

# PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA ANGGOTA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DI KABUPATEN PESAWARAN

Winda Kurnia<sup>(1)</sup>, Ahiruddin<sup>(2)</sup>, Maria Elina<sup>(3)</sup>

*Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai*

*winda\_kurnia@gmail.com, ahiruddin@fe.saburai.ac.id, maria.elina@fe.saburai.ac.id*

**Abstrak.** Objek Penelitian adalah Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pesawaran yang merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah yang memberikan pelayanan berupa jasa untuk menegakkan peraturan daerah (perda) dan peraturan kepala daerah (perkada), menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta menyelenggarakan perlindungan masyarakat (linmas). Tujuan peneliitian untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap disiplin kerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pesawaran. Metode yang digunakan adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif, dalam penelitian ini populasi berjumlah 400 orang. Dengan sampel 40 responden. Analisis data kuantitatif dengan rumus analisis regresi linear sederhana, yakni Koefisien determinasi =  $R^2 \times 100\% - 0,673^2 \times 100\% = 0,453 \times 100\% = 45,3\%$ . variabel insentif menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel disiplin kerja pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Pesawaran sebesar 45,3 %. Hipotesis yang diajukan adalah; "Pemberian insentif berpengaruh terhadap disiplin kerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Pesawaran", diterima.

**Kata kunci:** Disiplin, Insentif, Kerja, Pengaruh.

## PENDAHULUAN

Otonomi daerah bukanlah merupakan suatu kebijakan yang baru dalam penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia. Konsep desentralisasi dan otonomi daerah dilihat dari perspektif organisasi dan manajemen lebih menekankan pada aspek efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas. Setiap perusahaan baik itu perusahaan jasa maupun perusahaan pemerintah ataupun swasta dalam menjalankan usahanya pasti memiliki tujuan.

Hal ini tentu saja didorong oleh tingkat disiplin kerja dari masing-masing pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang di tetapkan. Peningkatan hasil kerja yang efektif pada suatu organisasi maupun perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh program kerja yang ditetapkan oleh organisasi maupun perusahaan tersebut. Dengan adanya insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada setiap pegawainya,

maka setiap pegawai akan lebih bersemangat dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan agar lebih efektif dan efisien.

Menurut Justin T Sirait (2006), insentif merupakan sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan. Insentif adalah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi. Sedangkan menurut Heidjrachman dan Suad Husnan (2007), Insentif merupakan pengupahan dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda karena prestasi kerja yang berbeda.

Menurut Rivai (2010), Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai-pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2018 (Bab I : Ayat 1) dijelaskan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah yang memberikan pelayanan berupa jasa untuk menegakkan peraturan daerah (perda) dan peraturan kepala daerah (perkada), menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta menyelenggarakan perlindungan masyarakat (linmas). Seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Anggota Honorer Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pesawaran dalam melakukan tugasnya sehari-hari harus selalu berpedoman pada tugas pokok dan fungsi (Tupoksi).

Dalam rangka penyelenggaraan pelayanan prima tentunya harus didukung oleh sumber daya manusia yang ada di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pesawaran tersebut untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Pemberian insentif melalui pemerintah diharapkan dapat berdampak positif terhadap kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pesawaran selaku sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung sengaja diatur (*manage*) untuk meningkatkan disiplin kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pesawaran.

Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan lembaga, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan insentif sebagai bentuk kompensasi hasil kerja diluar gaji yang didapat, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semauanya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya

pemberian insentif yang tepat serta ada cara kerja yang baik sehingga kedepannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi.

Adapun fenomena masalah yang berkaitan dengan penelitian ini di uraikan oleh penulis melalui hasil survey di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pesawaran, setelah melakukan wawancara kepada Kepala Bidang Sumber Daya Aparatur, Perlindungan Masyarakat dan Pemadam Kebakaran Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pesawaran. Maka, salah satu masalah yang mendukung peningkatan disiplin kerja anggota adalah faktor pemberian insentif.

Pemberian insentif yang dilakukan oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pesawaran didasarkan pada Kebijakan dari Kepala Daerah agar dalam pemberian insentif ini akan memberikan dorongan yang kuat untuk meningkatkan kesadaran tenaga kerja untuk terus bekerja lebih giat.

Hal tersebut juga akan menyebabkan tenaga kerja untuk lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, ketepatan penyelesaian kerja dan pemanfaatan jam kerja yang ada. Karena setiap tenaga kerja haruslah mengikuti aturan kerja yang ada dan taat terhadap setiap kebijakan yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah dibuat oleh lembaga atau perusahaan. Dengan terciptanya nilai-nilai kepatuhan, maka seorang pegawai akan secara sadar mengikuti aturan yang telah ditetapkan pimpinannya.

Akan tetapi, mulai bulan januari tahun 2019 ini pemberian insentif sudah diberhentikan. Ini mengakibatkan menurunnya tingkat disiplin kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pesawaran. Hal ini dilihat dari tingkat kehadiran mereka yang mulai menurun.

Kurangnya motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang menjadi alasan menurunnya tingkat disiplin kerja Anggota akibat mengikuti temannya yang kurang disiplin tapi tidak mendapat tindakan tegas dari pimpinan. Dari kejadian tersebut, dapat dilihat bahwa kurangnya pengawasan dari pimpinan terhadap pelanggaran yang terjadi.

Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung oleh situasi lingkungan yang kondusif yaitu situasi yang diwarnai perlakuan yang konsisten dari anggota dan pimpinan. Disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri seseorang dapat menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain. Misalnya, tanpa pengawasan dari atasan pun anggota akan tetap bekerja sesuai aturan yang berlaku. Karena pada dasarnya mereka telah menyadari tanggung jawab yang mereka punya.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Disiplin Kerja Anggota Satuan Polisi di Kabupaten Pesawaran”**.

## KAJIAN TEORI

### Kompetensi Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu organisasi. Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada organisasi baik swasta maupun pemerintahan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Menurut Malayu S. P Hasibuan (2010) “Pengertian 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”.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujudnya tujuan organisasi, kepuasan karyawan dan masyarakat. Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan (2007), pengertian manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari pengadaan dan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

Manajemen Sumber Daya Manusia sebenarnya adalah manajemen yang mengkhususkan dalam bidang personalia atau bidang kepegawaian, Manajemen personalia menyangkut masalah pemanfaatan sumber daya manusia yang optimal, layak dan terjamin kerja yang efektif. Menurut T. Hani Handoko (2009) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah : Penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai suatu tujuan baik tujuan-tujuan individu maupun tujuan organisasi”. Menurut Alex S. Nitisemito (2010) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah : “Suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan antara lain perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan, sehingga efektifitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan”.

Fungsi-fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Wahyudi (2010) mengemukakan bahwa fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut : Perencanaan (*Planning*) adalah melaksanakan tugas dalam perencanaan

kebutuhan, penggandaan, pengembangan dan pemeliharaan, Pengorganisasian, (*Organizing*) adalah menyusun suatu organisasi dalam mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang telah dipersiapkan, Pengarahan (*Directing*) adalah memberikan dorongan untuk menciptakan kemauan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien, Pengendalian (*Controlling*) adalah melakukan pengukuran antar kegiatan yang dilakukan dengan standar-standar yang telah ditetapkan khususnya di bidang tenaga kerja.

### **Pengertian Insentif**

Insentif merupakan salah satu perangsang dan pemberi semangat atau motivasi kepada seseorang dalam Lembaga atau Organisasi agar bekerja lebih giat didalam menyelesaikan beban kerjanya. Karena dengan adanya perangsang kerja seseorang dapat bekerja lebih baik sekalipun hal ini diluar gaji yang diterima setiap bulannya.

Sebagai sarana motivasi yang mendorong para Pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif yang dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para Pegawai dan Keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standard pekerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi setandar yang telah di tetapkan. Insentif merupakan suatu factor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kenerja pegawai

dapat meningkat. Dari pengertian diatas untuk lebih jelas tentang insentif dibawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian insentif. Menurut Hasibuan (2011) mengemukakan bahwa “insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi”.

Menurut Handoko (2014) mengemukakan bahwa “ insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan”. Dengan begitu pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah yang berbeda, tetapi bukan didasarkan pada evaluasi jabatan namun ditentukan berdasarkan perbedaan prestasi kerja. Sehingga karyawan yang memiliki jabatan yang sama bisa menerima upah yang berbeda, meskipun upah dasarnya memang sama.

Sehingga berdasarkan pendapat-pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan dapat menambah kemauan kerja dan disiplin kerja seseorang sehingga tercipta suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan lembaga.

### **Jenis-Jenis Insentif**

Menurut ahli manajemen Sumber Daya Manusia Siagian (2014) jenis-jenis insentif tersebut adalah :

#### **1. *Piece Work Piece***

*Work* adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.

2. Bonus  
Bonus adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.
3. Komisi  
Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.
4. Insentif bagi Eksekutif  
Insentif bagi eksekutif adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor, atau biaya pekerjaan umum dan penataan ruang anak.
5. Kurva Kematangan  
Kurva kematangan adalah insentif yang diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan Golongan/Pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.

### **Pengertian Disiplin Kerja**

Didalam organisasi setiap karyawan haruslah bekerja dengan efektif dan efisien sesuai dengan keinginan organisasi (perusahaan). Karena itulah dibutuhkan disiplin kerja yang baik agar tujuan perusahaan dapat terlaksana. Secara umum disiplin kerja merupakan salah satu hal penting dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, karena semakin baik pegawai maka semakin tinggi disiplin kerja yang dicapainya.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Disiplin Pegawai Negeri Sipil 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 akan dijatuhi hukuman disiplin. Dalam Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil tersebut juga diatur ketentuan-ketentuan mengenai kewajiban, larangan, hukuman disiplin, pejabat yang berwenang menghukum, penjatuhan hukuman disiplin, keberatan atas hukuman disiplin dan berlakunya keputusan hukum disiplin.

Menurut Handoko dalam Sinambela (2012) bahwa disiplin kerja adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Singodimedjo dan Sutrisno menambahkan (2012) menyatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut Rivai (2014), Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai-pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan kepatuhan seseorang terhadap peraturan organisasi.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Objek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten

Pesawaran beralamatkan Jalan Raya Kedondong Binong Desa Waylayap Komplek Perkantoran Pemerintah Daerah Kabupaten Pesawaran. Objek dari penelitian ini adalah Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pesawaran yang menerima insentif dimana penelitian ini berlangsung dari bulan Maret sampai dengan bulan Juli 2019.

### Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlakukan adalah :

1. Data Primer  
Data primer merupakan data dasar yang akan diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden dengan menggunakan daftar pertanyaan.
2. Data Sekunder  
Data skunder merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur-brosur serta dokumen organisasi.

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik-teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Observasi  
Yaitu melakukan penelitian dengan pengamatan langsung, dengan cara mendekati objek yang akan diteliti. Observasi ini bertujuan agar penulis dapat mengetahui detail tentang permasalahan pemberian insentif dan disiplin kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Pesawaran.

2. Wawancara  
Penulis juga melakukan wawancara langsung terutama pada objek yang penulis anggap penting. Hal ini dimaksudkan agar penelitian ini akan lebih mendekati hasil yang objektif.
3. Angket  
Langkah ini melakukan pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan pada sampel. Kuesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiono, 2011).
4. Telaah Dokumentasi dan Kepustakaan  
Telaah ini yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengkaji buku-buku bacaan, dokumen-dokumen, peraturan-peraturan dan dan ketentuan undang-undang serta kebijaksanaan-kebijaksanaan yang terkait dengan pokok permasalahan.

### Sampel dan Populasi

Menurut S. Arikunto (2016) Apabila dalam suatu penelitian terhadap subjek yang kurang dari 100, maka di ambil semuanya sedangkan apabila subjek lebih dari 100 maka sampel yang diambil 10 % , 15 % atau lebih, dari seluruh populasi yang ada. Menurut data yang ada jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 400 orang. Maka penulis melakukan pengambilan sampel sebagai responden sebesar 10% dari 400 orang yaitu 40 orang responden dan dengan menggunakan *teknik cluster random sampling*.

### Metode Analisis Data

Analisis kualitatif dilakukan dengan analisis tabel tunggal atau secara parsial yang akan menggambarkan kriteria masing-

masing variabel yaitu kriteria variabel Insentif dan Disiplin Kerja.

Analisis kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*).

Persamaan Regresi Linear Sederhana menentukan persamaan regresi linear sederhana untuk X :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

- Y = Disiplin kerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi X
- X = Pemberian insentif
- e = Faktor kesalahan

Untuk mengetahui besarnya pengaruh, penghitungan koefisien korelasi tersebut kemudian dilanjutkan dengan Rumus Koefisien Determinasi atau Koefisien Penentu (KP):

$$KP = (r)^2 \times 100\%$$

Untuk menguji secara hipotesis secara parsial digunakan Uji t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{N - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

- $t_{hitung}$  = Nilai t
- r = Koefisien Korelasi
- N = Jumlah responden

Kriteria untuk Uji t adalah sebagai berikut :

- a) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.
- b) Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item butir-butir soal yang tersaji dalam kuisisioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti atau bisa juga uji validitas (kesesuaian) adalah sarana yang dipergunakan untuk mengetahui tingkat kesesuaian dari instrumen kuisisioner yang dipergunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas sebaliknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya.

Selanjutnya untuk syarat minimum agar dianggap memenuhi syarat valid adalah dengan mengkorelasikan masing-masing dengan skor total variabel yang hasilnya akan dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  dimana taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05 atau 5% dengan  $n = 40$  dengan  $df$  (*degree of freedom*) =  $(N - 2) = (40 - 2) = 38$ . Sehingga  $r_{tabel}$  dalam penelitian ini yaitu sebesar :  $r(0,05; 38) = 0,2638$ . Uji validitas dikatakan valid bila nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Sebaliknya, uji validitas dikatakan tidak valid bila nilai  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$ .

### Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan statistik Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki Cronbach Alpha lebih dari 0,60. Dari hasil uji dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel X (Insentif) dan Y (Disiplin Kerja) adalah reliabel.

## Analisis Kuantitatif

Uji analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui perubahan yang terjadi pada variabel dependent (Y), nilai variabel dependent berdasarkan nilai variabel independen (X) yang diketahui Sugiono (2011). Diketahui bahwa Insentif (X) berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja (Y). Sehingga didapat persamaan regresi  $Y = 21,2113 + 0,521X$ .

Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,607. Karena nilai  $t_{hitung}$  sudah ditemukan linggal melihat nilai dari  $t_{tabel}$ . Karena nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,607 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,02439, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa “Ada Pengaruh Pemberian Insentif (X) terhadap Disiplin Kerja (Y)”.

Nilai koefisien determinasi pada tabel 4.7 diatas, dapat menggunakan rumus  $KD = R^2 \times 100\% = 0,673^2 \times 100\% = 0,453 \times 100\% = 45,3\%$ . Nilai ini mengandung arti bahwa variabel insentif (X) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel disiplin kerja (Y) pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pesawaran adalah sebesar 45,3%. Sedangkan 44,7% disiplin kerja dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti. Faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini menurut pendapat penulis dapat dipengaruhi oleh kinerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan lainnya.

Berdasarkan penelitian dan hal ini merupakan hemat peneliti untuk bahasan Pemberian Insentif pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pesawaran, sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh Handoko (2014) mengemukakan bahwa “insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan” Dengan begitu pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah yang berbeda, tetapi bukan didasarkan pada

evaluasi jabatan namun ditentukan berdasarkan perbedaan prestasi kerja. Sehingga karyawan yang memiliki jabatan yang sama bisa menerima upah yang berbeda, meskipun upah dasarnya memang sama.

Untuk memberikan rangsangan pada anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pesawaran agar disiplin dalam bekerja, maka pemberian insentif adalah salah satu cara untuk meningkatkan disiplin kerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pesawaran. Dari hasil kajian yang dilakukan peneliti, telah Pemberian insentif yang dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para anggota, sehingga diharapkan setelah menerima insentif para anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pesawaran lebih bersemangat dalam bekerja. Selain itu juga hasil penelitian ini mendukung Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang menjadi tolak ukur disiplin kerja pegawai.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa hasil analisis menunjukkan bahwa Pemberian Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan sebesar 45,3% terhadap Disiplin Kerja Anggota pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pesawaran. Sedangkan 44,7% disiplin kerja dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti. Faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini menurut penulis dapat dipengaruhi oleh kinerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan lainnya.

### Saran

Setelah melakukan penelitian dan melakukan perhitungan dari data yang dikumpulkan, maka ada beberapa saran

yang ingin penulis kemukakan untuk Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pesawaran. Adapun saran-saran tersebut adalah :

1. Bagi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pesawaran, Insentif terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja anggotanya. Oleh karena itu, hendaknya untuk dapat mempertimbangkan kembali untuk mengusulkan kepada Bupati Pesawaran agar kembali memberikan Insentif kepada anggotanya.
2. Bagi anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pesawaran, hendaknya memiliki kesadaran untuk selalu dan harus memperhatikan aspek disiplin, terutama aspek kesadaran dan kesediaan mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Salah satunya yaitu selalu datang dan pulang tepat pada waktunya dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya dapat menganalisis faktor-faktor lainnya yang berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pesawaran agar penelitian ini dapat lebih baik lagi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bacal, Robert. 2015. *Performance Management (alih bahasa oleh Surya Dharm)*. Jakarta: PT.Sun.
- Guntur, Letje. 2000. *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Jakarta: Erlangga.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Handoko, T.Hani dan Reksohadiprojo. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan (edisi keempat)*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Martono, Nanang. 2011. *Metode Analisis Data*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nitisemito, Alex S. 2010. *Manajemen Personalia*. Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (edisi kedua)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sinambela, Lijan Poltak, dkk. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sastrohadiwiryono, B.Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja (edisi ketiga)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Hendry. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi satu)*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sirait, Justin T. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo.
- Sudjana. 2011. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.

Sugiono. 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Wahyudi, Bambang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan delapan). Bandung: Sulita.

Winardi, J. 2007. *Manajemen Perilaku Organisasi* (edisi revisi). Jakarta: Prenada Media Group.