

**PENGARUH INSENTIF DAN PENGAWASAN PIMPINAN TERHADAP  
DISIPLIN PEGAWAI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN  
DAERAH KABUPATEN LAMPUNG SELATAN**

**Tesis**

**Oleh**

**NOVA EGUSLAWATI SITUMORANG**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
TAHUN 2019**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH INSENTIF DAN PENGAWASAN PIMPINAN TERHADAP DISIPLIN PEGAWAI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN LAMPUNG SELATAN**

**Oleh  
NOVA EGUSLAWATI SITUMORANG**

Bappeda Kabupaten Lampung Selatan telah memberikan insentif berdasarkan jenis pekerjaan dengan tujuan memberikan rangsangan agar pegawai dapat meningkatkan kualitas pekerjaan serta lebih berdisiplin. Namun insentif yang diberikan besarnya belum sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab pekerjaan, selain itu indeks honor yang diberikan dalam kegiatan juga kurang dapat menambah semangat kerja pegawai. Slogan 10 Budaya Malu Aparatur yang merupakan cerminan dari sikap untuk berdisiplin oleh sebagian pegawai belum dilaksanakan dengan baik kurangnya pengawasan pimpinan menjadi salah satu faktornya yang berdampak pada rendahnya tingkat disiplin pegawai.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh insentif dan pengawasan pimpinan terhadap disiplin pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Lampung Selatan. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian mendukung seluruh hipotesis. Penelitian ini membuktikan bahwa insentif dan pengawasan pimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin pegawai. Saran berdasarkan hasil penelitian yaitu agar pimpinan untuk dapat meninjau kembali terhadap besaran insentif yang diberikan kepada para pegawai agar insentif yang diberikan benar-benar sesuai dengan tanggung jawab dan beban tugasnya sehingga rasa keadilan dapat dirasakan oleh semua pegawai serta tidak ada kesenjangan yang mencolok atas besarnya insentif yang diberikan. Selain itu pimpinan berupaya menselaraskan antara perintah dengan standar pekerjaan dengan meninjau kembali sistem pengendalian internal yang telah dibentuk untuk menjamin terlaksananya pekerjaan yang sudah sesuai dengan aturan tanpa mengesampingkan perintah atasan.

**Kata Kunci: Insentif, Pengawasan Pimpinan dan Disiplin**

**PENGARUH INSENTIF DAN PENGAWASAN PIMPINAN TERHADAP  
DISIPLIN PEGAWAI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH  
KABUPATEN LAMPUNG SELATAN**

**Tesis**

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar  
**MAGISTER MANAJEMEN**

pada

Program Magister Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung

**Oleh**

**NOVA EGUSLAWATI SITUMORANG**



**PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
2019**



Judul Tesis

**PENGARUH INSENTIF DAN PENGAWASAN  
PIMPINAN TERHADAP DISIPLIN  
PEGAWAI BADAN PERENCANAAN  
PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN  
LAMPUNG SELATAN**

Nama mahasiswa

**Nova Eguslawati Situmorang**

Nomor pokok mahasiswa

: 1521011037

Konsentrasi

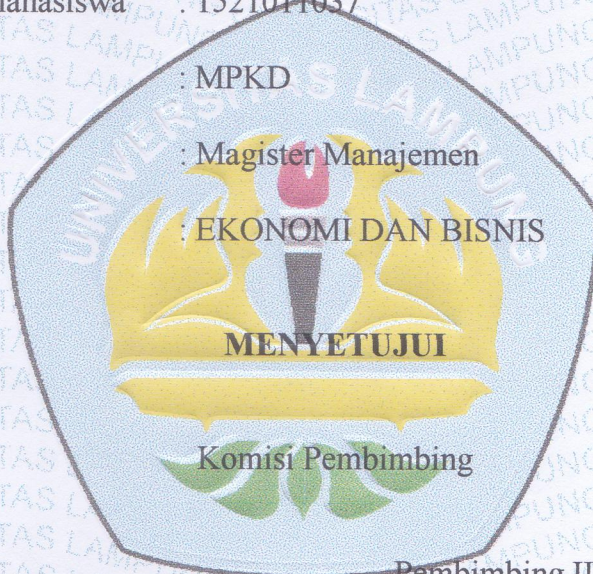
: MPKD

Program studi

: Magister Manajemen

Fakultas

: EKONOMI DAN BISNIS



Pembimbing I

Pembimbing II,

  
**Dr. Rr. Erlina, S.E., M.Si.**

NIP 19620822 198703 2 002

  
**Dr. Nova Maradiana, S.E., M.M.**

NIP 19701106 199802 2 001

**Ketua Program Studi Magister Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Lampung**

  
**Dr. Ernie Hendrawaty, S.E., M.Si.**

NIP 19691128 200012 2 001



## MENGESAHKAN

1. Komisi Penguji :

1.1. Ketua Komisi Penguji  
(Pembimbing I)

: **Dr. Rr. Erlina, S.E., M.Si.**

1.2. (Penguji I)

: **Dr. Ribhan S.E., M.Si.**

1.3. (Penguji II)

: **Dr. Keumalahayati, S.E., M.Si.**

1.4. Sekretaris Penguji  
(Pembimbing II)

: **Dr. Nova Maradiana, S.E., M.M.**

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



**Dr. Nairobi, S.E, M.Si.**

**NIP 19660621199003 1 003**

3. Direktur Program Pascasarjana



**Prof. Dr. Mustofa, M.A., Ph.D**

**NIP 19570101 198403 1 020**

4. Tanggal lulus ujian: **16 Desember 2019**



## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Tesis dengan judul “**PENGARUH INSENTIF DAN PENGAWASAN PIMPINAN TERHADAP DISIPLIN PEGAWAI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN LAMPUNG SELATAN**” adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya penulis lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut **plagiarisme**.
2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini, apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya, saya bersedia dan sanggup dituntut sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, November 2019

Yang menyatakan,



Nova Eguslawati Situmorang

## RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Bergen, Lampung Selatan pada tanggal 16 Agustus 1985, merupakan anak kedua dari enam bersaudara, anak dari pasangan Bapak BDL Situmorang dan Ibu Leria Saragih.

Jenjang Pendidikan formal penulis dimulai dari Sekolah Dasar (SD) Negeri 4 Kertosari pada tahun 1991, dan selesai pada tahun 1997. Sekolah Menengah Pertama pada SMP Negeri 2 Tanjung Bintang Lampung Selatan selesai pada tahun 2000, Sekolah Menengah Atas (SMA) pada SMA Kristen BPK Penabur Bandar Lampung selesai tahun 2003. Dilanjutkan tingkat pendidikan sarjana pada Tahun 2004 dan meraih gelar Sarjana Ekonomi dari Universitas Kristen Maranatha Bandung. Pada tahun 2015 penulis melanjutkan pendidikan pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Penulis pernah bekerja sebagai *Cash Management (Finance Staff)* pada PT. Sierad Produce, Tbk, perusahaan yang bergerak di bidang Pakan ternak, tahun 2009. Di tahun 2010 Penulis diterima bekerja di PT. Fastrata Buana (Kapal Api Global) sebagai *Finance and Accounting Staff*. Kemudian di tahun 2015 penulis diterima sebagai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Selatan dan bertugas di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.

## **MOTTO**

*Segala Perkara dapat ku tanggung didalam DIA yang  
memberi kekuatan kepadaku.*

*(Filipi 4:13)*



## PERSEMBAHAN

Tesis ini dipersembahkan untuk mereka yang telah dengan tulus dan sabar memberikan semangat, pengertian, ilmu, doa bagi keberhasilan dan kesuksesan dalam meraih ilmu dan gelar Magister Manajemen bagi penulis, kepada:

1. Kedua orangtuaku tersayang, Bapak **BDL Situmorang** dan Mama **L. Saragih**, terimakasih Pak, Ma, untuk dukungan moral, materiil, semangat dan waktu yang diberikan untuk menjaga anak kami ketika penulis harus menempuh studi. Doa terbaik untuk Bapak dan Mama, sehat selalu sampai “saur matua”.
2. Suami tercinta **Tanjung Hasiholan Pardede, S.Si**, terimakasih untuk kesabaran, pengertian, motivasi, doa, dan banyak hal yang telah diberikan untuk keberhasilanku. Serta anak-anakku “**Otniel Torangdo Maxwell Pardede** dan **Theophilia Gabriella Tirza Pardede**” yang selalu menjadi motivasi terbesar untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan ini.  
Kiranya perjuangan dan pengorbanan yang diberikan tidak menjadi sia-sia, dan diberkati Tuhan untuk kehidupan yang lebih baik dan menjadi berkat bagi sesama.
3. Seluruh keluarga besar penulis yang selalu mendukung dan memberi semangat untuk menyelesaikan pendidikan.
4. Rekan kerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Lampung Selatan yang selalu memberikan dukungan hingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
5. Almamater tercinta Universitas Lampung.

## SAN WACANA

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, berkat rahmatNya penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul “**Pengaruh Insentif Dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Lampung Selatan**” yang diajukan sebagai syarat untuk meraih gelar Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Universitas Lampung.

Penulis menyadari dengan segala kerendahan hati bahwa dalam penyusunan tesis ini masih jauh dari kesempurnaan karena terbatasnya kemampuan penulis, karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk perbaikan penelitian yang akan datang. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Nairobi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung
2. Prof. Drs. Mustofa, M.A., Ph.D., selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Lampung.
3. Dr. Ernie Hendrawaty, S.E., M.Si., selaku ketua Program Pascasarjana Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Dr. Rr. Erlina, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat berkonsultasi dalam proses penyusunan tesis ini.



5. Dr. Nova Mardiana, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II atas dukungan dan arahan yang telah diberikan dalam proses penyusunan tesis ini.
6. Dr. Ribhan S.E., M.Si., selaku Dosen Penguji I atas kesediaannya memberikan arahan, masukan yang berarti serta pandangan luas yang sangat berguna dalam proses penyelesaian tesis ini;
7. Dr. Keumala Hayati, S.E., M.Si., selaku Dosen Penguji II atas kesediaannya memberikan koreksi, arahan, saran dalam proses penyelesaian tesis ini;
8. Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si., selaku Dosen Penguji III yang telah banyak memberikan koreksi, saran, dan motivasi dalam proses penyelesaian tesis ini;
9. Dr. Ayi Ahadiyat, S.E., M.BA., selaku Dosen Penguji IV yang telah banyak memberikan koreksi, saran, dan motivasi dalam proses penyelesaian tesis ini;
10. Seluruh Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memperluas wawasan selama mengikuti pendidikan pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
11. Seluruh staf di Program Magister Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
12. Drs. Wahidin Amin, M.Si selaku pimpinan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Lampung Selatan.
13. Seluruh Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Lampung Selatan, terimakasih atas kesediaannya mengisi kuesioner penelitian sehingga membantu penulis dalam memberikan hasil penelitian yang objektif.

14. Sahabat-sahabat penulis dan teman-teman Program Studi Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terimakasih atas kebersamaan dan motivasinya.

Penulis menyadari bahwa baik dalam hal penyajian dan pemilihan kata-kata dalam tesis ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk perbaikan penelitian yang akan datang. Akhir kata penulis berharap tesis ini dapat memberikan manfaat.

Bandarlampung, November 2019

Penulis,

Nova Eguslawati Situmorang



## DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBAR PESERTUJUAN .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
ABSTRAK.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
MOTTO .....	vii
RIWAYAT HIDUP .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
<b>BAB I    PENDAHULUAN</b>	
1.1    Latar Belakang .....	1
1.2    Perumusan Masalah.....	11
1.3    Batasan Masalah .....	11
1.4    Maksud dan Tujuan Penelitian .....	11
1.5    Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II    LANDASAN TEORI</b>	
2.1    Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.1.1 Fungsi MSDM.....	14
2.2    Insentif.....	16
2.2.1 Jenis-jenis Insentif.....	17
2.2.2 Tujuan Administrasi Insentif .....	19
2.2.3 Pengukuran Insentif .....	20
2.3    Pengawasan Pimpinan .....	23

2.3.1 Tujuan Pengawasan.....	24
2.3.2 Bentuk-Bentuk Pengawasan.....	25
2.3.3 Indikator Pengawasan.....	28
2.4 Disiplin Pegawai .....	29
2.4.1 Pengertian Disiplin .....	30
2.4.2 Tujuan Disiplin .....	31
2.4.3 Jenis-Jenis Disiplin .....	31
2.4.4 Prinsip-Prinsip Pendisiplinan .....	33
2.4.5 Tingkat dan Jenis Sanksi Disiplin .....	35
2.4.6 Indikator Disiplin.....	37
2.5 Penelitian Terdahulu .....	38
2.6 Kerangka Pikir .....	43
2.7 Hipotesis .....	43
2.7.1 Pengaruh Insentif ( $X_1$ ) Terhadap Disiplin Pegawai (Y) .....	44
2.7.2 Pengaruh Pengawasan Pimpinan ( $X_2$ ) Terhadap Disiplin Pegawai (Y) .....	45

### BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian .....	46
3.2 Definisi Operasional dan Instrumen Penelitian .....	47
3.2.1 Definisi Operasional.....	47
3.2.2 Instrumen Penelitian .....	48
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	51
3.3.1 Data Primer .....	51
3.3.2 Data Skunder .....	51
3.3.3 Teknik Pengumpulan Data .....	51
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian .....	52
3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	52
3.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Insentif ( $X_1$ ).....	53
3.5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengawasan Pimpinan ( $X_2$ ).....	54



3.5.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin (Y) .....	55
3.6 Teknik Analisis Data .....	57
3.6.1 Teknik Analisis Data Deskriptif .....	57
3.6.2 Teknik Analisis Data Inferensial .....	58

#### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden .....	62
4.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	62
4.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	63
4.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	64
4.2 Hasil Statistik Deskriptif .....	65
4.2.1 Pertanyaan Responden terhadap Insentif ( $X_1$ ).....	65
4.2.2 Pertanyaan Responden terhadap Pengawasan Pimpinan ( $X_2$ ). .....	68
4.2.3 Pertanyaan Responden terhadap Disiplin (Y) .....	70
4.3 Hasil Statistik Inferensial .....	72
4.5 Pembahasan .....	75
4.5.1 Pengaruh Insentif Terhadap Disiplin Pegawai .....	75
4.5.2 Pengaruh Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Pegawai .....	76

#### BAB V SIMPULAN, SARAN, KETERBATASAN PENELITIAN

5.1 Simpulan .....	78
5.2 Saran .....	78
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	81

#### DAFTAR PUSTAKA

#### LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

	Hal.
Tabel 1. Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan pada Bappeda Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2019. ....	8
Tabel 2. Rekapitulasi daftar hadir pegawai pada Bappeda Kabupaten Lampung Selatan tahun 2018. ....	9
Tabel 3. Penelitian Terdahulu .....	38
Tabel 4. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Variabel Insentif .....	50
Tabel 5. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Variabel Pengawasan Pimpinan .....	50
Tabel 6. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Variabel Disiplin Pegawai .....	51
Tabel 7. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Insentif .....	54
Tabel 8. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengawasan Pimpinan .....	55
Tabel 9. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin .....	56
Tabel 10. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi .....	60
Tabel 11. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	62
Tabel 12. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia .....	63
Tabel 13. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	64
Tabel 14. Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Insentif .....	66
Tabel 15. Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengawasan Pimpinan....	68
Tabel 16. Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin .....	70
Tabel 17. <i>Coefficients</i> .....	72
Tabel 18. <i>Correlations</i> .....	73



## DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 1. Kerangka Pikir Pengaruh Insentif dan Pengawasan Pimpinan terhadap Disiplin Pegawai .....	43
Gambar 2. Diagram Pie Berdasarkan Jenis Kelamin Responden .....	63
Gambar 3. Diagram Pie Berdasarkan Usia Responden .....	64
Gambar 4. Diagram Pie Berdasarkan Pendidikan Responden.....	65
Gambar 5. Determinasi Antar Variabel .....	75

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Skor Variabel Insentif ( $X_1$ )
- Lampiran 3. Skor Variabel Pengawasan Pimpinan ( $X_2$ )
- Lampiran 4. Skor Variabel Disiplin ( $Y$ )
- Lampiran 5. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Insentif
- Lampiran 6. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengawasan Pimpinan
- Lampiran 7. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin
- Lampiran 8. Distribusi Frekuensi Variabel Insentif ( $X_1$ )
- Lampiran 9. Distribusi Frekuensi Variabel Pimpinan ( $X_2$ )
- Lampiran 10. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin ( $Y$ )
- Lampiran 11. Analisis Regresi
- Lampiran 12. Tabel Distribusi  $r$

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Organisasi dibentuk oleh beberapa individu untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Tujuan organisasi dapat tercapai jika individu-individu didalamnya mempunyai kemampuan dalam mengelola organisasi, berperan aktif dengan mengelola pikiran, perasaan, keinginan, dan memaksimalkan kemampuan untuk kepentingan organisasi. Untuk memperoleh individu yang disyaratkan dalam organisasi maka pengelolaan manajemen sumber daya manusia harus dilakukan secara konsisten dan berkesinambungan.

Organisasi baik pemerintah maupun swasta, kedudukan pimpinan maupun karyawan merupakan faktor terpenting dibandingkan dengan faktor lain. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang tercukupi, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia, kegiatan organisasi tidak akan terlaksana dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Organisasi dapat dikatakan sebagai kumpulan orang-orang yang berinteraksi melakukan kegiatan dengan memanfaatkan fasilitas yang ada untuk tujuan tertentu. Dalam organisasi kegiatan ini, setiap anggota mempunyai pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawabnya sesuai dengan pekerjaan yang telah disepakati.



Organisasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013), adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Dari pengertian tersebut dapat dilihat bahwa dalam organisasi terdapat orang yang bekerja sama dalam suatu hirarki yang telah disepakati dimana ada pimpinan dan ada yang dipimpin. Tujuan organisasi adalah tercapainya suatu tujuan dimana individu-individu tidak dapat mencapainya sendiri. Dengan adanya sekelompok orang yang bekerjasama secara kooperatif dan dikoordinasikan dapat mencapai hasil yang lebih dari pada dilakukan oleh satu orang.

Kegiatan usaha dalam mencapai tujuan organisasi banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya kualitas sumber daya manusia atau pegawai, rekrutmen, metode kerja, lingkungan kerja, sistem *reward* dan *punishment*, fasilitas-fasilitas yang menunjang tercapainya tujuan serta tidak kalah pentingnya adalah disiplin kerja.

Penerapan disiplin merupakan hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan, dengan kata lain disiplin itu bukan sekedar kepatuhan terhadap perintah, akan tetapi sebagai suatu sikap serta perbuatan yang timbul dari dalam diri pegawai untuk bertanggung jawab serta mengikuti kewajiban dan peraturan-peraturan yang telah ditentukan sehingga tanggung jawab melekat pada disiplin tersebut maupun mempengaruhi tugas-tugas yang dilaksanakan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik

di dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika sebagian pegawai mentaati peraturan-peraturan yang ada.

Muchdarsyah (2012) bahwa di suatu unit lembaga pemerintahan hanya sekitar 25% dari pegawai baik di tingkat atas, tingkat menengah, ataupun tingkat bawah benar-benar bekerja keras dengan memanfaatkan semua waktu kerja yang ada. Hal ini dikarenakan, ada di antara mereka yang terpaksa harus bekerja lembur karena harus mengejar batas waktu penyelesaian kerja. Sedangkan 75% pegawai yang tidak memanfaatkan jam kerja yang ada dan sering mengurangi jam kerja. Hal ini dikarenakan, banyak di antara pegawai tersebut yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk ngobrol, menghubungi atau menelepon teman atau keluarganya, bahkan ada yang izin keluar kantor untuk urusan yang tidak ada kaitannya dengan tugas pekerjaannya.

Disiplin pegawai perlu ditempuh untuk ditingkatkan dengan berbagai cara oleh organisasi agar sumber daya yang bersedia melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan penuh tanggung jawab sehingga mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Salah cara yang ditempuh adalah memberi insentif kepada pegawai dalam rangka meningkatkan disiplin pegawai.

Insentif menurut Hasibuan (2013) adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Ada dua macam bentuk insentif yaitu insentif material dan insentif non material. Material Insentif adalah material sebuah imbalan prestasi yang diberikan, yang termasuk dalam material insentif adalah upah, barang-barang dan

yang sejenisnya. Non Material Insentif adalah motivasi yang tidak berbentuk materi, yang termasuk non material insentif adalah penempatan yang tepat, latihan yang sistematis, promosi yang obyektif, pekerjaan yang terjamin, program penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang wajar dan yang sejenisnya.

Insentif sebagai bentuk rangsangan kepada pegawai dalam meningkatkan disiplin kerja adalah menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan tidak hanya pada saat pegawai mulai menurun tingkat disiplinnya tetapi pada saat disiplin pegawai tetap stabil sehingga akan dapat mempertahankan bahkan dapat meningkatkan kualitas disiplin kerja yang bersangkutan.

Insentif merupakan bagian dari sebuah kompensasi yang merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian insentif sangat dibutuhkan oleh organisasi manapun guna meningkatkan disiplin kerja pegawainya dimana tujuan akhir adalah mengoptimalkan produktifitas kerja.

Pemberian insentif merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh organisasi guna meningkatkan disiplin pegawai, akan tetapi organisasi juga harus memperhatikan lainnya seperti faktor pengawasan pimpinan. Pimpinan perlu menggerakkan serta mengawasi pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Dalam hal ini, pengawasan menjadi suatu unsur yang juga penting dalam manajemen organisasi, karena pengawasan merupakan tenaga penggerak bagi para bawahan agar dapat bertindak sesuai dengan apa yang telah direncanakan menurut aturan yang berlaku.

Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dengan baik maka suatu pekerjaan akan dapat berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Selain itu, melalui pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi, antara lain kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, kekurangan-kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan, kelemahan pelaksanaan dan cara kerjanya. Akan tetapi, pengawasan yang dilaksanakan pimpinan bukanlah untuk mencari-cari kesalahan, melainkan ditujukan agar rencana-rencana dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Selain itu dibutuhkan juga pengawasan yang berkelanjutan agar dapat menghasilkan dampak yang positif untuk perkembangan dan perubahan yang lebih baik.

Pengawasan tidak hanya melihat sesuatu dengan seksama dan melaporkan hasil kegiatan mengawasi, tetapi juga mengandung arti memperbaiki dan meluruskannya sehingga mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang diinginkan (Winardi, 2011). Proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Siagian, 2014).

Usaha dalam meningkatkan disiplin pegawai harus mendapat perhatian dari Pemerintah Daerah, seperti halnya perbaikan penghasilan, insentif, peningkatan kesejahteraan, pengawasan pimpinan, serta perlu memberikan sanksi tegas bila melakukan pelanggaran. Pada Bappeda Kabupaten Lampung Selatan itu sendiri, berbagai peraturan yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai telah banyak dibentuk, namun dalam implementasinya masih terdapat sebagian pegawai yang tidak disiplin.



Peraturan yang telah dikeluarkan dalam rangka menegakkan disiplin harus dapat dilaksanakan secara efektif, oleh karena itu perlu adanya pengawasan pimpinan dalam implementasinya. Pimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan, sebab pimpinan merupakan panutan dan sorotan dari bawahannya. Pimpinan ikut berperan serta dalam menciptakan kedisiplinan pegawai, pimpinan harus mampu menggerakkan dan mengarahkan pegawai karena pimpinan bertanggung jawab terhadap keberhasilan serta kegagalan pegawai. Apabila organisasi melaksanakan pengawasan secara baik sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan, maka dengan sendirinya disiplin pegawai akan baik.

Perangkat daerah di Kabupaten Lampung Selatan disusun berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016, dimana Pemerintah Kabupaten Lampung Selatan Lampung telah menerbitkan Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Selatan, dan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah atau yang di kenal dengan Bappeda merupakan salah satu Badan yang keberadaannya sangat penting dalam menunjang pelaksanaan pemerintahan di Kabupaten Lampung Selatan.

Bappeda dibentuk dengan kewenangan yang melekat kepadanya sebagaimana diatur dalam Keputusan Bupati Lampung Selatan Nomor 36 Tahun 2016 tentang Uraian Tugas Jabatan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Lampung Selatan, bahwa Bappeda merupakan unsur pelaksana Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dibidang perencanaan yang

dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Tugas pokok Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) sebagaimana tertuang dalam Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Selatan Nomor 7 Tahun 2016 adalah membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan dibidang perencanaan dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah serta tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Bupati berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan fungsi Bappeda antara lain :

- a. Perumusan kebijakan teknis dibidang perencanaan pembangunan daerah;
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah dibidang perencanaan pembangunan daerah;
- c. Penyelenggaraan koordinasi, pembinaan dan fasilitasi pelaksanaan urusan pemerintah daerah bidang perencanaan pembangunan daerah;
- d. Penyelenggaraan koordinasi dan sinkronisasi perencanaan pembangunan daerah; dan
- e. Penyelenggaraan pengendalian, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan urusan pemerintah daerah di bidang perencanaan pembangunan daerah;
- f. Penyelenggaraan identifikasi, pengolahan dan penganalisaan data pembangunan

Bappeda Kabupaten Lampung Selatan mempunyai tugas yang sangat kompleks yang harus terus dikembangkan sumber daya manusianya supaya dapat mencapai target kerja yang optimal dan juga menempatkan aparaturnya sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Informasi awal tentang personil yang ada pada Bappeda Kabupaten Lampung Selatan dilakukan prasarvei, sebagaimana tertuang pada Tabel 1 dan Tabel 2.

Tabel 1. Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan pada Bappeda Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2019

Tingkat Pendidikan	Pegawai		
	PNS (orang)	THLS Daerah (orang)	Jumlah
Pasca Sarjana	21	0	21
Sarjana	31	4	35
D 3	2	2	4
D2	1	0	1
SLTA	6	9	15
Jumlah	61	15	76

Sumber : Bagian Kepegawaian Bappeda Kabupaten Lampung Selatan, 2019.

Tingkat disiplin pegawai pada Bappeda Kabupaten Lampung Selatan ditunjukkan pada rekapitulasi daftar hadir pada Tahun 2018 sebagai berikut :

Tabel 2. Rekapitulasi daftar hadir pegawai pada Bappeda Kabupaten Lampung Selatan tahun 2018.

No	Bulan	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Absensi Pegawai				Persentase Absensi (%)
				Sakit	Izin	Alpa	Jumlah	
1	Januari	22	76	2	4	1	7	9.21
2	Februari	19	76	2	3	2	7	9.21
3	Maret	21	76	2	-	2	4	5.26
4	April	21	76	2	5	4	11	14.47
5	Mei	20	76	4	3	2	9	11.84
6	Juni	11	76	1	2	4	7	9.21
7	Juli	22	76	1	-	3	4	5.26
8	Agustus	21	76	3	3	4	10	13.16
9	September	19	76	1	4	2	7	9.21
10	Oktober	23	76	1	2	3	6	7.89
11	November	21	76	1	-	4	5	6.58
12	Desember	19	76	-	1	2	3	3.95

Sumber : Data Sekunder. 2019

Tingkat disiplin pegawai juga menunjukkan keadaan yang kurang memuaskan. Dari rekapitulasi daftar hadir pegawai yang diperoleh bahwa setiap bulannya ada pegawai yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, mulai dari sakit, cuti,

dinas luar hingga tanpa keterangan dengan jumlah ketidakhadiran pegawai antara 3 sampai 11 hari per bulan. Secara kuantitas jumlah ketidakhadiran pegawai dalam satu bulan cukup tinggi hingga mencapai 14.47% yaitu sebanyak 11 orang dari 76 total jumlah pegawai. Dengan keadaan tersebut, hal ini tentunya akan sangat berpengaruh terhadap tugas-tugas yang harus diselesaikan terlebih kepada pegawai yang dibebankan tugas tersebut. Dan ini akan sangat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Bappeda Kabupaten Lampung Selatan sebagai penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang perencanaan dan pelayan bagi masyarakat tentunya membutuhkan aparatur yang mempunyai etos kerja dan kedisiplinan yang tinggi. Untuk dapat meningkatkan disiplin kerja dengan baik, berbagai hal harus mendapat perhatian dari pemerintah daerah, seperti halnya perbaikan penghasilan, insentif, peningkatan kesejahteraan, pengawasan pimpinan, serta perlu memberikan sanksi tegas bila melakukan pelanggaran.

Tahun 2016 sampai dengan 2019 Bappeda Kabupaten Lampung Selatan telah memberikan insentif sebagai bentuk insentif material yaitu tunjangan kinerja kepada semua pegawai berdasarkan jenis pekerjaan yang dilaksanakan selama tahun anggaran tersebut dengan tujuan memberikan rangsangan kepada para pegawai untuk dapat meningkatkan kualitas pekerjaan serta lebih berdisiplin. Besaran insentif yang diberikan didasarkan atas tingkatan jabatan yang dikeluarkan berdasarkan keputusan Kepala Daerah, namun insentif yang sudah diberikan besarnya belum sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab pekerjaan,



selain itu indeks honor yang diberikan dalam kegiatan juga sangat kecil sehingga kurang dapat menambah semangat kerja pegawai.

Slogan 10 Budaya Malu Aparatur hampir disetiap kantor pemerintah tersedia, dimana hal tersebut merupakan cerminan dari sikap untuk disiplin dan salah satunya ada di Bappeda Kabupaten Lampung Selatan. Namun dalam implementasinya masih terdapat sebagian pegawai yang belum melaksanakan hal tersebut disamping masih kurangnya pengawasan yang dilakukan pimpinan yang berdampak masih rendahnya tingkat disiplin pegawai.

Penerapan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah upaya untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai, dengan adanya peraturan tersebut pegawai diharuskan mampu memahami hak dan kewajiban sebagai pegawai negeri. Oleh karena itu pimpinan yang baik harus berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik dalam suatu organisasi. Kondisi inilah yang menarik perhatian peneliti untuk melakukan penelitian terkait pengaruh kompensasi dan pengawasan terhadap disiplin pegawai Bappeda Kabupaten Lampung Selatan.

Uraian penjelasan yang sudah dipaparkan dalam latar belakang di atas, menjadi alasan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh insentif dan pengawasan pimpinan terhadap disiplin pegawai Bappeda Kabupaten Lampung Selatan.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Perumusan masalah berdasarkan uraian yang telah dikemukakan dilatar belakang penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana pengaruh insentif terhadap disiplin pegawai Bappeda Kabupaten Lampung Selatan?
- 2) Bagaimana pengaruh pengawasan pimpinan terhadap disiplin pegawai Bappeda Kabupaten Lampung Selatan?

## **1.3 Batasan Masalah**

Penelitian ini dibatasi pada lingkup mengenai pengaruh insentif dan pengawasan pimpinan terhadap disiplin pegawai Bappeda Kabupaten Lampung Selatan, meskipun terdapat variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap disiplin.

## **1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian**

- 1) Mengetahui seberapa besar pengaruh insentif terhadap disiplin pegawai Bappeda Kabupaten Lampung Selatan.
- 2) Mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan pimpinan terhadap disiplin pegawai Bappeda Kabupaten Lampung Selatan

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, bagi lingkup Bappeda Kabupaten Lampung Selatan adalah:

1. Memberikan informasi akan pentingnya faktor insentif dan pengawasan dalam mencapai tujuan organisasi
2. Sebagai masukan yang berguna dalam mengupayakan peningkatan disiplin pegawai melalui pemberian insentif dan penerapan pengawasan yang efektif.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya organisasi mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara pegawai dalam kuantitas dan kualitas yang tepat.

Menurut Hasibuan (2013), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Menurut Simamora (2006:3) manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistim perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja dan kompensasi karyawan yang baik.

Definisi di atas menunjukkan demikian pentingnya manajemen sumber daya manusia di dalam mencapai tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen secara



umum, dan lebih menitikberatkan pembahasannya pada pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan tersebut meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian (perancangan dan penugasan kelompok kerja), penyusunan personalia, penarikan, seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi dan penilaian kinerja, pengarahan motivasi, kepemimpinan, integrasi, dan pengelolaan konflik dan pengawasan.

### **2.1.1 Fungsi MSDM**

Fungsi MSDM menurut Handoko (2008) antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, pengadaan, pengintegrasian, kompensasi, pemeliharaan dan pemberhentian.

#### **1. Perencanaan**

Adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan dalam membantu terwujudnya tujuan yang ingin dicapai. Perencanaan ini dapat menetapkan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

#### **2. Pengorganisasian**

Adalah kegiatan untuk mengelompokkan pegawai serta penetapan tugas, fungsi, wewenang serta tanggung jawab masing-masing dengan tujuan tercapainya keaktifan yang berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan.

**3. Pengarahan**

Adalah kegiatan untuk mengarahkan pegawai agar mau bekerjasama secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan pemerintahan.

**4. Pengendalian (Pengawasan)**

Adalah kegiatan mengendalikan pegawai agar dapat melaksanakan kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana yang telah ditetapkan.

**5. Pengembangan**

Adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

**6. Pengadaan**

Adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan pemerintah.

**7. Pengintegrasian**

Adalah kegiatan mempersatukan kepentingan pemerintahan dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

**8. Kompensasi**

Kompensasi termasuk didalamnya insentif adalah balas jasa langsung atau tidak langsung, baik berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh pemerintah.

**9. Pemeliharaan**

Adalah kegiatan yang memberikan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan kesetiaan pegawai agar mereka mau tetap bekerja sama.

## **10. Pemberhentian**

Adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari pemerintahan.

Organisasi harus mampu menjalankan semua fungsi MSDM dengan baik untuk menciptakan karyawan yang berkualitas. Karena setiap fungsi MSDM memiliki kegunaan yang berbeda dan saling melengkapi. Maka dari itu, fungsi MSDM memiliki peranan penting dalam usaha organisasi mencapai tujuannya

### **2.2 Insentif**

Prestasi kerja dapat ditingkatkan melalui pemberian jasa atau insentif agar timbul semangat dan kegairahan kerja, dan kepuasan kerja pegawai. Insentif merupakan segala bentuk balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai. Besarnya insentif mencerminkan motivasi untuk berkarya diantara pegawai itu sendiri, karena insentif yang diberikan disesuaikan dengan jasa yang telah diberikan oleh pegawai kepada organisasi.

Hasibuan (2013) memberikan definisi insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Menurut Mangkunegara (2011) insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Efisiensi seorang pimpinan sebgaiian besar tergantung pada kecakapan untuk membantu kebutuhan anggota kelompoknya. Sejauh orang-orang yang diawasinya merasa pimpinan mambantu dalam pencapaian tujuan, maka pegawai akan

menerima dan menyambutnya dengan itikad baik dan gembira. Inilah daya perangsang atau insentif bagi pegawai untuk mau bekerja dengan segala daya dan upaya dalam suatu organisasi.

Uraian pendapat dari para ahli dapat disimpulkan mengenai insentif yang mempunyai obyek yang pasti yakni tenaga kerja untuk bekerja lebih bergairah serta mempunyai harapan untuk dapat saling mambantu dan memenuhi keinginan, tujuan, kebutuhan dan harapan baik pimpinan maupun pegawai itu sendiri

### **2.2.1 Jenis-Jenis Insentif**

Manullang (2014) mengutip pendapat dari Low Manda Peterson membagi jenis insentif menjadi tiga bagian yaitu:

#### **1. Insentif finansial**

Insentif dalam bentuk finansial yaitu bentuk insentif yang bersifat keuangan yang meliputi: gaji yang pantas, kemungkinan memperoleh keuntungan dari sebagian keuntungan perusahaan dan kesejahteraan yang meliputi pemeliharaan, tunjangan kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

#### **2. Non finansial**

Dua elemen utama dari bentuk insentif ini adalah:

- a. Keadaan pekerjaan yang memuaskan yang meliputi tempat bekerja dan pekerjaan.
- b. Sikap pimpinan terhadap masing-masing keinginan karyawan seperti jaminan pekerjaan, promosi, keluhan, liburan dan hubungan kerja.

### **3. Insentif dalam bentuk sosial**

Merupakan tingkah laku yang diharapkan oleh seorang anggota organisasi perusahaan dan jenis dari tindakan-tindakan yang diharapkan oleh semua karyawan. Dengan kata lain sosial insentif dimaksudkan sebagai sikap dan tindakan serta tingkah laku anggota organisasi yang lain terhadap karyawan yang bersangkutan.

Muchdarsyah (2012) membagi insentif dalam tiga bagian yaitu:

#### **a. Tingkat upah tetap.**

Upah tetap yang ditentukan menurut jam kerja biasanya perhari untuk setiap tugas dengan menggunakan tehnik evaluasi. Tingkat upah ini dibayarkan menurut kehadiran kerja normal disertai premi untuk kerja pengganti. Sistem ini dapat diterapkan menurut besar kecilnya perusahaan dan bersifat fleksibel yang tidak mengandung faktor pendorong secara langsung, namun digunakan jika ada faktor pendorong lainnya.

#### **b. Rencana pembayaran premi.**

Pembayaran premi sering digunakan sebagai sarana memacu kerja karyawan dalam mencapai standar pelaksanaan yang diinginkan. Pembayaran premi diukur berdasarkan bulanan dari hasil kerja harian.

#### **c. Pemberian system merit.**

Seringkali faktor-faktor yang diselidiki untuk mencakup tingkah laku yang diinginkan dari sekelompok kerja, tingkatan masalah bagi setiap faktor ditentukan dari kelompok kerjanya. Tingkatan ini setiap faktornya ditentukan menurut tingkatan yang bermacam-macam untuk mengarahkan penilaiannya.



Uraian penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa untuk menentukan mana yang lebih utama dalam pemberian insentif maka akan sangat tergantung pada situasi, kondisi jenis pekerjaan, lingkungan maupun keadaan pegawai yang bersangkutan. Namun jelaslah setiap pimpinan harus menyadari bahwa insentif harus dapat diperhatikan dalam usaha memberikan dorongan kepada bawahan agar dapat mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan organisasi.

### **2.2.2 Tujuan Administrasi Insentif**

Tujuan-tujuan yang hendak dicapai melalui administrasi insentif menurut Muchdarsyah (2012) adalah sebagai berikut:

#### **a. Memperoleh personalia yang *Qualified*.**

Insentif perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar. Karena instansi – instansi bersaing dalam kinerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi suplai dan permintaan tenaga kerja.

#### **b. Mempertahankan para pegawai yang ada.**

Bila tingkat insentif tidak kompetitif, niscaya banyak pegawai yang baik akan pindah keinstansi lain. Untuk mencegah perputaran pegawai, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan instansi-instansi lainnya.

#### **c. Menjamin keadilan.**

Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat insentif.

**d. Menghargai perilaku yang diinginkan.**

Insentif hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan, prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana insentif yang efektif.

**e. Mengendalikan biaya-biaya.**

Program insentif yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan pegawai pada tingkat biaya yang layak.

**f. Memenuhi peraturan-peraturan legal.**

Seperti aspek-aspek manajemen personalia lainnya, administrasi insentif menghadapi batasan-batasan legal. Program insentif yang baik memperhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur insentif pegawai.

Pendapat para ahli menggambarkan betapa pentingnya insentif untuk menunjang semangat dan kegairahan kerja, dan kepuasan kerja pegawai. Insentif yang diberikan kepada karyawan bisa dalam bentuk finansial, non finansial maupun sosial.

**2.2.3 Pengukuran Insentif**

Hasibuan (2013) memberikan penjelasan, untuk mengukur atau pertimbangan penyusunan insentif digunakan indikator-indikator sebagai berikut:

**1. Kinerja**

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti

besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Disamping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak *favourable* bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

## **2. Lama Kerja**

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan perjam, perhari, perminggu ataupun perbulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja.

## **3. Senioritas**

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi.

#### **4. Kebutuhan**

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

#### **5. Keadilan dan Kelayakan**

##### *a. Keadilan*

Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (*input*) dengan (*output*), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus di penuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, dimana didalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut.

##### *b. Kelayakan*

disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan kata lain yang bergerak dalam bidang pemerintahan. Apabila insentif didalam pemerintahan yang bersangkutan

lebih rendah dibandingkan dengan pemerintahan lain, maka Dinas/Insentif akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

## **6. Evaluasi Jabatan**

Evaluasi jabatan adalah suatu hal untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun rangking dalam penentuan insentif.

Penelitian ini untuk pengukuran insentif diukur berdasarkan teori Hasibuan. Teori ini terdiri dari enam dimensi untuk mengukur insentif yaitu kinerja, lama kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan dan evaluasi jabatan.

### **2.3 Pengawasan Pimpinan**

Pengawasan merupakan suatu sistem dalam kerangka norma-norma yang ditetapkan mengenai hal-hal yang dapat diterima, dipercaya atau mungkin dipaksakan, dan batas pengawasan (*control limit*) merupakan tingkat nilai atas atau bawah suatu sistem dapat menerima sebagai batas toleransi dan tetap memberikan hasil yang cukup memuaskan. Dalam manajemen, pengawasan (*controlling*) merupakan suatu kegiatan untuk mencocokkan apakah kegiatan operasional (*actuating*) di lapangan sesuai dengan rencana (*planning*) yang telah ditetapkan dalam mencapai tujuan (*goal*) dari organisasi.

Siagian (2014) memberikan penjelasan bahwa pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang di lakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah di tentukan. Menurut Manullang (2014), pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan suatu pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Menurut Ernie dan Saefullah (2015), pengawasan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambialan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut

Uraian definisi di atas dapat disimpulkan, bahwa pengawasan adalah proses untuk menjaga agar kegiatan terarah menuju pencapaian tujuan seperti yang direncanakan dan bila ditemukan penyimpangan-penyimpangan diambil tindakan koreksi.bertanggung jawab untuk dapat memberikan motivasi kepada pegawainya demi menunjang pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

### **2.3.1 Tujuan Pengawasan**

Disiplin pegawai perlu ditingkatkan dalam sebuah organisasi, oleh karena itu sangat perlu diadakan pengawasan, karena pengawasan mempunyai beberapa tujuan yang sangat berguna bagi pihak-pihak yang melaksanakan. Menurut Heidjrachman (2010), tujuan pengawasan adalah mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki.

Pendapat ahli tersebut di atas, dapat diuraikan tujuan dari pengawasan adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui apakah suatu kegiatan sudah berjalan sesuai dengan rencana.
- 2) Untuk mengetahui apakah suatu kegiatan sudah sesuai dengan instruksi.
- 3) Untuk mengetahui apakah kegiatan telah berjalan efisien.
- 4) Untuk mengetahui kesulitan-kesulitan dan kelemahan-kelemahan dalam kegiatan.
- 5) Untuk mencari jalan keluar bila ada kesulitan, kelemahan atau kegagalan kearah perbaikan.

Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat benar-benar merealisasi tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun waktu-waktu yang akan datang. Dapat disimpulkan bahwa tujuan pengawasan secara umum adalah menciptakan suatu efisiensi dan efektivitas dalam setiap kegiatan dan berusaha agar apa yang direncanakan dapat menjadi kenyataan.

### **2.3.2 Bentuk-Bentuk Pengawasan**

Bentuk-bentuk pengawasan menurut Silalahi (2011), sebagai berikut:



### **1. Pengawasan Pra Kerja**

Bentuk pengawasan pra kerja ini sifatnya mempersiapkan antisipasi permasalahan yang akan datang. Sifatnya mengarahkan keadaan yang akan terjadi di masa datang, sebagai peringatan untuk tidak dilanggar. Pengawasan ini memberikan patokan kerja dan tidak memandori kerja.

### **2. Pengawasan Semasa Kerja**

Pengawasan yang dilakukan pada saat tugas diselenggarakan, memungkinkan manajer melakukan perbaikan di tempat pada waktu penyimpangan diketahui. Perbaikan secara langsung sebelum penyimpangan terlalu jauh terjadi, yang mungkin akan sangat sukar meluruskannya, lebih menguntungkan pengawasan ini ialah supervisi. Supervisi langsung memungkinkan manajer melakukan tindakan koreksi langsung pula.

### **3. Pengawasan Pasca Kerja**

Pengawasan dilakukan sesudah kegiatan atau pekerjaan berlangsung dan sudah berselang waktu yang lama. Kelemahannya ialah penyimpangan baru diketahui setelah pekerjaan seluruhnya selesai, sehingga tidak mungkin diperbaiki lagi.

Manullang (2014) memberikan uraian bahwa pengawasan dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

#### **1. Pengawasan Melalui Peninjauan Pribadi**

Peninjauan pribadi (*personal inspection, personal observation*) adalah mengawasi dengan jalan meninjau secara pribadi. Sehingga dapat dilihat pelaksanaan pekerjaan. Cara pengawasan ini mengandung segi kelemahan,

bila timbul syak wasangka dari bawahan. Cara seperti ini memberi kesan kepada bawahan bahwa mereka diamat-amati secara keras dan kuat sekali. Sebagai alasan karena dengan cara ini kontak langsung antara atasan dengan bawahan dapat dipererat.

## **2. Pengawasan Melalui Laporan Lisan**

Dengan cara ini, pengawasan dilakukan dengan mengumpulkan fakta-fakta melalui laporan lisan yang diberikan bawahan. Wawancara yang diberikan ditujukan kepada orang-orang atau segolongan orang tertentu yang dapat memberi gambaran dari hal-hal yang ingin diketahui, terutama tentang hasil sesungguhnya (*actual result*) yang dicapai oleh bawahannya. Dengan cara ini kedua belah pihak aktif, bawahan memberikan laporan lisan tentang hasil pekerjaannya dan atasan dapat menanyakannya lebih lanjut untuk memperoleh fakta-fakta yang diperlukan.

## **3. Pengawasan Melalui Laporan Tertulis**

Laporan tertulis (*written report*) merupakan suatu pertanggung jawaban kepada atasan mengenai pekerjaan yang dilaksanakannya, sesuai dengan instruksi dan tugas-tugas yang diberikan atasannya kepadanya. Dengan laporan tertulis yang diberikan oleh bawahan, maka atasan dapat membaca apakah bawahan-bawahan tersebut melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dengan penggunaan hak-hak atau kekuasaan yang didelegasikan kepadanya.

#### 4. Pengawasan Melalui Laporan Kepada Hal-hal yang Bersifat Khusus

Pengawasan yang berdasarkan kekecualian atau *control by exception* adalah suatu sistem pengawasan dimana pengawasan itu ditujukan kepada soal-soal kekecualian. Jadi pengawasan hanya dilakukan bila diterima laporan yang menunjukkan adanya peristiwa-peristiwa yang istimewa.

##### 2.3.3 Indikator Pengawasan

Manullang (2014) memberikan penjelasan bahwa indikator-indikator dalam pengawasan dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Penetapan standar kerja.
  - Adanya penentuan waktu, pada saat kapan dimulainya kegiatan dan kapan harus selesai (jadwal kerja).
  - Adanya pelaksanaan tugas yang sudah ditentukan (*job description*).
- b. Pengukuran hasil kerja.
  - Memeriksa hasil-hasil kerja yang dilaksanakan oleh seluruh pegawai.
  - Tingkat kepatuhan terhadap instruksi yang diberikan.
  - Tingkat kesesuaian waktu yang diberikan untuk mengerjakan pekerjaan.
- c. Tindakan koreksi/perbaikan.
  - Adanya solusi yang diberikan pimpinan apabila terjadi kesalahan atau kendala pada saat pelaksanaan kegiatan.
  - Menegur pihak yang melakukan penyimpangan.

- Adanya sanksi yang diberikan pimpinan apabila terjadi kesalahan seperti datang terlambat, tugas tidak selesai pada waktunya, tidak hadir tanpa alasan.

d. Umpan balik.

- Monitoring pelaksanaan kerja.
- Menyampaikan umpan balik dengan cara yang tepat.

Pengukuran pengawasan pada penelitian ini mengutip dari pendapat Manullang (2014) yaitu berdasarkan dimensi penetapan standar, pengukuran hasil, tindakan korektif/perbaikan dan umpan balik. Pada penelitian ini pengukuran pengawasan menggunakan keempat dimensi tersebut karena dimensi-dimensi tersebut mampu mewakili secara keseluruhan mengenai pengawasan pada pegawai. Selain hal tersebut peneliti menggunakan keempat dimensi ini didasarkan atas pertimbangan seperti kesesuaian dengan obyek penelitian, tenaga, waktu serta biaya yang tersedia.

## **2.4 Disiplin Pegawai**

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan yang berlaku. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara pegawai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu di jatuhkan kepada pihak yang melanggar. Di dalam seluruh aspek kehidupan, dimanapun kita berada, dibutuhkan peraturan dan tata tertib yang mengatur dan membatasi setiap

gerak dan perilaku. Peraturan-peraturan tersebut tidak ada artinya jika tidak ada komitmen dan sanksi bagi pelangarnya.

Disiplin di lingkungan kerja sangat dibutuhkan, karena akan menghambat pencapaian tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, pegawai dengan disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna baik bagi organisasi maupun pegawai itu sendiri. Selain itu, harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dimengerti, adil bagi seluruh karyawan dan pimpinan. Disiplin pegawai dalam manajemen sumberdaya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi.

#### **2.4.1 Pengertian Disiplin**

Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Simamora (2006) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam suatu organisasi.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dijelaskan bahwa Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang

ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Pendapat-pendapat ahli tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

#### **2.4.2 Tujuan Disiplin**

Tujuan utama disiplin adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut Siagian (2014), tujuan disiplin pegawai, antara lain:

- a. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- b. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- d. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.

- e. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

### **2.4.3 Jenis-Jenis Disiplin**

Hasibuan (2013) menggolongkan jenis-jenis disiplin antara lain:

#### **1. Disiplin Preventif**

Disiplin preventif merupakan tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi, untuk mencegah jangan sampai para karyawan berperilaku negatif. Keberhasilan penerapan pendisiplinan karyawan (disiplin preventif) terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi.

#### **2. Disiplin Korektif**

Disiplin korektif merupakan upaya penerapan disiplin kepada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap. Bila dalam instruksinya seorang karyawan dari unit kelompok kerja memiliki tugas yang sudah jelas dan sudah mendengarkan masalah yang perlu dilakukan dalam tugasnya, serta pimpinan sudah mencoba untuk membantu melakukan tugasnya secara baik, dan pimpinan memberikan kebijaksanaan kritikan dalam menjalankan tugasnya, namun seseorang karyawan tersebut masih tetap gagal untuk mencapai standar



kriteria tata tertib, maka sekalipun agak enggan, maka perlu untuk memaksa dengan menggunakan tindakan korektif, sesuai aturan disiplin yang berlaku.

Tindakan sanksi korektif seyogyanya dilakukan secara bertahap, mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Menurut Siagian (2009:80) ada empat tahap pemberian sanksi korektif, yaitu: (1) peringatan lisan (*oral warning*), (2) peringatan tulisan (*written warning*), (3) disiplin pemberhentian sementara (*discipline layoff*), dan (4) pemecatan (*discharge*).

#### **2.4.4 Prinsip-Prinsip Pendisiplinan**

Prinsip-prinsip pendisiplinan yang dikemukakan Heidjrachman (2010), adalah:

##### **1. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi.**

Pendisiplinan seharusnya dilakukan dengan memberikan teguran kepada karyawan. Teguran jangan dilakukan di hadapan orang banyak. Karena dapat menyebabkan karyawan yang ditegur akan merasa malu dan tidak menutup kemungkinan menimbulkan rasa dendam yang dapat merugikan organisasi.

##### **2. Pendisiplinan harus bersifat membangun.**

Selain memberikan teguran dan menunjukkan kesalahan yang dilakukan karyawan, harus disertai dengan saran tentang bagaimana seharusnya berbuat untuk tidak mengulangi lagi kesalahan yang sama.

##### **3. Pendisiplinan harus dilakukan secara langsung dengan segera.**

Suatu tindakan dilakukan dengan segera setelah terbukti bahwa karyawan telah melakukan kesalahan. Jangan membiarkan masalah menjadi kadaluarsa sehingga terlupakan oleh karyawan yang bersangkutan.

**4. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan.**

Dalam tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih. Siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapat tindakan pendisiplinan secara adil tanpa membeda-bedakan.

**5. Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu karyawan absen.**

Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan karyawan yang bersangkutan secara pribadi agar ia tahu telah melakukan kesalahan. Karena akan percuma pendisiplinan yang dilakukan tanpa adanya pihak yang bersangkutan.

**6. Setelah pendisiplinan sikap dari pimpinan haruslah wajar kembali.**

Sikap wajar hendaknya dilakukan pimpinan terhadap karyawan yang telah melakukan kesalahan tersebut. Dengan demikian, proses kerja dapat lancar kembali dan tidak kaku dalam bersikap.

Mangkunegara (2009: 144) memberikan penjelasan bahwa untuk mengukur tingkat disiplin pegawai dapat dilihat dari hal-hal sebagai berikut:

1. Para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur.

Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin dapat dikatakan baik.

2. Berpakaian rapi di tempat kerja.

Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.

3. Menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati.

Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor tidak secara hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.

4. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi.

Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin yang baik, juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi.

5. Memiliki tanggung jawab.

Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin karyawan tinggi.

Prinsip-prinsip dalam pendisiplinan berdasarkan pendapat ahli tersebut di atas bahwa untuk menegakkan disiplin, pimpinan harus melakukan pendisiplinan dengan segera setelah terbukti bahwa karyawan melakukan kesalahan. Pendisiplinan harus bersifat membangun dan adil serta sikap pimpinan haruslah wajar kembali setelah pendisiplinan kepada karyawan tersebut.

#### **2.4.5 Tingkat dan Jenis Sanksi Disiplin**

Sanksi disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, sanksi disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil dapat diuraikan sebagai berikut:

### **1. Sanksi Disiplin Berat**

Sanksi disiplin berat misalnya:

- a. Demosi jabatan yang setingkat lebih rendah dari jabatan atau pekerjaan yang diberikan sebelumnya.
- b. Pembebasan dari jabatan atau pekerjaan untuk dijadikan sebagai tenaga kerja biasa bagi yang memegang jabatan.
- c. Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri tenaga kerja yang bersangkutan.
- d. Diberhentikan tidak dengan hormat

### **2. Sanksi Disiplin Sedang**

Sanksi disiplin sedang misalnya:

- a. Penundaan Gaji
- b. Penurunan Pangkat
- c. Penundaan kenaikan Gaji Berkala

### **3. Sanksi Disiplin Ringan**

Sanksi disiplin ringan misalnya:

- a. Teguran lisan kepada tenaga kerja yang bersangkutan.
- b. Teguran tertulis.
- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.

Penetapan jenis sanksi disiplin yang akan dijatuhkan kepada pegawai yang melanggar hendaknya dipertimbangkan dengan cermat, teliti, dan seksama bahwa sanksi disiplin yang akan dijatuhkan tersebut setimpal dengan tindakan dan perilaku yang diperbuat. Dengan demikian, sanksi disiplin tersebut dapat diterima

dengan rasa keadilan. Kepada pegawai yang pernah diberikan sanksi disiplin dan mengulangi lagi pada kasus yang sama, perlu dijatuhi sanksi disiplin yang lebih berat dengan tetap berpedoman pada kebijakan pemerintah yang berlaku. kesempatan baru.

#### **2.4.6 Indikator Disiplin**

Indikator-indikator yang di ukur berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Waktu; masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja
2. Disiplin Prilaku; bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara, memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat
3. Disiplin Pekerjaan; mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan, menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya
4. Disiplin Pengabdian; melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab, menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS
5. Disiplin Peraturan; Menaati segala ketentuan peraturan perundangundangan, Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang

Penelitian ini data disiplin pegawai diukur menggunakan lima dimensi berdasarkan definisi disiplin menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun

2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, disiplin waktu, disiplin perilaku, disiplin pekerjaan, disiplin pengabdian dan disiplin peraturan.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Penjelasan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu (penelitian yang sudah dilakukan). Pada penelitian terdahulu hanya memiliki satu variabel X, selain itu lokasi penelitian berbeda, dan model analisis data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian terdahulu adalah menggunakan regresi linear sederhana sedangkan penelitian ini menggunakan model linear berganda. Penelitian terdahulu yang dimasukkan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Penelitian Terdahulu

No	Judul, Penulis, Tahun	Fenomena	Variabel Yang Diteliti	Universitas / Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1.	Judul: Pengaruh Insentif terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di PPPPTK TK dan PLB Bandung  Penulis: Dhineu Herawati Setjati et. all.  Tahun: 2016	Dalam upaya membangkitkan kesadaran pegawai, seorang pemimpin lembaga hendaklah menyadari kebutuhan pegawainya, salah satunya lembaga dapat berupaya memberikan motivasi berupa imbalan atau balas jasa kepada pegawai yang telah menjunjung tinggi tingkat kedisiplinan maupun prestasi kerjanya demi keberhasilan lembaga. Imbalan tersebut merupakan rangsangan yang dapat menimbulkan gairah seseorang dalam bekerja.  Berdasarkan kondisi di lapangan, dengan melihat frekuensi kehadiran pegawai di lembaga tersebut, bahwa tingkat kedisiplinan pegawainya masih rendah. Khususnya beberapa pegawai terlihat sering datang terlambat dan melakukan pelanggaran seperti	Insentif (X) merupakan suatu imbalan tambahan diluar gaji pokok yang diberikan langsung kepada pegawai, baik berupa materil maupun non materil. Insentif juga disebut sebagai suatu penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh lembaga dengan tujuan agar dapat memotivasi para pegawai dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai  Disiplin Kerja	Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia	Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.	Dari hasil perhitungan koefisien determinasi adalah sebesar 22,5%, artinya pemberian insentif berpengaruh cukup kuat sebesar 22,5%, selebihnya 77,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk lingkup penelitian ini. Adapun tingkat hubungan fungsional antara variabel X (Insentif) dan variabel Y (Disiplin erja) diperoleh

No	Judul, Penulis, Tahun	Fenomena	Variabel Yang Diteliti	Universitas / Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
		<p>kemangkiran, atau selesai istirahat tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan. Selain itu juga lembaga PPPPTK TK dan PLB memberlakukan aturan apabila pegawai datang terlambat, wajib mengganti jam tersebut dengan pulang lebih dari jam yang di tentukan sesuai dengan waktu keterlambatan.</p> <p>Selain itu, pada awal tahun 2016, PPPPTK TK dan PLB mengalami rekonstruksi susunan dan jabatan dan tupoksi pegawai, misalnya seseorang bertanggung jawab atas pengeluaran keuangan tidak lagi berada pada divisi keuangan, melainkan dari berbagai divisi. Hal tersebut membuat pegawai tidak terbiasa melakukan pekerjaan yang menyimpang dari tupoksinya menjadi kebingungan dan kewalahan. Tetapi dalam mendukung hal tersebut, Kepala PPPPTK TK dan PLB Bandung melakukan upaya Bimbingan Teknis (Bimtek) untuk para pegawai yang khususnya mengalami perubahan tupoksi. Hal tersebut salah satunya bertujuan agar kinerja serta prestasi pegawai meningkat.</p> <p>Bertitik tolak dari permasalahan yang telah diuraikan diatas, dan didasarkan atas beberapa peraturan yang menetapkan tunjangan dan insentif bagi PNS sangat penting dan perlu diperhatikan. Selain itu didukung dengan adanya data fakta lapangan sebagai hasil dari studi pendahuluan, peneliti merasa tertarik melakukan penelitian dengan mengaitkan upah tambahan yang disebut sebagai insentif dengan disiplin kerja pegawai.</p>	<p>(Y) adalah merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan.</p>			<p>persamaan regresi = <math>4,162 + 0,493 X</math>. Dengan demikian berarti bahwa variabel X mempunyai hubungan yang cukup erat dengan variabel Y. Sehingga, hipotesis yang dapat diterima adalah “Terdapat Pengaruh yang Positif dan Signifikan dari Insentif terhadap Disiplin Kerja Pegawai di PPPPTK TK dan PLB Bandung.</p>

No	Judul, Penulis, Tahun	Fenomena	Variabel Yang Diteliti	Universitas / Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
2.	<p>Judul: Pengaruh Insentif Terhadap Tingkat Disiplin Kerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan</p> <p>Penulis: Ruzaldy Sayputra</p> <p>Tahun: 2016</p>	<p>Adapun fenomena masalah yang berkaitan dalam penelitian ini di uraikan oleh penulis melalui hasil survey di kantor PT. Perkebunan Nusantara III Medan, setelah melakukan wawan cara kepada pimpinan personalia SDM PT. Perkebunan Nusantara III Medan, maka masalah yang paling mendukung peningkatan disiplin kerja pegawai adalah faktor pemberian insentif, karena pemberian insentif ini akan memberikan dorongan yang kuat untuk meningkatkan kesadaran para pegawai untuk terus berkerja lebih giat. hal tersebut juga yang menyebabkan para pegawai kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, ketepatan penyelasain kerja dan pemanfaatan jam kerja yang ada. Karena setiap pegawai haruslah mengikuti aturan kerja yang ada dan taat terhadap setiap kebijakn yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah di buat oleh perusahaan</p>	<p>Insentif (X) sebuah program yang diberikan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan agar karyawan tersebut jauh lebih giat lagi dalam bekerja dan dapat meningkatkan prestasi kerjanya di dalam perusahaan</p> <p>Disiplin Kerja (Y) adalah ketaatan tenaga kerja terhadap peraturan kerja yang telah dibuat dan ditetapkan oleh perusahaan dimana mereka bekerja.</p>	Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Meda Area	<p>Jenis penelitian ini adalah Kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variable bebas dan variable terikat seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu serta untuk mengetahui atau korelasi diantara variable independent .</p>	<p>Hasil penelitian dalam penelitian ini pada pada uji t diperoleh hasil untuk pada t hitung insentif sebesar 7,418 lebih besar dari t tabel sebesar 1,677 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. maka secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Asjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,524. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = R<sup>2</sup> x 100%, sehingga diperoleh KD = 52,4%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 52,4% disiplin kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel insentif. Sisanya sebesar 47,6% dipengaruhi oleh faktor-</p>



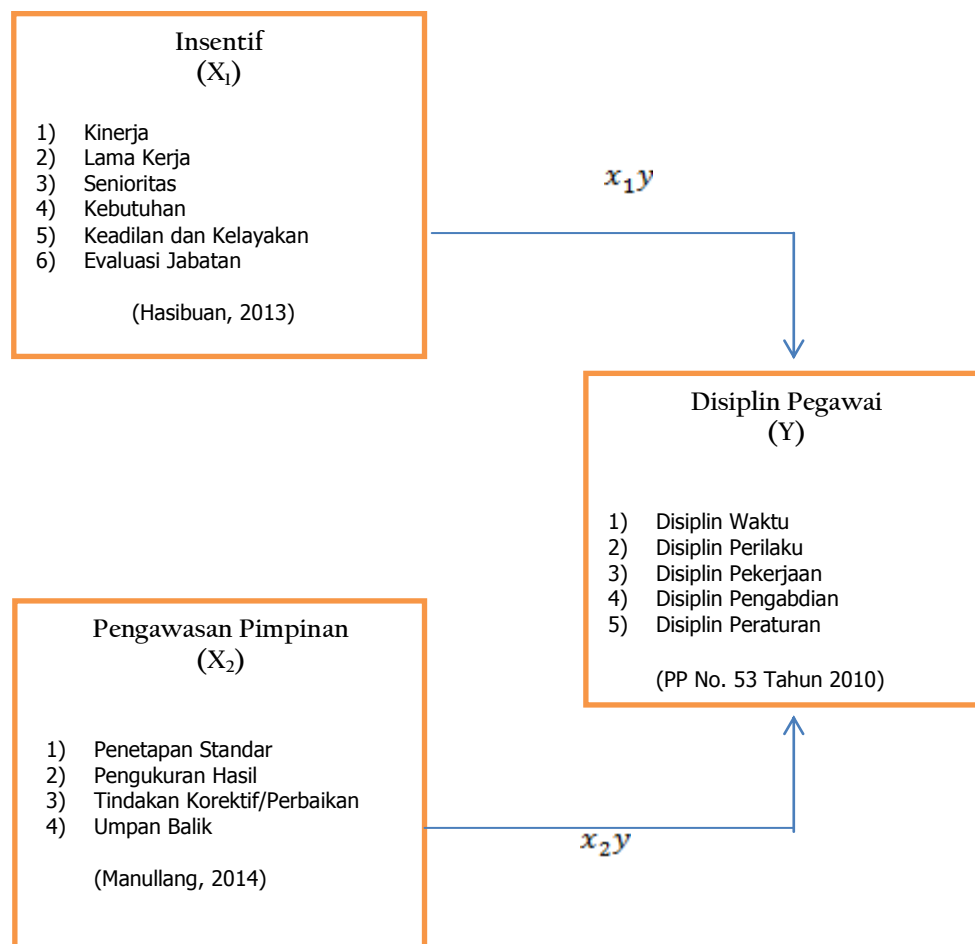
No	Judul, Penulis, Tahun	Fenomena	Variabel Yang Diteliti	Universitas / Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
						faktor lain
3.	<p>Judul: Pengaruh Pengawasan Terhadap Kedisiplinan Pegawai Kantor Camat Wanggarasi (Studi pada Camat Wanggarasi Kabupaten Puhowato).</p> <p>Penulis: Muhklis Podolito</p> <p>Tahun: 2015</p>	<p>Diera globalisasi sekarang ini setiap instansi pemerintah maupun swasta memiliki keinginan untuk melakukan kemajuan di dalam struktur organisasinya baik itu dari segi kemudahan maupun tingkat pencapaian hasil. Hal ini menuntut instansi pemerintah maupun swasta mencari alternatif-alternatif jitu untuk mendukung apa yang hendak dicapai dan dicitacitakan, seperti dibutuhkannya pengawasan terhadap kedisiplinan para pegawai ataupun karyawan yang terdapat di dalam instansi tersebut.</p> <p>Pengaruh pengawasan terhadap kedisiplinan pegawai menjadi sangat penting untuk dibahas. Hal ini dimaksud untuk melihat apakah dengan diadakannya pengawasan dapat berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai pada suatu instansi. Pada instansi pemerintahan khususnya yang perlu dilakukan pengawasan yang efektif sehingga disiplin atau etos kerja pegawai dapat ditingkatkan untuk memacu produktifitas kerja pegawai yang tinggi. Apabila ada pengawasan yang dilakukan secara efektif dari manajer maka semangat kerja akan timbul, dan para pegawai secara otomatis akan bekerja rajin dengan disiplin kerja yang tinggi serta bertanggung jawab sehingga produktifitas kerja dapat meningkat dengan sendirinya. Oleh sebab itu saya sebagai penulis akhirnya termotivasi untuk memilih dan membahas tentang Pengaruh Pengawasan Terhadap Kedisiplinan Pegawai Di Kantor Camat Wanggarasi Kabupaten Puhowato. Hal ini dikarenakan pada instansi</p>	<p>Pengawasan (X) berkisar pada kegiatan pengamatan, penilaian, dan penciptaan suatu sistem umpan balik agar tujuan yang sudah ditetapkan dapat dicapai secara tepat</p> <p>Disiplin Kerja (Y) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan</p>	Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo	Jenis penelitian ini adalah Kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi.	<p>Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan telah menunjukkan bahwa kondisi pengawasan di kantor Camat Wanggarasi Kabupaten Puhowato termasuk kategori baik dan disiplin kerja termasuk kategori tinggi. Hasil analisis regresi memperoleh persamaan regresi <math>Y = 7,394 + 2,136X</math>. Uji signifikansi persamaan regresi uji T diperoleh <math>t_{hitung} = 3.829</math> sehingga hasil probabilitas sebesar <math>0,001 &lt; 0,05</math>. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap kedisiplinan pegawai Kantor Camat Wanggarasi. Besar pengaruh pengawasan terhadap kedisiplinan pegawai pada kantor Camat Wanggarasi sebesar 47,8% dan selebihnya kedisiplinan pegawai dipengaruhi oleh faktor lain selain pengawasan sebesar 52,2%.</p>

No	Judul, Penulis, Tahun	Fenomena	Variabel Yang Diteliti	Universitas / Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
		tersebut ada hal-hal yang perlu diangkat dan dibahas dengan berlandaskan bukti dan dukungan teori, yang pada intinya bertujuan meningkatkan disiplin kerja karyawan pada instansi tersebut				
4.	<p>Judul: Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula.</p> <p>Penulis: Sulman Umamit et all.</p> <p>Tahun: 2015</p>	<p>Pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula sebagai salah satu birokrasi publik di tingkat kabupaten/lota menjalankan fungsi pelayanan kepada masyarakat, sesuai hasil pengamatan awal memperlihatkan kecenderungan belum optimalnya penerapan peraturan disiplin kerja pegawai, terutamaberkaitan dengan disiplin dalam menggunakan waktu kerja. Kondisi ini diindikasikan dengan perilaku sebagian pegawai yang cenderung mengabaikan pemanfaatan waktu kerja yang lebih efisien dan efektif. Salah satu contoh klasik adalah bahwa sebagian pegawai sering datang dan pulang kerja kurang tepat waktu serta melakukan kegiatan lain pada saat jam kerja, seperti menjemput anak sekolah, berjalanjalan/makan siang diluar kantor, terutama di pusat-pusat perbelanjaan dan lain-lain. Fenomena seperti tersebut di atas diduga sebagai akibat dari longgarnya pengawasan oleh pimpinan, selain instrumen pengawasan secara konvensional hanya dipercayakan pada Daftar Hadir Pegawai yang mudah dimanipulasi oleh pegawai itu sendiri.</p>	<p>Pengawasan (X) adalah kegiatan pengamatan, pemantauan, pemeriksaan, pengukuran dan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula, sehingga pelaksanaannya berjalan sesuai aturan dan rencana serta dapat mencapai tujuan/sasaran atau targettarget yang ditetapkan</p> <p>Disiplin Kerja (Y) adalah suatu sikap dan perilaku pegawai yang berorientasi pada penggunaan waktu kerja secara efisien.</p>	Mahasiswa Fakultas Ilmu Administrasi Negara Universitas Sam Ratulangi	penelitian ini menerapkan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif	<p>Perhitungan analisis regresi sederhana pada variabel Disiplin kerja pegawai atas penerapan fungsi pengawasan menghasilkan koefisien arah regresi b sebesar 0,856 (bertanda positif) dan konstanta a sebesar -4,090. Dengan demikian bentuk pengaruh antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan oleh persamaan regresi <math>\hat{Y} = -4,090 + 0,856X</math>. Kuatnya keterkaitan faktor pengawasan dengan Disiplin kerja pegawai diperlihatkan pula melalui hasil analisis korelasi product moment dengan diperoleh koefisien korelasi ( r ) sebesar 0,909 dan koefisien determinasi (r<sup>2</sup>) sebesar 0,827. Hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa pengaruh/ kontribusi secara nyata faktor pengawasan</p>

No	Judul, Penulis, Tahun	Fenomena	Variabel Yang Diteliti	Universitas / Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
						terhadap Disiplin kerja pegawai diperoleh sebesar 82,7 %, sementara sisanya sebesar 17.3% ditentukan oleh faktor lainnya

## 2.6 Kerangka Pikir

Paradigma kerangka teori yang berfungsi sebagai penuntun alur pikir dan dasar penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1 : Kerangka Pikir Pengaruh Insentif dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Pegawai

## **2.7 Hipotesis**

Hipotesis penelitian berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas, dengan melalui kerangka berpikir dan landasan teori yang ada, maka penulis membentuk hipotesis penelitian sebagai berikut:

### **2.7.1 Pengaruh Insentif ( $X_1$ ) Terhadap Disiplin Pegawai ( $Y$ )**

Tujuan pemberian insentif adalah salah satunya untuk meningkatkan disiplin kerja, memberikan dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tujuan organisasi, membangkitkan gairah kerja seorang pegawai, jadi seseorang mau bekerja dengan baik apabila dalam dirinya terdapat disiplin kerja, yang menjadi masalah adalah bagaimana pula meningkatkan disiplin kerja, sebab walaupun dorongan untuk bekerja sudah terbentuk apabila tidak disertai dengan disiplin kerja maka tetap saja pegawai tersebut tidak akan bisa bekerja sesuai yang diharapkan. Oleh karena itu pemberian insentif harus mempertimbangkan disiplin kerja, lama kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan serta evaluasi jabatan, sehingga program insentif betul-betul menjadi faktor penting untuk bekerja lebih produktif dan berkualitas.

Penelitian yang dilakukan Dhineu Herawati Sejati dkk (2016) dalam penelitiannya "Pengaruh Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di PPPPTK TK dan PLB Bandung memberikan kesimpulan bahwa insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai sebesar 22,5%. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ruzaldy Sayputra (2016) juga membuktikan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai pegawai pegawai pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sebesar 52,4%. Dari uraian tersebut diatas, maka hipotesis yang pertama dapat ditulis sebagai berikut:

$H_1$  : *Insentif berpengaruh positif terhadap disiplin pegawai Bappeda Kabupaten Lampung Selatan.*

### **2.7.2 Pengaruh Pengawasan Pimpinan ( $X_2$ ) Terhadap Disiplin Pegawai (Y)**

Pengawasan merupakan suatu sistem dalam kerangka norma-norma yang ditetapkan mengenai hal-hal yang dapat diterima, dipercaya atau mungkin dipaksakan, dan batas pengawasan (*control limit*) merupakan tingkat nilai atas atau bawah suatu sistem dapat menerima sebagai batas toleransi dan tetap memberikan hasil yang cukup memuaskan. Dalam manajemen, pengawasan (*controlling*) merupakan suatu kegiatan untuk mencocokkan apakah kegiatan operasional (*actuating*) di lapangan sesuai dengan rencana (*planning*) yang telah ditetapkan dalam mencapai tujuan (*goal*) dari organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan Muhklis Podolito (2015) membuktikan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin pegawai, hal ini menyimpulkan bahwa semakin baik pengawasan maka disiplin kerja pegawai juga akan meningkat

Penelitian yang dilakukan oleh Sulman Umamit (2016) juga membuktikan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin pegawai, dimana variabel kepemimpinan memberikan kontribusi pengaruh sebesar 82,7% kepada variabel disiplin pegawai. Dari uraian tersebut di atas, maka hipotesis yang pertama dapat ditulis sebagai berikut:

$H_2$  : *Pengawasan pimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin pegawai Bappeda Kabupaten Lampung Selatan*

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian**

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian explanatory yaitu penelitian yang berusaha menjelaskan hubungan satu variabel dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2012: 21) dengan pendekatan penelitian deskriptif dan inferensial.

Penelitian deskriptif adalah salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati. Pendekatan deskriptif diharapkan mampu menghasilkan uraian yang mendalam tentang ucapan, tulisan, dan atau perilaku yang dapat diamati dari suatu individu, kelompok, masyarakat, dan atau organisasi tertentu dalam suatu setting konteks tertentu yang dikaji dari sudut pandang yang utuh, komprehensif, dan holistik. Penelitian deskriptif bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang sifatnya umum terhadap kenyataan sosial dari perspektif partisipan. Pemahaman tersebut tidak ditentukan terlebih dahulu, tetapi didapat setelah melakukan analisis terhadap kenyataan sosial yang menjadi fokus penelitian. Berdasarkan analisis tersebut akan dapat ditarik kesimpulan berupa pemahaman umum yang sifatnya abstrak tentang kenyataan-kenyataan.

Penelitian inferensial diartikan sebagai penelitian yang mencoba mengkuantifikasikan data secara tipikal, membuat kesimpulan penelitian meliputi proses analisis statistik dengan jumlah sampel yang relatif banyak dan diambil dari kasus yang representatif. Pengukuran datanya terstruktur atau berpedoman

pada daftar pernyataan dengan skala pengukuran tertentu. Analisis datanya menggunakan rumus statistik dan hasilnya memberikan rekomendasi tentang suatu alternatif tindakan.

## **3.2 Definisi Operasional dan Instrumen Penelitian**

### **3.2.1 Definisi Operasional**

Definisi operasional berisikan indikator dari suatu variabel yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data secara relevan sehingga dari masing-masing variabel tersebut lebih terarah dan sesuai dengan metode pengukuran yang telah direncanakan. Definisi operasional masing-masing variabel sebagai berikut:

**Insentif** adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi”.

(Hasibuan, 2013). Indikator yang diukur mencakup:

- a) Kinerja
- b) Lama Kerja
- c) Senioritas
- d) Kebutuhan
- e) Keadilan dan Kelayakan
- f) Evaluasi Jabatan

**Pengawasan Pimpinan** adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilakukan

berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. (Manullang, 2014).

Indikator yang diukur mencakup:

- a) Penetapan Standar
- b) Pengukuran Hasil
- c) Tindakan Korektif/Perbaikan
- d) Umpan Balik

**Disiplin pegawai** adalah Kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin (PP Nomor 53 Tahun 2010). Indikator yang diukur mencakup:

- a) Disiplin Waktu
- b) Disiplin Perilaku
- c) Disiplin Pekerjaan
- d) Disiplin Pengabdian
- e) Disiplin Peraturan

### **3.2.2 Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai. Sementara butir-butir pertanyaan kuesioner dibuat dalam bentuk pilihan ganda dimana setiap butir pertanyaan terdiri dari lima alternatif jawaban. Kemudian data jawaban para responden diberi skor menggunakan sistem Skala Likert. Menurut Supriyanto



(2008), Skala Likert adalah skala untuk mengukur skala sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial.

Adapun cara pembuatan atau penyusunan instrumen penelitian menurut Supriyanto (2008) dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Menetapkan variabel dan sub variabel yang akan diteliti;
- b. Menentukan indikator-indikator yang akan diukur;
- c. Menjabarkan indikator atau poin-poin penelitian ke dalam butir pernyataan;
- d. Memberikan ukuran sesuai pada butir-butir pernyataan yang telah dibuat.

Instrumen yang digunakan untuk mengungkap data ini menggunakan kuesioner untuk tiga variabel yang diteliti. Masing-masing item menggunakan lima alternatif jawaban dimana setiap jawaban memiliki peringkat skor yang berbeda.

Hal-hal yang dituangkan dalam kisi-kisi instrumen sebagai berikut:

Tabel 4. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Variabel Insentif

No	Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Nomor Pernyataan
1	<b>Insentif (X1)</b> Adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar". (Hasibuan, 2013)	1. Kinerja	1. Besarnya insentif didasarkan oleh kinerja pegawai 2. Besarnya insentif didasarkan oleh beban tugas	1,2
		2. Lama Kerja	1. Pemberian insentif sudah didasarkan lama kerja 2. Pemberian insentif sudah didasarkan waktu efektif kerja	3,4
		3. Senioritas	1. Insentif diberikan berdasarkan senioritas 2. Masa kerja menentukan besarnya insentif	5,6
		4. Kebutuhan	1. Besarnya insentif sudah mencukupi hidup layak 2. Insentif diberikan sudah didasarkan atas perhitungan kebutuhan hidup	7,8
		5. Keadilan dan Kelayakan	1. Insentif yang diberikan tidak membuat kesenjangan mencolok 2. Semua pegawai mendapatkan insentif	9,10
		6. Evaluasi Jabatan	1. Jabatan menentukan besarnya insentif 2. Grade besaran insentif berdasarkan jabatan	11,12

Tabel 5. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Variabel Pengawasan Pimpinan

No	Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Nomor Pernyataan
2	<b>Pengawasan Pimpinan (X2)</b> adalah suatu proses untuk menetapkan suatu pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. . (Manullang, 2010: 181)	1. Penetapan Standar	1. Pengawasan berjenjang 2. Pelaksanaan pekerjaan 3. Pemahaman uraian tugas	1,2,3
		2. Pengukuran Hasil	1. Pengukuran hasil pekerjaan 2. Pengukuran sesuai standar	4,5
		3. Tindakan Korektif/Perbaikan	1. Hasil pengawasan dilakukan tindakan korektif 2. Tindakan korektif dapat menyelesaikan masalah	6,7
		4. Umpan Balik	1. Komunikasi antara pegawai dengan pimpinan 2. Hasil pengawasan memberikan umpan balik dalam tugas selanjutnya 3. Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan pedoman yang ada	8,9,10

Tabel 6. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Variabel Disiplin Pegawai

No	Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Nomor Pernyataan
3	<b>Disiplin Pegawai (Y)</b> adalah Kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin (PP Nomor 53 Tahun 2010)	1. Disiplin waktu	1. Ketepatan datang dan pulang kerja 2. Mengisi daftar hadir 3. Pemanfaatan waktu kerja	1,2,3
		2. Disiplin perilaku	1. Bekerja dengan jujur 2. Kemampuan memberikan pelayanan 3. Sikap profesional	4,5,6
		3. Disiplin pekerjaan	1. Kemampuan mencapai sasaran kerja 2. Menjaga barang negara 3. Target pekerjaan	7,8,9
		4. Disiplin pengabdian	1. Bertanggung jawab dalam pekerjaan 2. Melaksanakan janji korpri 3. Loyal terhadap organisasi	10,11,12
		5. Disiplin peraturan	1. Bekerja atas dasar aturan 2. Ketaatan peraturan dinas	13,14

### **3.3 Jenis Data dan Sumber Data**

#### **3.3.1 Data Primer**

Data primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara memberikan angket (*kuesioner*) kepada responden yaitu pegawai Bappeda Kabupaten Lampung Selatan.

#### **3.3.2 Data Sekunder**

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain yang telah mengolah atau mempublikasikan data primer seperti diperoleh dari laporan kegiatan bulanan, triwulan, semester dan dokumen laporan Bappeda Kabupaten Lampung Selatan.

#### **3.3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data. Dengan teknik pengumpulan data yang tepat akan dapat diperoleh data yang obyektif, valid dan reliabel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Studi kepustakaan (*Library Research*), data dikumpulkan melalui literatur, tulisan ilmiah yang ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti.
2. Studi lapangan (*Field Research*), dilakukan langsung ke obyek penelitian, jenis data yang akan diungkap dengan masing-masing alat antara lain:
  - a. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung pada obyek penelitian;

- b. Wawancara, yaitu untuk memperoleh data yang dinilai dapat melengkapi data pokok dengan serangkaian pertanyaan-pertanyaan;
- c. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data sekunder yang diperoleh dari laporan-laporan administrasi dan rekapitulasi daftar hadir pegawai.

### **3.4 Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi adalah totalitas obyek atau keseluruhan item psikologis yang dibatasi oleh kriteria tertentu. (Supriyanto, 2008: 72). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan sumber daya manusia pegawai Bappeda Kabupaten Lampung Selatan yang berjumlah 76 orang pegawai.

Arikunto (2012) mengatakan bahwa jika anggota populasi lebih besar dari 100 maka dapat dilakukan metode sampling dengan mengambil sampel sebesar 10 sd 25 % dari anggota populasi, tetapi jika anggota populasi lebih kecil dari 100 sebaiknya menggunakan metode sensus dengan meneliti seluruh anggota populasi. Dengan dasar tersebut di atas maka penelitian ini menggunakan metode sensus dengan meneliti seluruh anggota populasi yaitu berjumlah 76 pegawai.

### **3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas**

Skala pengukuran dikatakan sah apabila alat ukur tersebut mampu mengukur dengan tepat apa yang hendak diukur (Sutrisno Hadi, 2010: 224). Sebuah instrumen dikatakan sah apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Jika mengharapkan instrumen dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara

tepat, maka nilai validitas instrumen harus tinggi, atau memenuhi standar nilai validitas yang sering digunakan dalam penelitian.

Uji validitas ini merupakan pengujian validitas tiap butir atau disebut juga analisis item, yaitu mengkorelasikan nilai tiap butir dengan nilai total yang merupakan jumlah tiap nilai butir. Teknik korelasi ini sudah banyak digunakan dalam penelitian untuk pengujian validitas. Adapun rumus korelasi yang digunakan adalah rumus koefisien korelasi *Pearson Product Moment* dan dinotasikan dengan huruf  $r$ . Butir pernyataan dikatakan valid jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan sebaliknya jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid.

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang dapat dipercaya atau reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Pengujian terhadap tingkat keandalan kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan salah satu paket program komputer pengolahan data statistika, yaitu SPSS Versi 21. 0 dengan menggunakan *alpha cronbach*. Variabel dikatakan reliabel bila koefisien *alpha* lebih besar dari 0,6.

### 3.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Insentif ( $X_1$ )

Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian untuk variabel Insentif dirangkum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Insentif

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	r-tabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Insentif $X_1$	1	0. 546	0,223	0,865	0. 855
	2	0. 613			0. 850
	3	0. 532			0. 856

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	r-tabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Cronbach's Alpha if Item Deleted
	4	0.629			0.850
	5	0.630			0.850
	6	0.433			0.862
	7	0.486			0.858
	8	0.621			0.850
	9	0.539			0.856
	10	0.508			0.858
	11	0.533			0.856
	12	0.516			0.857

Sumber: Data diolah, 2019.

Validitas pernyataan variabel Insentif ditunjukkan pada tabel di atas pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, nilai validitas untuk setiap pernyataan variabel Insentif tertinggi adalah sebesar 0,630 dan terendah adalah sebesar 0,516. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dan jumlah n sebesar 76, diperoleh nilai pada tabel r sebesar 0,223, maka setiap pernyataan pada variabel tersebut dinyatakan telah memenuhi tingkat validitas. Reliabilitas pernyataan variabel Insentif ditunjukkan pada kolom *Alpha Cronbach* sebesar 0,865. Dari 12 item pernyataan nilai *alpha if item deleted* seluruhnya menunjukkan reliabel, karena item pernyataan lebih besar dari 0,60.

### 3.5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengawasan Pimpinan (X<sub>2</sub>)

Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian untuk variabel pengawasan pimpinan dirangkum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengawasan Pimpinan

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	r-tabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pengawasan Pimpinan X <sub>2</sub>	1	0.784	0,223	0,885	0.861
	2	0.725			0.866
	3	0.433			0.888
	4	0.774			0.861
	5	0.635			0.872
	6	0.520			0.880
	7	0.611			0.874
	8	0.483			0.882
	9	0.726			0.865
	10	0.489			0.882

Sumber: Data diolah, 2019.

Validitas pernyataan variabel Pengawasan Pimpinan ditunjukkan pada tabel di atas pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, nilai tingkat validitas untuk setiap pernyataan variabel pengawasan pimpinan tertinggi adalah sebesar 0,784 dan terendah adalah sebesar 0,433. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dan jumlah n sebesar 76, diperoleh nilai pada tabel distribusi r sebesar 0,223, maka setiap pernyataan pada variabel tersebut dinyatakan telah memenuhi tingkat validitas. Reliabilitas pernyataan variabel Pengawasan Pimpinan ditunjukkan pada kolom *Alpha Cronbach* sebesar 0,885. Dari 10 item pernyataan nilai *alpha if item deleted* seluruhnya menunjukkan reliabel, karena item pernyataan lebih besar dari 0,60.

### 3.5.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin (Y)

Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian pada variabel disiplin selanjutnya ditampilkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	r-tabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Disiplin Y	1	0.680	0,223	0,942	0.938
	2	0.649			0.939
	3	0.717			0.937
	4	0.608			0.940
	5	0.905			0.931
	6	0.690			0.938
	7	0.668			0.938
	8	0.804			0.935
	9	0.859			0.933
	10	0.612			0.940
	11	0.573			0.941
	12	0.663			0.939
	13	0.730			0.937
	14	0.753			0.936

Sumber: Data diolah, 2019.

Validitas pernyataan variabel disiplin ditunjukkan pada tabel 12 di atas pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, nilai tingkat validitas untuk setiap pernyataan variabel disiplin tertinggi adalah sebesar 0,905 dan terendah adalah sebesar 0,573. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dan jumlah n sebesar 76, diperoleh nilai pada tabel distribusi r sebesar 0,223, maka setiap pernyataan pada variabel tersebut dinyatakan telah memenuhi tingkat validitas. Reliabilitas pernyataan variabel disiplin ditunjukkan pada kolom *Alpha Cronbach* sebesar 0,942. Dari 14 item pernyataan nilai *alpha if item deleted* seluruhnya menunjukkan reliabel, karena item pernyataan lebih besar dari 0,60.



### 3.6 Teknik Analisis Data

#### 3.6.1 Teknik Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan analisis tabel tunggal atau secara parsial yang menggambarkan kriteria masing-masing variabel independen. Dalam penelitian ini yaitu variabel independennya adalah Insentif ( $X_1$ ) dan Pengawasan Pimpinan ( $X_2$ ) sedangkan variabel dependennya yaitu Disiplin Pegawai ( $Y$ ). Termasuk kedalam kriteria mana masing-masing variabel penelitian tersebut akan tergantung pada jawaban yang ada pada pengukuran variabel di atas.

Untuk menentukan pilihan jawaban pernyataan pada kuesioner, maka penulis menggunakan bentuk skala instrument Likert. Skala Likert menurut Sugiyono (2012: 93) ialah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Adapun teknik pemberian skor dalam skala Likert ini mengacu pada pertanyaan yang dibuat oleh Sugiyono (2012: 93) yaitu:

“Jawaban setiap instrument yang menggunakan skala Likert ini mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor misalnya:

- Jawaban: ”Sangat setuju” memiliki nilai = 5
- Jawaban: ”Setuju” memiliki nilai = 4
- Jawaban: ”Netral” memiliki nilai = 3

- Jawaban: "Tidak setuju" memiliki nilai = 2
- Jawaban: "Sangat tidak setuju" memiliki nilai = 1

### 3.6.2 Teknik Analisis Data Inferensial

Teknik analisis data inferensial adalah berarti proses mengambil suatu kesimpulan dari hal-hal yang bersifat khusus menjadi kesimpulan yang bersifat umum. Analisis regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen di dirubah-rubah/manipulasi atau dinaik-turunkan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana yang dilakukan secara komputerisasi dengan menggunakan Program "Statistical Package for Social Sciences (SPSS)" versi 21. 0.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus-rumus sebagai berikut:

#### a. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen di manipulasi/ dirubah-rubah atau dinaik-turunkan. Rumus regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

$\hat{Y}$  = Variabel dependen

$a$  = Intercept (harga Konstan)

$b$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Variabel independen (Insentif)

$X_2$  = Variabel independen (Pengawasan Pimpinan)

$et$  = *Error Term*

( Sugiyono, 2012: 261 )

**b. Koefisien Korelasi (*Pearson Product Moment*)**

1. Analisis Korelasi Parsial

Teknik ini digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio, dan sumber data dari dua variabel atau lebih tersebut adalah sama.

Dengan mengetahui koefisien korelasi antara masing-masing variabel X dan Y maka dapat ditentukan koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ditimbulkan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien korelasi harus terdapat batas-batas  $-1 < r < 1$ . Bila  $r$  mendekati  $-1$  atau  $1$ , maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan yang erat antara variabel bebas dan variabel terikat. Bila  $r$  mendekati  $0$ , maka dapat dikatakan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat sangat rendah atau bahkan tidak ada.

Tabel 10. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Cukup kuat
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

(Sugiyono, 2012: 231)

## 2. Analisis Korelasi Berganda (Simultan)

Analisis korelasi berganda ini berkenaan dengan hubungan tiga atau lebih variabel. Sekurang-kurangnya dua variabel bebas dihubungkan dengan variabel terikatnya. Dalam korelasi ganda koefisien korelasinya dinyatakan dalam R.

Analisis ini digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel bebas atau lebih yang secara bersama-sama dihubungkan dengan variabel terikatnya, sehingga dapat diketahui besarnya sumbangan seluruh variabel bebas yang menjadi obyek penelitian terhadap variabel terikatnya.

### c. Koefisien Determinasi

#### 1. Koefisien Determinasi Parsial

Nilai korelasi  $r_{y_1x_2}$  hanya menyatakan keeratan hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Oleh karena itu, untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan analisis koefisien determinasi dimana langkah perhitungannya sebagai berikut:

a.  $KD_{x_1y} = r_{x_1y}^2 \times 100\%$

b.  $KD_{x_2y} = r_{x_2y}^2 \times 100\%$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

$r_{x_1y}$  = koefisien korelasi  $X_1$  terhadap Y

$r_{x_2y}$  = koefisien korelasi  $X_2$  terhadap Y

## 2. Koefisien Determinasi Simultan

Untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama digunakan analisis koefisien determinasi simultan dengan perhitungannya sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

$r^2$  = Koefisien korelasi

## **BAB V**

### **SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN**

#### **5.1 Simpulan**

Simpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hipotesis di dukung oleh penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Insentif berpengaruh positif terhadap disiplin Pegawai Bappeda Kabupaten Lampung Selatan, dengan kata lain semakin sesuai pemberian insentif, maka akan mampu meningkatkan disiplin pegawai Bappeda Kabupaten Lampung Selatan. Begitu pula sebaliknya apabila insentif tidak diberikan sesuai dengan harapan pegawai, maka disiplin pegawai tidak akan meningkat.
- b. Pengawasan pimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin Pegawai Bappeda Kabupaten Lampung Selatan, dengan kata lain semakin efektif pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, maka akan mampu meningkatkan disiplin pegawai Bappeda Kabupaten Lampung Selatan. Begitu pula sebaliknya apabila pengawasan tidak dilakukan dengan baik, maka disiplin pegawai tidak akan meningkat.

#### **5.2 Saran**

Saran penelitian berdasarkan hasil kesimpulan diatas yaitu sebagai berikut:

1. Hasil jawaban responden tidak setuju pada pernyataan variabel insentif yang paling banyak direspon adalah “Besarnya insentif tidak membuat kesenjangan yang mencolok”.

Disarankan kepada pimpinan untuk dapat meninjau kembali terhadap besaran insentif yang diberikan kepada para pegawai agar insentif yang diberikan benar-benar sesuai dengan tanggung jawab dan beban tugasnya sehingga rasa keadilan dapat dirasakan oleh semua pegawai serta tidak ada kesenjangan yang mencolok atas besarnya insentif yang diberikan.

2. Hasil jawaban responden tidak setuju pada pernyataan variabel pengawasan pimpinan yang paling banyak direspon adalah adalah “Standar pekerjaan selalu *up to date*”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut bahwa sikap pegawai dalam bekerja, berkomunikasi dengan pimpinan dalam melaksanakan tugas masih berdasarkan perintah pimpinan, belum selalu mengacu kepada standar operasional pelayanan. Untuk menselaraskan antara perintah pimpinan dengan standar pekerjaan maka perlu menggerakkan kembali sistem pengendalian internal yang telah dibentuk melalui SK Kepala OPD untuk menjamin terlaksananya pekerjaan yang sudah sesuai dengan aturan tanpa mengesampingkan perintah atasan.
3. Hasil jawaban responden tidak setuju pada pernyataan variabel disiplin yang paling banyak direspon adalah adalah “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu/*schedule* yang telah ditentukan”. Untuk itu disarankan kepada pimpinan untuk dapat meningkatkan pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawainya agar dapat diselesaikan secara tepat waktu, serta untuk para pegawai selalu dapat meningkatkan disiplinnya, khususnya pada aspek penyelesaian pekerjaan dan target yang telah ditentukan serta sikap dan berperilaku jujur dalam bekerja dengan cara melaksanakan

pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan melaksanakan kepercayaan yang diberikan oleh pimpinan dalam penyelesaian tugas masing-masing.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai keterbatasan penelitian yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai dalam penelitian ini hanya dua variabel yaitu insentif dan pengawasan pimpinan, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi disiplin pegawai.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dhineu Herawati Sejati, ddk 2016. *Pengaruh Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di PPPPTK TK dan PLB Bandung*. UPI Bandung. Jurnal ADPEND.  
[ejournal.upi.edu/index.php/jurnaladpend/article/download/3756/2675](http://ejournal.upi.edu/index.php/jurnaladpend/article/download/3756/2675)  
di Akses 3 Mei 2018
- Erni Tris Kurniawan, Sule dan Saefullah, 2005. *Pengantar Manajemen*. Prenada Media. Jakarta.
- Handoko. T. *Hani*. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Penerbit: BPFE. Yogyakarta.
- Heidjrachman Ranupandojo, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Terbuka*, Jakarta.
- Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang, 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta
- Malayu S.P Hasibuan, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Muchdarsyah, Sinungan, 2012, *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara. Jakarta
- Mukhlis Podilito, 2015. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kedisiplinan Pegawai Kantor Camat Wanggarasi (Studi pada Kantor Camat Wanggarasi Kabupaten Puhowato)*.  
<http://kim.ung.ac.id/index.php/KIMFEB/article/view/414> di Akses 3 Mei 2018
- Ruzaldy Sayputra. 2016. *Pengaruh Insentif Terhadap Tingkat Disiplin Kerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*.  
Jurnal.  
[Repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/8414/1/118320119.pdf](http://Repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/8414/1/118320119.pdf)  
diakse 3 Mei 2018.

- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (Edisi 3). CV. Mandar Maju. Bandung.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2014, *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono, 2012. *Statistika untuk Penelitian*, Alfabeta. Bandung
- Supriyanto. 2008. *Metodologi Riset Bisnis*. Universitas Bandar Lampung.
- Sulman Umamit. 2016. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula*.  
<https://media.neliti.com/media/publications/1465-ID-pengaruh-pengawasan-terhadap-disiplin-kerja-pegawai-negeri-sipil-di-sekretariat.pdf> di akses 3 Mei 2018
- Ulbert Silalahi, 2011. *Studi Tentang Ilmu Administrasi Konsep, Teori dan Dimensi*. Algensindo Sinar Baru. Bandung