

# **Pengaruh Insentif dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Lampung Selatan**

*Nova Eguslawati Situmorang, Rr. Erlina , Nova Mardiana*

*Program Pascasarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Lampung*

---

**Abstrak** : 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.

**Key words:** Insentif, Pengawasan Pimpinan dan Disiplin

---

## **PENDAHULUAN**

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 menaati peraturan-peraturan yang ada.

Upaya meningkatkan disiplin pegawai, perlu ditempuh 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.

Memberikan 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.

Tidak hanya faktor pemberian insentif saja 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.

Berkaitan dengan tingkat disiplin pegawai pada Bappeda Kabupaten Lampung Selatan 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.

Pada 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.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh insentif dan pengawasan pimpinan terhadap disiplin pegawai Bappeda Kabupaten Lampung Selatan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka perumusan masalah penelitian ini 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?

Maksud dan Tujuan Penelitian ini adalah :

- 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

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.

## **METODOLOGI**

Jenis 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.

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. 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.

Menurut pendapat Arikunto (2012) 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 diatas maka penelitian ini menggunakan metode sensus dengan meneliti seluruh anggota populasi yaitu berjumlah 76 pegawai.

Analisis Data yang digunakan adalah Analisis Deskriptif dan Inferensial. 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 diatas.

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.

## **PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan yang dilakukan selanjutnya diuraikan jawaban responden dari pernyataan yang diajukan tentang Insentif ( $X_1$ ), Pengawasan Pimpinan ( $X_2$ ) dan Disiplin ( $Y$ ) pegawai pada Bappeda Kabupaten Lampung Selatan berdasarkan pernyataan-pernyataan yang telah dikemukakan responden.

### **Pernyataan Responden Terhadap Insentif ( $X_1$ )**

Hasil penelitian variabel Insentif memiliki 3 indikator yaitu, a) kinerja, b) lama kerja, c) senioritas, d) kebutuhan, e) keadilan dan kelayakan, f) evaluasi jabatan. Indikator tersebut dijadikan dasar untuk pernyataan yang terdiri dari 12 pernyataan.

Berdasarkan jawaban responden pada variabel insentif dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak direspon sangat setuju oleh pegawai adalah "Pegawai yang mempunyai jabatan lebih tinggi akan mendapatkan lebih insentif dibandingkan pegawai yang tidak mempunyai jabatan" dan "Saat ini pemberian insentif sudah sangat proporsional berdasarkan evaluasi jabatan masing-masing pegawai" yaitu sebesar 51,3%. Pernyataan tidak setuju yang paling banyak dari jawaban responden adalah "Besarnya insentif tidak membuat

kesenjangan yang mencolok” yaitu sebesar 26,3%.

**Pernyataan Responden Terhadap Pengawasan Pimpinan (X<sub>2</sub>)**

Hasil penelitian variabel Pengawasan Pimpinan memiliki 4 indikator yaitu, a) penetapan standar, b) pengukuran hasil, c) tindakan korektif/ perbaikan, d) umpan balik. Indikator tersebut dijadikan dasar untuk pernyataan yang terdiri dari 10 pernyataan.

Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel pengawasan pimpinan dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak dijawab sangat setuju oleh pegawai adalah “Hasil pengawasan memberikan umpan balik dalam pelaksanaan tugas berikutnya “ yaitu sebesar 50,0% dan pernyataan yang paling rendah dijawab responden adalah “Standar pekerjaan selalu *up to date*” yaitu sebesar 15,8%.

**Pernyataan Responden Terhadap Disiplin (Y)**

Hasil penelitian variabel disiplin memiliki 5 indikator yaitu, a) disiplin waktu, b) disiplin perilaku, c) disiplin pekerjaan, d) disiplin pengabdian, e) disiplin peraturan. Indikator tersebut dijadikan dasar untuk pernyataan yang terdiri dari 14 pernyataan.

Berdasarkan hasil jawaban responden variabel disiplin dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak dijawab sangat setuju oleh pegawai adalah “Saya selalu berupaya bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat “ yaitu sebesar 63,2% dan pernyataan yang paling rendah di jawab oleh responden adalah “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu/ *schedule* yang telah ditentukan” yaitu sebesar 25,0%.

**Hasil Statistik Inferensial**

Dari hasil analisis dan perhitungan statistik, berikut diuraikan pengaruh variabel insentif dan pengawasan pimpinan terhadap disiplin pegawai Bappeda Kabupaten Lampung Selatan baik secara parsial maupun secara bersama-sama dengan bantuan program “*Statistical Package for Social Scienceties (SPSS)*” versi 21.0.

**a. Regresi Linier Berganda**

Untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen terhadap nilai variabel independen didapat persamaan regresi linear berganda seperti pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1. *Coefficients*

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.573	6.842		2.568	.012
	Insentif (X1)	.513	.160	.386	3.215	.002
	Pengawasan Pimpinan(X2)	.364	.183	.239	1.989	.050
a. Dependent Variable: Disiplin (Y)						

Dari data tabel nilai koefisien diatas, persamaan regresi yang terbentuk antara variabel Insentif ( $X_1$ ) dan Pengawasan Pimpinan ( $X_2$ ) terhadap Disiplin ( $Y$ ) Pegawai Bappeda Kabupaten Lampung Selatan adalah  $Y = 17,573 + 0,386X_1 + 0,239X_2$  yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Bahwa insentif berpengaruh positif terhadap disiplin pegawai Bappeda Kabupaten Lampung Selatan. Jika insentif naik, maka disiplin pegawai akan meningkat dan sebaliknya jika insentif turun maka disiplin pegawai juga akan menurun.
2. Bahwa pengawasan pimpinan berpengaruh positif terhadap

disiplin pegawai Bappeda Kabupaten Lampung Selatan. Jika pengawasan pimpinan meningkat maka disiplin pegawai juga akan meningkat dan sebaliknya jika pengawasan pimpinan terhadap pegawai menurun, maka tingkat disiplin pegawai akan menurun.

#### b. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui hubungan variabel secara parsial tersebut digunakan analisis statistik korelasi *Product Moment*, seperti pada tabel berikut :

Tabel 2. *Correlations*

Correlations				
		Insentif (X1)	Pengawasan Pimpinan (X2)	Disiplin (Y)
Insentif (X1)	Pearson Correlation	1	.592**	.528**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	76	76	76
Pengawasan Pimpinan (X2)	Pearson Correlation	.592**	1	.468**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	76	76	76
Disiplin (Y)	Pearson Correlation	.528**	.468**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	76	76	76
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien korelasi antara insentif dengan disiplin positif 0,528. Berdasarkan pedoman dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi nilai tersebut berada pada interval koefisien

0,40– 0,599 dimana tingkat hubungan kedua variabel tersebut dalam kategori “Cukup Kuat”. Dari nilai koefisien korelasi tersebut didapat nilai Koefisien Determinasi (KD) =  $(R^2) = 0,528^2 = 0,278 \times 100\% = 27,8\%$ . Dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Insentif ( $X_1$ ) dapat

menjelaskan variabel Disiplin (Y) sebesar 27,8% sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain.

Selanjutnya koefisien korelasi antara Pengawasan Pimpinan dengan Disiplin positif 0,468. Berdasarkan pedoman dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi nilai tersebut berada pada interval koefisien 0,40–0,599 dimana tingkat hubungan kedua variabel tersebut dalam kategori “Cukup Kuat”. Dari nilai koefisien korelasi tersebut didapat nilai Koefisien Determinasi (KD) =  $(R^2) = 0,468^2 = 0,219 \times 100\% = 21,9\%$ . Dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Pengawasan Pimpinan ( $X_2$ ) dapat menjelaskan variabel Disiplin (Y) sebesar 21,9% sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain.

### **Pembahasan Pengaruh Insentif Terhadap Disiplin Pegawai**

Hasil perhitungan statistik secara parsial yang telah dilakukan bahwa variabel insentif dapat menjelaskan pengaruh variabel disiplin sebesar 27,8 % sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2013) yang mengemukakan bahwa, banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain, 1) tujuan dan kemampuan, 2) teladan pimpinan, 3) balas jasa, 4) keadilan, 5) pengawasan, 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.

Komponen insentif berdasarkan hasil perhitungan deskriptif, pernyataan yang mendapat nilai terendah adalah “Saat ini pemberian insentif sudah sangat proporsional berdasarkan tanggung jawab masing-masing pegawai” (responden memberikan jumlah skor 281 atau rata-rata 3,70). Hal ini dirasakan sesuai dengan keadaan sesungguhnya yang dialami oleh pegawai Bappeda Kabupaten Lampung Selatan dimana pemberian insentif masih diberikan merata tanpa melihat hasil kerja pegawai, baik yang mempunyai kinerja baik maupun biasa-biasa saja dalam hal insentif sama rata. Hal ini menimbulkan kecemburuan antara pegawai sehingga akan mempengaruhi disiplin dan kualitas pekerjaan pegawai. Hendaknya ini menjadi perhatian khusus dari Kepala Bappeda Kabupaten Lampung Selatan untuk menerapkan pemberian insentif yang proporsional sesuai dengan tanggung jawab masing-masing pegawai.

### **Pengaruh Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Pegawai**

Hasil perhitungan statistik secara parsial, pada variabel Pengawasan Pimpinan mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 21,9 % sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muchlish Podolito (2015), bahwa pengawasan

berpengaruh positif terhadap kedisiplinan pegawai Kantor Camat Wanggarasi. Berdasarkan uraian diatas dapatlah disimpulkan bahwa untuk menegakkan disiplin kerja maka pengawasan sangatlah diperlukan. Karena dengan adanya pengawasan maka para karyawan diharapkan akan dapat berbuat dan bertingkah laku sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi, yang ada pada akhirnya akan menentukan pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Lebih lanjut hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sulman Umamit et all (2015) bahwa 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 ( $r^2$  ) sebesar 0,827, yang dapat diinterpretasikan bahwa pengaruh/ kontribusi secara nyata faktor pengawasan terhadap Disiplin kerja pegawai.

Jadi pengawasan haruslah diarahkan pada upaya mewujudkan suasana tertib dan berdisiplin, yang tumbuh dan berkembang atas kesadaran dalam dirinya sendiri. Pada gilirannya hal ini akan menciptakan kondisi ketaatan dan kepatuhan yang dinamis terhadap perintah dan kebijaksanaan pimpinan serta perundang-undangan yang berlaku, tanpa tekanan serta kreatifitas dari inisiatif terus tumbuh dan berkembang yang memungkinkan tingkat disiplin kerja para karyawan menjadi tinggi.

Pada variabel Pengawasan Pimpinan, komponen pernyataan yang

mendapatkan skor terendah adalah “Standar pekerjaan selalu *up to date*” (responden memberikan skor 283 atau rata-rata 3,72). Hal ini dirasakan cukup sesuai dengan keadaan yang terjadi di Bappeda Kabupaten Lampung Selatan bahwa standar pekerjaan cenderung bukan menjadi patokan tetapi perintah atasan yang dijadikan dasar dalam melaksanakan tugas, sehingga standar pekerjaan yang sudah ada sering terabaikan.

## PENUTUP

### Simpulan

- 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.



Saran

1. 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. 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. 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.

#### **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)
- Erni Tris Kurniawan, Sule dan Saefullah, 2005. *Pengantar Manajemen*. Prenada Media. Jakarta.
- Handoko. T. Hani. 2008. *Manajemen Personalialia 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>
- 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
- 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-](https://media.neliti.com/media/publications/1465-ID-pengaruh-pengawasan-terhadap-disiplin-kerja-pegawai-negeri-sipil-di-sekretariat.pdf)
- Ulbert Silalahi, 2011. *Studi Tentang Ilmu Administrasi Konsep, Teori dan Dimensi*. Algensindo Sinar Baru. Bandung