

PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PETUGAS PJU PADA DINAS
PERHUBUNGAN KOTA BEKASI

Diah Palupi, Diana Tambunan, Riva Abdillah Aziz
Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bina Sarana Informatika

Email : dpalupi232@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja Petugas Penerangan Jalan Umum (PJU) pada Dinas Perhubungan Kota Bekasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 80 petugas PJU dan sampel sebanyak 67 responden yang ditentukan berdasarkan kriteria penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas dengan nilai t hitung 2,693 dan signifikansi 0,009. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan t hitung 9,723 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, insentif dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas, ditunjukkan oleh F hitung 89,793 dan signifikansi 0,000. Nilai R Square sebesar 0,737 menunjukkan bahwa 73,7% variasi kinerja petugas dapat dijelaskan oleh insentif dan motivasi kerja, sedangkan 26,3% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 8,051 + 0,211X_1 + 1,242X_2$. Koefisien motivasi kerja yang lebih besar menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang lebih dominan dalam model penelitian.

Kata Kunci: Insentif, Motivasi Kerja, Kinerja, Petugas PJU, Dinas Perhubungan Kota Bekasi.

Abstract

This study aims to analyze the effect of incentives and work motivation on the performance of Public Street Lighting (PJU) officers at the Bekasi City Department of Transportation. The study used a quantitative approach with a survey method. The population consisted of 80 PJU officers, with 67 respondents selected based on the research criteria. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using validity, reliability, classical assumption, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination tests. The results show that incentives have a positive and significant effect on officer performance, with a t-value of 2.693 and a significance value of 0.009. Work motivation also has a positive and significant effect,

Article History

Received: September 2026
Reviewed: September 2026
Published: September 2026

Plagirism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under
a [creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

with a t-value of 9.723 and a significance value of 0.000. Simultaneously, incentives and work motivation significantly affect officer performance, as indicated by an F-value of 89.793 and a significance value of 0.000. The R Square value of 0.737 indicates that 73.7% of the variation in officer performance is explained by incentives and work motivation, while 26.3% is explained by other factors outside the model. The regression equation is $Y = 8.051 + 0.211X_1 + 1.242X_2$. The larger coefficient of work motivation indicates that it is the more dominant factor in the research model.

Keywords: *Incentives, Work Motivation, Performance, PJU Officers, Bekasi City Department of Transportation.*

PENDAHULUAN

Pelayanan Penerangan Jalan Umum (PJU) merupakan salah satu bentuk pelayanan publik yang berperan dalam mendukung keamanan, kenyamanan, dan mobilitas masyarakat. PJU tidak hanya berfungsi sebagai penerangan pada malam hari, tetapi juga berkaitan dengan pengurangan risiko kecelakaan lalu lintas, keamanan lingkungan, serta aktivitas sosial dan ekonomi masyarakat. Karena itu, pengelolaan PJU membutuhkan kinerja petugas yang mampu memenuhi tuntutan pelayanan secara cepat, tepat, dan bertanggung jawab.

Data Dinas Perhubungan Kota Bekasi tahun 2025 menunjukkan terdapat 69.714 titik PJU yang dikelola dengan penambahan 606 titik lampu baru. Pada tahun yang sama tercatat 19.282 kegiatan pemasangan, pemeliharaan, dan perbaikan, 1.260 laporan gangguan, serta 223 laporan yang penanganannya melebihi target waktu. Kondisi tersebut menunjukkan tingginya beban kerja petugas dan pentingnya penguatan faktor-faktor yang mendukung kinerja.

Hasil pra-survei dalam penelitian menunjukkan bahwa sebagian petugas masih mempersepsikan insentif belum sesuai dengan beban kerja dan risiko pekerjaan. Selain itu, sebagian responden belum memperoleh penghargaan atau apresiasi yang memadai. Di sisi lain, kinerja masih menghadapi tuntutan penyelesaian pekerjaan sesuai target pelayanan. Temuan awal tersebut menjadi dasar untuk menguji secara empiris pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja Petugas PJU.

Secara konseptual, kinerja dipahami sebagai tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang tercermin melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian kerja. Insentif merupakan penghargaan atau tambahan kompensasi yang berkaitan dengan kontribusi dan hasil kerja, sedangkan motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam maupun luar diri yang mendorong pegawai melaksanakan pekerjaan secara optimal.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum sepenuhnya konsisten. Darwin dan Khaidir (2023) menemukan insentif dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian lain dalam skripsi ini menunjukkan bahwa pada objek tertentu insentif tidak selalu berpengaruh langsung terhadap kinerja. Perbedaan objek dan hasil tersebut menjadi celah penelitian, khususnya karena penelitian mengenai petugas teknis lapangan PJU pada instansi pemerintah daerah masih terbatas.

Berdasarkan fenomena, pra-survei, dan research gap tersebut, penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja Petugas PJU, mengetahui pengaruh motivasi

kerja terhadap kinerja Petugas PJU, serta mengetahui pengaruh insentif dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja Petugas PJU pada Dinas Perhubungan Kota Bekasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Penelitian dilaksanakan pada Dinas Perhubungan Kota Bekasi pada April sampai Juli 2026. Populasi penelitian adalah seluruh Petugas PJU yang berjumlah 80 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 67 responden. Pemilihan responden didasarkan pada kriteria bahwa petugas masih aktif bekerja, memiliki masa kerja minimal satu tahun, dan bersedia mengisi kuesioner.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Data juga diperkuat dengan studi dokumentasi dan observasi. Variabel independen terdiri atas insentif (X1) dan motivasi kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja Petugas PJU (Y).

Variabel	Indikator
Insentif (X1)	Besaran insentif; keadilan pemberian; ketepatan waktu; konsistensi; pengaruh terhadap semangat kerja
Motivasi Kerja (X2)	Tanggung jawab; prestasi yang dicapai; pengembangan diri; kemandirian dalam bertindak
Kinerja (Y)	Kualitas kerja; kuantitas kerja; ketepatan waktu; efektivitas kerja; kemandirian kerja

Analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen, uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas sebagai uji asumsi klasik, kemudian analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t untuk pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, dan koefisien determinasi untuk mengetahui kemampuan variabel independen menjelaskan variasi kinerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Instrumen

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh butir pernyataan pada variabel insentif, motivasi kerja, dan kinerja memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel 0,2404. Dengan demikian seluruh item kuesioner dinyatakan valid. Uji reliabilitas juga menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,901 untuk insentif, 0,910 untuk motivasi kerja, dan 0,940 untuk kinerja. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Insentif (X1)	10	0,901	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	7	0,910	Reliabel
Kinerja (Y)	13	0,940	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas sesuai hasil pengujian dalam skripsi. Uji heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol serta tidak membentuk pola tertentu, sehingga tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,721 dan VIF

sebesar 1,387 pada kedua variabel independen. Nilai tersebut menunjukkan tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Insentif (X1)	0,721	1,387	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja (X2)	0,721	1,387	Tidak terjadi multikolinearitas

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung variabel insentif sebesar 2,693 dengan signifikansi 0,009. Nilai t hitung lebih besar daripada t tabel 1,669 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Petugas PJU. Koefisien regresi sebesar 0,211 menunjukkan bahwa peningkatan insentif diikuti peningkatan kinerja, dengan asumsi variabel lain konstan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Darwin dan Khaidir (2023) yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan insentif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Motivasi kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 9,723 dengan signifikansi 0,000. Nilai tersebut lebih besar daripada t tabel dan signifikansinya lebih kecil dari 0,05, sehingga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Petugas PJU. Koefisien regresi sebesar 1,242 menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja diikuti peningkatan kinerja sebesar 1,242 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Hasil ini juga konsisten dengan penelitian Darwin dan Khaidir (2023). Bagi Dinas Perhubungan Kota Bekasi, hasil ini menunjukkan pentingnya penghargaan atas prestasi, pengembangan kompetensi, komunikasi yang baik, dan lingkungan kerja yang kondusif.

Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja secara Simultan

Model	F hitung	Sig.	R Square	Kesimpulan
Insentif + Motivasi Kerja → Kinerja	89,793	0,000	0,737	Berpengaruh signifikan secara simultan

Uji F menghasilkan F hitung sebesar 89,793 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, insentif dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Petugas PJU. Nilai R Square sebesar 0,737 berarti 73,7% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh insentif dan motivasi kerja, sedangkan 26,3% dipengaruhi faktor lain di luar model.

Persamaan Regresi

Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah $Y = 8,051 + 0,211X_1 + 1,242X_2$. Konstanta 8,051 menunjukkan nilai kinerja ketika variabel independen dianggap konstan pada titik nol. Koefisien insentif sebesar 0,211 dan koefisien motivasi kerja sebesar 1,242 sama-sama bernilai positif. Koefisien motivasi kerja yang lebih besar menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang lebih dominan dalam model penelitian.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Petugas PJU pada Dinas Perhubungan Kota Bekasi. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Petugas PJU. Secara simultan, insentif dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Petugas PJU. Model penelitian mampu menjelaskan 73,7% variasi kinerja, sedangkan 26,3% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Berdasarkan koefisien regresi, motivasi kerja merupakan faktor yang lebih dominan dibandingkan insentif.

Implikasinya, Dinas Perhubungan Kota Bekasi perlu mempertahankan dan meningkatkan sistem insentif yang adil, tepat waktu, konsisten, serta sesuai dengan beban dan risiko pekerjaan. Pada saat yang sama, motivasi kerja dapat diperkuat melalui apresiasi atas prestasi, pengembangan kompetensi, komunikasi antara pimpinan dan petugas, serta lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian selanjutnya dapat memasukkan faktor lain di luar model dan menguji objek atau wilayah yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, A. M. E. Y. (2021). *Jurnal Ekonomi Kiat*, 32(1), 48-56.
- Arlan, A. S. (2022). Kinerja Pegawai pada UPT Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Lokpaikat Kabupaten Tapin. *Al idara Balad*, 4(2), 14-21. <https://doi.org/10.36658/aliidarabalad.4.2.44>
- Armstrong, M. (2023). *Armstrong's Handbook of Reward Management Practice*.
- Chairil Anwar. (2021). Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Greenomika*, 3(1), 30-35. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2021.03.1.5>
- Darwin, A. H., & Khaidir, A. (2023). Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Nanggalo Kota Padang. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4(4), 4658-4664.
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369-373. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>
- Fathoni, R. F., Hapsoro, S. G., Prasetyoningtyas, A. W., & Ekonomi Universitas Esa Unggul, M. (2024). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan.
- Mentaya, Ranto, & Fachruddin. (2025). Kinerja pegawai berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.
- Mulang, H. (2023). Kinerja sebagai perbuatan, penampilan, prestasi atau energi kerja yang dapat ditunjukkan dan diukur.
- Tupti, Z., Simarmata, K. S., & Arif, M. (2022). Faktor-faktor kinerja karyawan dengan motivasi kerja. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(2).
- Yuniar, R., Jubaidi, J., & Efendi, A. (2025). Pengaruh Insentif Pegawai dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Satuan Kerja Lalu Lintas Polresta Samarinda. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(3), 205-219. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v5i3.126363>