



PENGARUH INSENTIF TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI PPPPTK TK DAN PLB BANDUNG

PENULIS

*Dhineu Herawati Sejati*¹⁾, *Aan Komariah*²⁾, *Abubakar*³⁾

Departemen Administrasi Pendidikan FIP UPI

¹⁾e-mail : dhineuherawati@gmail.com¹

²⁾e-mail : aan_komariah@yahoo.com

³⁾e-mail : acepabu05@yahoo.com

ABSTRAK

This study entitled "The Effect of Incentives to Work Discipline of Civil Servants in PPPPTK TK and PLB Bandung". This research was carried in education and training institutions, technical and operational units Ministry of Education and Culture, employees with civil servant status are involved in the sampling of this study. In general, this study aims to determine how the incentive effect the discipline of employees working in PPPPTK TK and PLB Bandung. The method used is descriptive method with quantitative approach, where the technique used in data collection questionnaire that is enclosed with the number of 75 respondents research. Data analysis and processing using the application's help Microsoft Excel 2010 and SPSS version 21.0 for Windows. The result of the analyze of Means Weight Score (WMS), indicates that incentives are in the high category, with a score of 3,95 and discipline acquisition included in the category of work is very high with the acquisition of a score of 4,29. The results of the data analysis of the correlation coefficient between the incentive to work discipline shows the correlation value is equal to 0,475%, with determination coefficient of 22,5%, meaning that the incentive effect on work discipline civil servants of 22,5%, and the remaining 77,5% is influenced by other factors. The level of significance obtained $0,4607 > 1,666$ it means that there is a positive and significant effect between employee incentives with discipline in PPPPTK TK and PLB Bandung.

Keywords : *Incentives, Work Discipline, Civil Servants, PPPPTK TK and PLB Bandung*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan komponen utama dalam suatu organisasi yang berpartisipasi dalam melaksanakan tugas, pokok, fungsi, dan segala kegiatan yang ada di dalamnya. Seiring perkembangan zaman, tiap lembaga/instansi dituntut untuk memiliki sumber

daya manusia yang berkualitas dan berkompeten, sehingga sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia disebut dengan manajemen sumber daya manusia, upaya pengelolaan sumber daya manusia yaitu dapat dilalui dengan cara melakukan pengembangan dan



pertahanan sumber daya manusia yang telah memiliki kompetensi serta kualitas yang tinggi.

Menurut Werther dan Davis (dalam Sutrisno, 2016, hlm. 4) mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah “Pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan pada dimensi pokok sisi sumber daya manusia adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya”.

Pegawai atau sumber daya manusia adalah ujung tombak keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi. Pada hakikatnya lembaga harus melakukan manajemen terhadap seluruh pegawainya agar memiliki prestasi kerja yang optimal dan memiliki daya saing di pasar kerja. Dalam hal ini khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pengelolaan sumber daya manusia dapat diupayakan dengan menilai seberapa besar prestasi kerja yang dimiliki dengan mengukur tingkat disiplin kerja pegawai tersebut.

Peranan Pegawai Negeri Sipil sangat penting dalam lembaga/dinas pemerintahan, dimana mereka merupakan suatu kekuatan untuk mendukung terselenggaranya pembangunan nasional yang berkemajuan dan berkelanjutan. Sumber daya manusia dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi, memungkinkan untuk pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Keberhasilan suatu lembaga atau instansi akan bergantung pada

kemampuan dan tingkat kedisiplinan pegawainya. Salah satu upaya dalam mendukung tercapainya tujuan lembaga atau instansi, maka pegawai harus mampu melaksanakan tugasnya dengan baik secara produktif dan memiliki kemampuan dalam manajemen waktu sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.

Disiplin kerja merupakan sikap mental seseorang atau sekelompok orang yang tercermin melalui perbuatan atau tingkah laku yang positif dengan tujuan memupuk kesadaran serta keinginan untuk bertanggung jawab, patuh dan taat terhadap segala peraturan yang menjadi tata tertib suatu lembaga atau instansi tanpa terpaksa.

Selain itu, seperti yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang menyatakan bahwa, “Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin”. Dengan demikian, pegawai wajib menaati seluruh peraturan yang telah ditetapkan oleh lembaga yang bersangkutan, seperti; masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, sebagaimana yang dimaksud adalah setiap PNS wajib datang, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai ketentuan jam kerja serta tidak berada di tempat umum bukan dalam urusan dinas.

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.

Hasibuan (2016, hlm. 193), mengungkapkan bahwa kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif dalam manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencaiap hasil yang optimal.

Kedisiplinan seseorang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor eksternal maupun internal. Hasibuan (2016, hlm. 194) mengemukakan pendapatnya bahwa, banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain:

1. Tujuan dan kemampuan,
2. Teladan pimpinan,
3. Balas jasa,
4. Keadilan,
5. Pengawasan ketat (waskat),
6. Sanksi hukuman,
7. Ketegasan, dan
8. Hubungan kemanusiaan.

Secara umum, pegawai yang bekerja didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga mereka berupaya agar dapat meningkatkan prestasi kerja dan kedisiplinannya ke arah yang lebih baik. Agar dapat dinilai serta mendapat penghargaan. Salah satu bentuk penghargaan yang dapat diberikan adalah melalui imbalan/balas jasa atau disebut insentif.

Imbalan jenis insentif ini pada dasarnya bukan sebagai hak pegawai tetapi sebuah penghormatan atau dapat disebut sebagai strategi lembaga dalam memberikan motivasi terhadap pegawai yang telah menegakkan dan menjunjung tinggi sikap disiplin. Pegawai Negeri Sipil juga merupakan sumber daya manusia yang patut diberi motivasi agar tingkat kedisiplinan dan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Tunjangan dan insentif bagi PNS diatur sesuai dengan posisi dan

jabatannya pada instansi pemerintah tempat ia bekerja. Pengelolaan insentif yang baik dan benar, akan memelihara dan mempertahankan tingkat kedisiplinan serta prestasi kerja pegawai. Apabila sistem pemberian insentif tidak dikelola dengan baik, maka akan mengakibatkan pegawai menjadi malas, dan mengurangi upaya-upaya mereka misalnya dengan mencari pekerjaan alternatif lainnya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pemimpin sebaiknya memperhatikan dan memastikan bahwa terdapat kewajaran dalam pemberian insentif di suatu organisasi demi meningkatkan kedisiplinan serta kesejahteraan pegawai.

Adapun besaran Tunjangan Kinerja yang diterima pegawai ditentukan berdasarkan kelas jabatan sebagaimana tercantum dalam lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Nomor 107 tahun 2013 Tentang Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Di Lingkungan Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan dibawah ini:

NO	KELAS JABATAN	TUNJANGAN KINERJA PERKELAS JABATAN
1	17	Rp.19.360.000
2	16	Rp.14.131.000
3	15	Rp.10.315.000
4	14	Rp.7.529.000
5	13	Rp.6.023.000
6	12	Rp.4.819.000
7	11	Rp.3.855.000
8	10	Rp.3.352.000
9	9	Rp.2.915.000
10	8	Rp.2.535.000
11	7	Rp.2.304.000
12	6	Rp.2.095.000
13	5	Rp.1.904.000
14	4	Rp.1.814.000
15	3	Rp.1.727.000
16	2	Rp.1.645.000
17	1	Rp.1.563.000

Sumber: Permendikbud No. 107 Tahun 2013

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa terdapat sejumlah 17 tingkatan kelas jabatan di lingkungan Kemendikbud. Semakin tinggi kelas jabatan yang diduduki oleh pegawai di suatu lembaga, maka akan semakin tinggi pula pendapatan tunjangan kinerja yang diterimanya. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat kelas



jabatan yang diduduki, maka akan semakin kecil pendapatan tunjangan kinerja yang diterimanya.

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 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.

Walaupun beberapa hal yang dilakukan oleh tersebut terlihat seperti kesalahan atau pelanggaran yang ringan, tetapi apabila tidak di lakukan penanggulangan atau pengawasan yang lebih ketat, akan berimplikasi kepada lembaga itu sendiri, misalnya tujuan yang ditetapkan oleh lembaga tidak mampu tercapai dengan optimal dan produktivitas lembaga menjadi rendah.

Selain itu, Menurut PP No. 53 Tahun 2010, bahwa, "...keterlambatan masuk kerja dan/ atau pulang cepat dihitung secara akumulatif dan dikonversi 7,5 (tujuh setengah) jam sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja". Tetapi pada kenyataannya, pegawai hanya beberapa jam saja berada di lingkungan kantor, terkecuali mereka mendapatkan surat perintah tugas untuk melaksanakan Dinas Luar (DL).

Adapun kedisiplinan dari widyaiswara (WI) di PPPPTK TK dan PLB selaku pembuat dan penyusun modul guru pembelajar yang seringkali lalai dan menunda penyelesaian tugasnya. Keterlambatan dalam penyusunan modul menghambat pelaksanaan tugas di divisi lainnya. Sehingga waktu untuk review dan rekonstruksi modul menjadi terulur. Dengan demikian, pegawai yang

memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah, akan menghambat pencapaian tujuan organisasional.

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.

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 yang akan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul: "**Pengaruh Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di PPPPTK TK dan PLB Bandung**".

Secara umum, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gambaran insentif, dan disiplin kerja pegawai negeri sipil di PPPPTK TK dan PLB, serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara insentif terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di PPPPTK TK dan PLB Bandung.



KAJIAN TEORI

Insentif

Insentif 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.

Handoko (2002, hlm. 176) juga mengemukakan pendapatnya bahwa, “insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan hasil akhir dari gabungan komponen penilaian yang dinilai dan dikerjakan oleh perusahaan”.

Berdasarkan pendapat para ahli manajemen sumber daya manusia yang telah dipaparkan diatas, pada dasarnya insentif merupakan suatu imbalan tambahan diluar gaji pokok yang diberikan langsung kepada pegawai, baik berupa materi maupun non materi dengan tujuan menimbulkan motivasi atau gairah semangat bekerja agar memiliki prestasi kerja yang baik, yang dapat dilihat pada tingkat produktivitas serta tingkat disiplin kerja pegawai. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak pegawai serta mendukung kesejahteraan hidupnya.

Insentif dan kompensasi memiliki hubungan erat, dimana insentif merupakan bagian atau komponen dari kompensasi dan keduanya sama-sama memiliki tujuan untuk memotivasi pegawai dalam menjalankan tugasnya dalam pekerjaannya dengan hasil yang optimal.

Menurut Menurut Rivai dan Sagala (dalam Nafiah 2015, hlm. 24) tujuan pemberian upah adalah sebagai berikut:

1. Ikatan kerjasama;
2. Kepuasan kerja;
3. Pengadaan efektif;
4. Motivasi;
5. Stabilitas karyawan;
6. Disiplin;
7. Pengaruh serikat pekerja;
8. Pengaruh asosiasi usaha sejenis; dan
9. Pengaruh pemerintah.

Sedangkan menurut Sedangkan menurut Handoko (2008, hlm. 156) insentif diberikan pada pegawai dengan tujuan antara lain:

1. Mempertahankan para pekerja yang ada. Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, maka banyak tenaga kerja yang akan keluar dan jelas itu akan menghambat kinerja suatu organisasi. Untuk mencegah hal tersebut maka penting dilakukannya pengelolaan mengenai pemberian kompensasi atau insentif dengan baik;
2. Menjamin keadilan administrasi pengupahan dan penggajian lembaga untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan dan konsistensi internal maupun eksternal sangat penting diperhatikan dalam tingkat kompensasi;
3. Kepuasan kerja, dengan pemberian insentif kepada pegawai maka akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya, sehingga dia memperoleh kepuasan dari jabatannya itu;
4. Motivasi, jika pemberian insentif cukup besar maka pimpinan akan mudah untuk memotivasi pegawainya; dan
5. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin pegawai akan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati semua peraturan-peraturan



yang berlaku. Tujuan pemberian insentif ini hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhannya, pimpinan mendapatkan hasil yang baik, dan peraturan pemerintah harus ditaati.

Insentif memiliki jenis-jenis tertentu agar sistem pemberian insentif dapat dikelola dengan baik dan menjunjung tinggi nilai kelayakan dan keadilan dalam pembagiannya serta jumlah yang diberikan tidak berlebihan atau kekurangan. Secara garis besar, Hasibuan (2013, hlm. 201), mengelompokkan insentif ke dalam 3 (tiga) bagian yaitu:

1. Insentif *materiil* atau *financial*

Insentif *materiil* atau *financial* adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang.

2. Insentif *non-materiil* atau *non-financial*

Insentif *non-materiil* atau *non-financial* adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti pemberian piagam, piala, medali, dan lain-lain yang nilainya tidak dapat terukur.

3. Insentif *Social*

Insentif sosial adalah perangsang pada karyawan yang diberikan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengikuti pendidikan, naik haji, dan sebagainya.

Indikator insentif merupakan berbagai komponen yang dijadikan sebagai patokan perhitungan dalam menentukan jumlah besaran insentif yang akan diberikan kepada pegawai. Menurut Rivai (2008, hlm. 388):

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.

2. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan.

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 di mana 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 bagi 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.

b. Kelayakan

Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi 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 usaha 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 ranking dalam penentuan insentif.

Disiplin Kerja

Pada prinsipnya disiplin kerja pegawai memiliki makna dan perspektif yang luas, tidak hanya tentang menaati dan mematuhi peraturan lembaga, tetapi bagaimana cara bekerja produktif, inovatif, efektif dan efisien. Tetapi disiplin kerja yang diterapkan oleh seorang pegawai terhadap lembaga dijadikan sebagai strategi agar ia memiliki keinginan untuk taat dan patuh tanpa adanya rasa terpaksa, sehingga terhindar dari sanksi atau hukuman yang diberlakukan.

Menurut Rivai dan Sagala (2010, hlm. 825) bahwa: “disiplin kerja 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”.

Disiplin kerja memiliki tujuan tersendiri yakni sebagai upaya yang dilakukan pegawai untuk mendukung kemajuan produktivitas suatu lembaga agar dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien serta mmbuahkan hasil yang optimal.

Menurut Sutrisno (2016, hlm. 86) tujuan dari disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan.

Selain tujuan disiplin kerja, adapun fungsi dari diterapkannya disiplin kerja pegawai, menurut Handoko (2010, hlm. 115) memberikan pendapat tentang fungsi dari disiplin yaitu:

“Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi prasyarat bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja. Dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan”.

Disiplin merupakan suatu tindakan manajemen sumber daya manusia yang



berada pada tahap pemeliharaan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mendorong para pegawai untuk dapat memnuhi peraturan dan tata tertib kelembagaan.

Adapun jenis dari disiplin kerja yang dikemukakan oleh Siagian (2016, hlm. 305-306) adalah sebagai berikut:

1. Pendisiplinan preventif

Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Dapat diartikan bahwa melalui pola sikap, tindakan, dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.

2. Pendisiplinan Korektif

Pendisiplinan yang bersifat korektif ini diterapkan apabila terdapat karyawan yang benar-benar telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tergantung pada bobot pelanggaran yang dilakukan.

Disiplin kerja seorang pegawai dapat meningkat dengan adanya pembinaan disiplin yang akan meimbulkan semangat dalam diri pegawai, selain itu juga meningkatkan moral kerja, efektivitas dan efisiensi kerja.

Menurut Sastrohadiwiryo (2005, hlm. 290) menyatakan bahwa baik tidaknya disiplin kerja dapat dilihat dari:

1. Frekuensi Kehadiran;
2. Ketaatan pada Standar Kerja;
3. Ketaatan pada Peraturan Kerja;
4. Tingkat Kewaspadaan; dan
5. Etika Kerja.

Tinggi rendahnya tingkat disiplin kerja dalam suatu lembaga, akan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti yang dikemukakan oleh Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2016, hlm. 89), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi;
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan;
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan;
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan;
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan,
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan; dan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menurut Rivai (2005, hlm. 450-451) sanksi disiplin kerja adalah "hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi".

Adapun tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yang dijelaskan oleh Rivai (2005, hlm. 450-451) adalah sebagai berikut:

- 1) Sanksi Pelanggaran Ringan, dengan jenis :
 - a) Teguran lisan
 - b) Teguran tertulis
 - c) Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis
- 2) Sanksi Pelanggaran Sedang, dengan jenis:
 - a) Penundaan Kenaikan Gaji
 - b) Penurunan Gaji
 - c) Penundaan Kenaikan Pangkat
- 3) Sanksi Pelanggaran Berat, dengan jenis:
 - a) Penurunan Pangkat
 - b) Pembebasan Dari Jabatan
 - c) Pemberhentian



d) Pemecatan

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PPPPTK TK dan PLB Bandung, dengan jumlah populasi sebanyak 75 orang pegawai berstatus PNS dan menduduki jabatan fungsional umum. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik total sampling/sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2013, hlm. 118), "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu".

Mengingat jumlah populasi dibawah 100, maka dilakukan pengambilan sampel 100% yaitu seluruh populasi penelitian dijadikan sampel, sejumlah 75 orang pegawai berstatus PNS yang menduduki jabatan fungsional umum, dengan taraf kesalahan sebesar 5%.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket/kuisisioner tertutup. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 jenis yaitu angket variabel X dan variabel Y, kedua angket tersebut diisi oleh seluruh pegawai berstatus PNS yang tersebar di lingkungan PPPPTK TK dan PLB Bandung.

Sebelum penelitian dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen pada 30 pegawai berstatus PNS dengan jabatan fungsional umum yang tersebar di PPPPTK IPA Bandung. Rumus uji validitas yang digunakan adalah *Pearson Product Moment* menggunakan *Microsoft Excel 2010* dan uji realibilitas

rumus *Cronbach Alpha*, dengan bantuan program *SPSS versi 21.0 for Windows*. Tahap analisis data dan pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini, diantaranya adalah: seleksi data; klasifikasi data; mengukur kecenderungan umum skor rata-rata dengan teknik perhitungan *Weighted Means Score* (WMS); uji normalitas distribusi data; dan Uji Hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum mengenai variabel X (Insentif) dan Y (Disiplin Kerja) dapat diketahui melalui teknik perhitungan *Weighted Means Score* (WMS). Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, menunjukkan bahwa insentif berada pada kategori **tinggi**, dengan perolehan skor rata-rata sebesar **3,95**. Pada variabel X (insentif) di PPPPTK TK dan PLB terdapat skor terendah sejumlah **3,86** pada indikator keadilan dan kelayakan, sedangkan skor tertinggi adalah sebesar **4,11** pada indikator kinerja.

Sedangkan hasil perhitungan skor rata-rata kecenderungan umum pada variabel Y (Disiplin Kerja), menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai negeri sipil di PPPPTK TK dan PLB termasuk pada kategori **sangat tinggi** dengan perolehan skor sebesar **4,29**. Adapun skor terendah yang terdapat pada disiplin kerja yaitu sejumlah **4,04** pada indikator ketaatan pada standar kerja, dan skor tertinggi terdapat pada indikator etika kerja dengan perolehan skor sebesar **4,53**.

Adapun hasil perhitungan uji normalitas distribusi data yang menunjukkan bahwa variabel (Insentif) dan variabel Y (Disiplin Kerja) berdistribusi normal, sehingga analisis dan pengolahan data dilakukan dengan teknik statistik parametrik. Dari hasil analisis koefisien korelasi variabel X dan variabel Y adalah sebesar **0,475** dan hasil



uji tingkat signifikansi diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,607$ sedangkan $t_{tabel} = 1,666$ dengan $\alpha = 0,05$ uji satu arah. Selanjutnya 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 Kerja) diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 4,162 + 0,493 X$. Dengan demikian berarti bahwa setiap ada perubahan satu unit pada variabel X maka akan berpengaruh terhadap variabel Y yaitu sebesar **0,493**, dengan kata lain variabel X mempunyai hubungan yang cukup erat dengan variabel Y, begitu pula dengan variabel Y memiliki ketergantungan terhadap variabel X dengan arah perubahan positif.

Sehingga, hipotesis yang dapat diterima adalah “Terdapat Pengaruh yang Positif dan Signifikan dari Insentif terhadap Disiplin Kerja Pegawai di PPPPTK TK dan PLB Bandung. Dengan demikian, perlu adanya pemberian balas jasa berupa insentif baik materil maupun non materil sebagai bentuk penghargaan dan perangsang timbulnya motivasi bagi pegawai yang tingkat kedisiplinannya tinggi.

KESIMPULAN

Insentif merupakan tambahan balas jasa diluar penghasilan pokok pegawai yang diberikan berdsarkan prestasi kerja pegawai, prestasi kerja pegawai dapat ditinjau melalui berbagai aspek, salah satunya adalah disiplin kerja. Kriteria besaran jumlah pemberian insentif diberikan berdasarkan beberapa indikator, diantaranya adalah kinerja, lama kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan, serta evaluasi jabatan.

1. Berdasarkan hasil temuan penelitian, dapat diketahui bahwa gambaran umum pemberian insentif di PPPPTK TK dan PLB Bandung termasuk dalam kategori tinggi. Hal tersebut tentunya didasarkan pada indikator-indikator insentif sebagai tolok ukur besaran pemberian insentif yang akan diberikan kepada pegawai. Dengan demikian, jumlah besaran insentif yang diberikan kepada pegawai telah dilakukan sesuai dengan tingkat pengukurannya.
2. Sedangkan gambaran umum disiplin kerja pegawai di PPPPTK TK dan PLB Bandung termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal tersebut didasarkan melalui beberapa aspek yang menjadi tolok ukur penilaian disiplin kerja pegawai, diantaranya adalah frekuensi kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada peraturan instansi, tingkat kewaspadaan, dan etika kerja.

Selain itu, hasil perhitungan koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai di PPPPTK TK dan PLB dipengaruhi cukup kuat oleh adanya sistem pemberian insentif. Hasil perhitungan tingkat signifikansi, diperoleh hasil antara insentif dengan disiplin kerja menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara insentif dengan disiplin kerja pegawai di PPPPTK TK dan PLB. Dengan demikian, hipotesis yang dapat diterima, yaitu “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Insentif terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di PPPPTK TK dan PLB Bandung

**DAFTAR PUSTAKA**

- Al-amin, M. Nafiah. (2015) *Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minimarket Rizky Di Kabupaten Sragen*. (Skripsi). Universitas Negeri Yogyakarta.
- Handoko T. Hani (2002), *Manajemen*. Edisi Kedua, Cetakan Ke-13. Yogyakarta : BPFE.
- Handoko, T. Hani. Umar, H. (2008). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Edisi 1-2. Jakarta : RajaGrafindo
- Handoko. T. Hani. (2010). *Manajemen Persinalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi ke-2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-17. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-19. Jakarta: Bumi Aksara
- Rivai Veithzal. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori dan Praktik*, PT. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal & Sagala, Ella Jauvani. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryono, S.B. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-24. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan*. Cetakan ke-16. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenadamedia Grup.

Biodata Penulis:

1. Dhineu Herawati Sejati adalah Mahasiswa S1 tingkat akhir Departemen Administrasi Pendidikan FIP UPI.
2. Dr. Hj. Aan Komariah, M.Pd adalah Dosen Departemen Administrasi Pendidikan FIP UPI.
3. Dr. H. Abubakar, M.Pd adalah Dosen Departemen Administrasi Pendidikan FIP UPI