

Visionist

Volume 5, Nomor 1 - Maret 2016

- PENGARUH INSENTIF BEBAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KEDISIPLINAN PEGAWAI DINAS PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (DPPKAD) KABUPATEN LAMPUNG TIMUR
..... *Andini Aquasita, Andala R P Barusma dan Habbiburahman* 1-7
- STUDI KUALITATIF MOTIVASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN PEMERINTAHAN DESA KABUPATEN LAMPUNG TIMUR
..... *Dwi Ambaringrum, M Yusuf S Barusman dan Hendri Dunan* 8-15
- PENGARUH MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA, OLAH RAGA, KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KABUPATEN LAMPUNG UTARA
..... *HM. Aslam Salim, Tina M Barusman dan Haninun* 16-24
- PROSEDUR PENGELOLAAN KEUANGAN DENGAN MENGGUNAKAN SOFT SYSTEM METHODE DI DAERAH PADA SKPD DINAS PERTANIAN, PERIKANAN DAN KEHUTANAN KOTA METRO
..... *Isnaini, M Yusuf S Barusman dan M. Oktaviannur* 25-33
- PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN TANGGAMUS
..... *Jhon Hendrik, Andala R P Barusman dan Habbubrahman* 34-41
- PENGARUH PENGAWASAN LANGSUNG DAN INSENTIF TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN, PETERNAKAN DAN PERIKANAN KABUPATEN WAY KANAN
..... *Mirhan Ahmad, Mustofa Usman dan Habbiburahman* 40-50
- RANCANG BANGUN SISTEM PROSEDUR PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA BAGI TENAGA KERJA SEKTOR JASA KONSTRUKSI PADA BPJS KETENAGAKERJAAN LAMPUNG I
..... *M. Irfan, M. Yusuf S Barusman dan Marzuki Noor* 51-61
- PENGARUH INSENTIF, MASA KERJA DAN PEMBAGIAN TUGAS TERHADAP KINERJA TENAGA PEMASAR PADA BANK RAKYAT INDONESIA CABANG PRINGSEWU
..... *M. Tians P, M. Oktaviannur dan Hendri Dunan* 62-71

| | | | | | |
|-------------------------------|----------|---------|-------------------|------------------------------|---------------------|
| Jurnal Manajemen Visionist | Volume 5 | Nomor 1 | Halaman 1 – 71 | Bandar Lampung Maret 2016 | ISSN 1411 – 4186 |
|-------------------------------|----------|---------|-------------------|------------------------------|---------------------|

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 5, Nomor 1 - Maret 2016

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua)
Sri Utami Kuntjoro
Sinung Hendratno
Agus Wahyudi
Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

PENGARUH INSENTIF BEBAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KEDISIPLINAN PEGAWAI DINAS PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (DPPKAD) KABUPATEN LAMPUNG TIMUR

Andini Aquasita¹, Andala R P Barusman², Habbiburahman³
Program Studi Magister Manajemen Universitas Bandar Lampung

Abstrak

Perbedaan beban kerja antar pegawai serta risiko yang melekat pada tugas pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah memposisikan kondisi ini sebagai variabel yang sangat penting dan krusial untuk diteliti terutama dikaitkan dengan kinerja. Hal inilah yang menjadi dasar penelitian dengan memilih variabel insentif beban kerja dijadikan sebagai variabel penelitian.

Ada pengaruh positif beban kerja dan semangat kerja secara bersama-sama terhadap kedisiplinan pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Timur

Dalam penelitian ini yang dicoba dijelaskan dan dianalisis adalah keterkaitan variabel insentif beban kerja dan semangat kerja terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Timur.

Pengaruh semangat kerja lebih dominan dibandingkan dengan insentif beban kerja karena nilai koefisien regresi (b) untuk variabel semangat kerja menghasilkan nilai yang lebih besar dibandingkan nilai koefisien regresi (b) untuk variabel insentif beban kerja.

Uji hipotesis menunjukkan secara statistik ada pengaruh signifikan antara insentif beban kerja (X_1) dan semangat kerja (X_2) terhadap disiplin kerja (Y) pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Daerah (DPPKAD) Kabupaten Lampung Timur (nilai sig, 0,000)

Kata Kunci : Intensif, Disiplin Kerja, Semangat Kerja.

Pendahuluan

Pemberian insentif beban kerja diatur dalam Peraturan Gubernur Provinsi Lampung No 10 Tahun 2009 tentang insentif beban kerja pengelola keuangan daerah Provinsi Lampung. Kebijakan yang ada sudah dilaksanakan dan diimplementasikan kepada pegawai karena pemberian tambahan penghasilan merupakan bagian penerapan manajemen kinerja melalui pengembangan sistem penghargaan atas beban kerja dan risiko yang melekat; adanya insentif beban kerja ini diharapkan dapat memberikan semangat kerja dan meningkatkan kedisiplinan pegawai (Pergub, 2009).

Penelitian ini juga berlatar belakang fenomena bahwa masih banyak pegawai yang menyatakan bahwa insentif beban kerja yang diterima masih kurang dan belum mencukupi kebutuhannya, proporsi dan jumlah pelaksanaan kebijakan insentif beban kerja masih belum merata. Kondisi ini membuat semangat kerja pegawai rendah meskipun sudah ada kebijakan insentif beban kerja. Berkaitan dengan semangat kerja, banyak pegawai yang merasa perbedaan beban kerja tidak memberikan efek dan keuntungan terhadap dirinya, misalnya tidak mendapatkan insentif atau bonus atau penghargaan lain. Semangat kerja pegawai menjadi rendah hal itu tampak dari sikap bermalas-malasan dalam pelaksanaan tugas. Keadaan itulah yang pada akhirnya berimplikasi terhadap kedisiplinan (Siswanto, 2000).

Berdasarkan uraian di atas, penulis melihat adanya ketidaksesuaian dengan kenyataan yang terjadi pada pegawai DPPKAD Kabupaten Lampung Timur, karena dalam keseharian selalu ada pegawai yang tidak disiplin dalam mematuhi peraturan jam kerja yang ditetapkan baik pelanggaran dalam bentuk ketidakhadiran maupun dalam

mematuhi jam kerja dengan datang dan pulang tidak tepat waktu, walaupun data absensi selalu menunjukkan kedisiplinan yang tinggi yang disebabkan adanya manipulasi data pengisian absensi yang masih manual. Data yang penulis tampilkan berdasarkan pengamatan langsung adalah sebagai berikut :

- a. Rata-rata Pegawai yang tidak hadir perhari adalah 2 orang pegawai yang berarti 5 % dari seluruh Pegawai yang berjumlah 40 Pegawai,
 - b. Rata-rata Pegawai yang terlambat hadir adalah 5 orang pegawai yang berarti 12,5 % dari seluruh Pegawai,
 - c. Rata-rata pegawai yang lebih cepat pulang adalah 10 orang pegawai yang berarti 25 % dari jumlah pegawai
- Berdasarkan pengamatan tersebut, dapat diperoleh kesimpulan bahwa disiplin pegawai DPPKAD dengan melakukan pengamatan secara langsung untuk mengetahui faktor-faktor penyebab terjadi ketidakterdisiplinan pegawai.

Intensif

Pengertian insentif menurut Winardi (2001) adalah: “Dorongan untuk mencapai lebih banyak output kerja untuk mencapai pembayaran lebih banyak terutama dipengaruhi oleh pentingnya relatif banyak uang bagi pihak yang menerimanya dan evaluasi orang yang bersangkutan, tentang adilnya rencana berdasarkan apa yang diperoleh ekstra tersebut”.

Berdasarkan uraian diatas dapat dibuat kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan kepada pegawai agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi, berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau pemberian uang diluar gaji sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi pegawai kepada organisasi. Oleh sebab itu pemberian insentif kepada pegawai akan berdampak terhadap semangat dalam mencapai prestasi yang baik dan memberikan kinerja yang besar bagi perusahaan.

Semangat Kerja

Semangat kerja adalah suatu sifat kejiwaan yang sangat erat hubungannya dengan faktor-faktor kepuasan kerja, kegairahan kerja, dan keinginan untuk mempertinggi hasil kerja (Handoko, 2004). Semangat kerja menggambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan para pegawai dalam kantor. Apabila pegawai merasa bergairah, bahagia, optimis maka kondisi tersebut menggambarkan bahwa pegawai tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi tetapi apabila pegawai suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka pegawai tersebut mempunyai semangat kerja yang rendah.

Semangat kerja atau moral kerja merupakan sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang pegawai untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan tanpa menambah keletihan, yang menyebabkan pegawai dengan antusias ikut serta dalam kegiatan usaha kelompok sekerjanya, dan membuat pegawai tidak mudah terkena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas anggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.

Menurut Siswanto (2000), semangat kerja sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Disiplin Kerja

Pengertian disiplin pada dasarnya mencakup pelajaran, patuh, taat, kesetiaan dan terhormat atau patuh kepada ketentuan, peraturan atau norma yang berlaku. Dalam hubungannya dengan semangat kerja, disiplin merupakan unsur pengikat, unsur integrasi dan merupakan unsur yang dapat menggairahkan kerja (Suradinata, 2003). Disiplin menjadi pengikat dan integrasi, yaitu merupakan kekuatan yang dapat memaksa pegawai untuk mematuhi peraturan serta prosedur kerja yang ditetapkan.

Disiplin kerja juga dapat dipandang sebagai suatu standar norma perilaku yang dimiliki oleh organisasi dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik tertulis, dan mengharuskan pegawai mematuhi, sebagai upaya meningkatkan produktivitas. Tetapi, dalam praktek manajemen, pegawai sebagai manusia sering memiliki sifat atau kelemahan yaitu tidak semangat.

Menurut Hariandja (2002), Habbiburrahman, & Suwantara (2014), terdapat beberapa pendekatan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai, yaitu disiplin preventif, korektif, dan progresif. Disiplin preventif merupakan tindakan yang dilakukan untuk mendorong pegawai mentaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran, atau bersifat mencegah tanpa ada pemaksaan sehingga mencaiptakan disiplin diri.

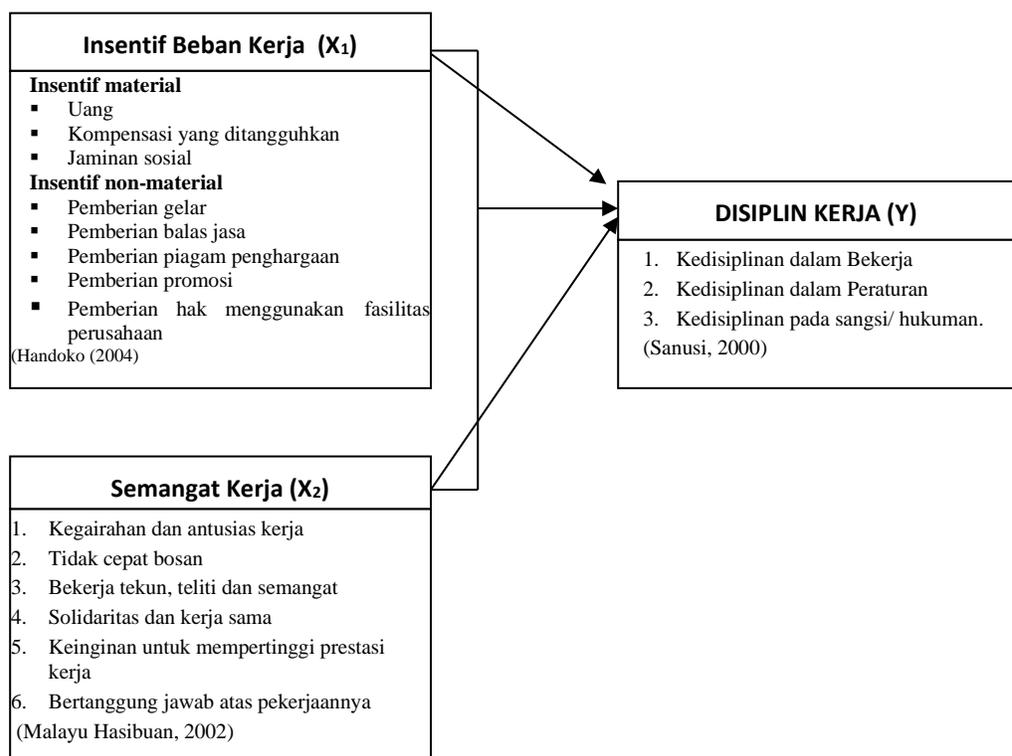
Kinerja

Kinerja karyawan menurut Hasibuan (2007), Barusman dan Mihdar (2014), adalah “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Kerangka Pikir

Berdasarkan uraian teoritis sebelumnya maka dapat diketahui bahwa disiplin kerja dapat terjadi karena adanya stimuli dalam bentuk insentif beban kerja, dengan adanya insentif beban kerja maka akan menimbulkan semangat kerja dan semangat kerja inilah yang mendorong seseorang untuk berperilaku disiplin.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka penulis merangkum atau memberi kesimpulan sebagai pendapat atau teori menyangkut insentif beban kerja dan semangat kerja pegawai dan pengaruhnya terhadap kedisiplinan dalam suatu bagan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Skema Paradigma Penelitian

Metodologi

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan survei yaitu penelitian yang mencoba menjelaskan tentang variabel-variabel yang diteliti dan selanjutnya menganalisis hubungan dan pengaruh antar-variabel. Dalam penelitian ini yang dicoba dijelaskan dan dianalisis adalah keterkaitan variabel insentif beban kerja dan semangat kerja terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Timur.

Pengumpulan Data

Data yang digunakan penelitian ini didapatkan dari data primer dan data sekunder, yaitu sebagai berikut:

- Data primer
Data primer yaitu data yang dikumpulkan langsung dari responden dengan menggunakan metode observasi dan kuesioner.
- Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung dengan menggunakan metode observasi.

Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Timur sebanyak 38 orang Pegawai.

Metode Analisis

1. Analisis Kualitatif
2. Analisis Kuantitatif

Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Insentif beban kerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Daerah (DPPKAD) Kabupaten Lampung Timur

| Kategori | Interval Kelas | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|----------------|-----------|----------------|
| Sangat baik | 41 - 46 | 3 | 7,9 |
| Baik | 35 - 40 | 12 | 31,6 |
| Sedang | 29 - 34 | 13 | 34,2 |
| Kurang Baik | 23 - 28 | 6 | 15,8 |
| Tidak Baik | 17 - 22 | 4 | 10,5 |
| Jumlah | | 38 | 100 |

Sumber : Data diolah, 2015

Berdasarkan tabel 8 di atas diperoleh jawaban dari responden bahwa sebanyak 3 responden (7,9%) berpendapat bahwa insentif beban kerja yang diberikan sangat baik, sebanyak 12 responden (31,6%) menyatakan pemberian insentif beban kerja dalam kategori baik, sebanyak 13 responden (34,2%) menyatakan pemberian insentif beban kerja dalam kategori sedang, responden yang menyatakan bahwa pemberian insentif beban kerja dalam kategori kurang baik sebanyak 6 orang (15,8%) sedangkan responden yang menyatakan bahwa pemberian insentif beban kerja dalam kategori tidak baik sebanyak 4 responden (10,5%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa pemberian insentif beban kerja di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Daerah (DPPKAD) Kabupaten Lampung Timur termasuk dalam kategori sedang.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Semangat Kerja Pada Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Daerah (DPPKAD) Kabupaten Lampung Timur

| Kategori | Interval Kelas | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|----------------|-----------|----------------|
| Sangat baik | 42 - 46 | 2 | 5,3 |
| Baik | 36 - 41 | 12 | 31,6 |
| Sedang | 30 - 35 | 12 | 31,6 |
| Kurang Baik | 24 - 29 | 5 | 13,2 |
| Tidak Baik | 18 - 23 | 7 | 18,4 |
| Jumlah | | 38 | 100 |

Sumber : Data diolah, 2015

Berdasarkan tabel di atas diperoleh jawaban dari responden diketahui sebanyak 2 responden (5,3%) memiliki semangat kerja yang sangat baik, sebanyak 12 responden (31,6%) memiliki semangat kerja yang baik, sebanyak 12 responden (31,6%) memiliki semangat kerja dalam kategori sedang dan responden yang memiliki semangat kerja kurang baik sebanyak 5 orang (13,2%), sedangkan responden yang memiliki semangat kerja dalam kategori tidak baik sebanyak 7 orang (18,4%).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semangat kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Daerah (DPPKAD) Kabupaten Lampung Timur termasuk dalam kriteria "baik".

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Kedisiplinan Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Daerah (DPPKAD) Kabupaten Lampung Timur

| Kategori | Interval Kelas | Frekuensi | Persentase (%) |
|----------|----------------|-----------|----------------|
|----------|----------------|-----------|----------------|

| | | | |
|---------------|---------|-----------|------------|
| Sangat baik | 40 - 45 | 9 | 23,7 |
| Baik | 35 - 39 | 10 | 26,3 |
| Sedang | 29 - 34 | 9 | 23,7 |
| Kurang Baik | 24 - 28 | 5 | 13,2 |
| Tidak Baik | 18 - 23 | 5 | 13,2 |
| Jumlah | | 38 | 100 |

Sumber : Data diolah, 2015

Berdasarkan tabel di atas diperoleh jawaban dari responden bahwa sebanyak 9 responden (23,7%) memiliki kedisiplinan sangat baik, sebanyak 10 responden (26,3%) memiliki kedisiplinan yang baik, sebanyak 9 responden (23,7%) memiliki kedisiplinan dalam kategori sedang, sedangkan responden yang memiliki kedisiplinan kurang baik dan tidak baik masing-masing sebanyak 5 orang (13,2%). Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa kedisiplinan Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Daerah (DPPKAD) Kabupaten Lampung Timur dalam kriteria “baik”.

Analisis Data Kuantitatif

Pada analisis kuantitatif dilakukan pengolahan data dilakukan dengan rumus Regresi Linier Berganda secara komputersasi menggunakan program SPSS 16.0 dengan *Out put* seperti pada lampiran 5 maka dapat dilakukan analisis sebagai berikut :

1. Analisis Korelasi

Hasil perhitungan regresi menghasilkan tabel *model sumarry* didapat nilai R_h variabel insentif beban kerja (X_1) dan semangat kerja (X_2) sebesar 0,828 berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui bahwa arah hubungan antara variabel insentif beban kerja (X_1) dan semangat kerja (X_2) dengan kedisiplinan (Y) adalah positif.

| Interval Koefisien | Interpretasi |
|--------------------|--------------|
| 0,001 – 0,200 | Sangat lemah |
| 0,201 – 0,400 | Lemah |
| 0,401 – 0,600 | Sedang |
| 0,601 – 0,800 | Kuat |
| 0,801 – 1,000 | Sangat Kuat |

Berdasarkan tabel interpretasi R maka dapat diketahui bahwa tingkat keeratan hubungan antara Insentif beban kerja (X_1) dan Semangat Kerja (X_2) dengan kedisiplinan (Y) memiliki tingkat keeratan hubungan yang sangat kuat karena nilai R_h (0,828) terletak antara 0,801 – 1,000. Besarnya pengaruh antara Insentif beban kerja (X_1) dan Semangat Kerja (X_2) dengan kedisiplinan (Y), diketahui dari rumus Koefesien Penentu (KP) dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KP &= 0,828^2 \times 100\% \\ &= 0,685 \times 100\% \end{aligned}$$

$$KP = 68,5\%$$

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan dapat dijelaskan oleh variabel insentif beban kerja dan semangat kerja sebesar 68,5% sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

2. Analisis Regresi

Berdasarkan analisis regresi diperoleh persamaan yang disusun dari table coefficient dimana persamaan regresi antara variabel insentif beban kerja, semangat kerja dan kedisiplinan adalah:

$$Y = 3,894 + 0,437 X_1 + 0,480 X_2$$

Nilai konstanta sebesar ($a = 3,894$) mempunyai makna bahwa jika tidak terdapat perubahan pada faktor dari variabel bebas yang meliputi insentif beban kerja, semangat kerja, maka kedisiplinan pegawai akan memiliki nilai yang tetap..

Interpretasi

Insentif beban kerja merupakan insentif beban kerja diartikan sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan dengan kinerja dan bagi hasil (*gain sharing*) yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas dan penghematan biaya. Secara teoritis dikatakan bahwa insentif beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai.

Pemberian insentif beban kerja di lingkungan Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Daerah (DPPKAD) Kabupaten Lampung Timur telah berjalan dengan baik hal itu tergambar dari jawaban responden tentang insentif beban kerja dimana sebagian besar responden berpendapat bahwa insentif beban kerja yang diberikan sangat baik.

Gambaran jawaban responden tentang insentif beban kerja juga didukung dari hasil penelitian bahwa insentif beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja dimana nilai sig untuk variabel insentif beban kerja (X_1) sebesar 0,007 dapat disimpulkan bahwa nilai sig ($0,007 < \alpha (0,05)$) berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara insentif beban kerja (X_1) terhadap kedisiplinan kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Daerah (DPPKAD) Kabupaten Lampung Timur.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja adalah semangat kerja. Semangat kerja adalah suatu sifat kejiwaan yang sangat erat hubungannya dengan faktor-faktor kepuasan kerja, kegairahan kerja, dan keinginan untuk mempertinggi hasil kerja (Handoko, 2004 :)

Berdasarkan teori diatas maka semangat kerja diyakini sebagai faktor yang penting dalam produktivitas kerja yang dapat diukur melalui perilaku disiplin pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kondisi semangat kerja pegawai di lingkungan Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Daerah (DPPKAD) Kabupaten Lampung Timur telah cukup baik. Hal itu tergambar dari hasil penelitian dimana sebagian besar responden memiliki semangat kerja yang baik.

Kondisi tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sinungan (2003) yang menyatakan bahwa semangat kerja sering diidentikkan dengan produktivitas kerja yang dapat dilihat dari kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Teori tersebut didukung oleh hasil penelitian bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja karena nilai sig untuk variabel semangat (X_2) sebesar 0,002 dapat disimpulkan bahwa nilai sig ($0,002 < \alpha (0,05)$).

Pengaruh semangat kerja lebih dominan dibandingkan dengan insentif beban kerja karena nilai koefesien regresi (b) untuk variabel semangat kerja menghasilkan nilai yang lebih besar dibandingkan nilai koefesien regresi (b) untuk variabel insentif beban kerja. Semangat kerja merupakan salah satu faktor pendorong yang bersumber dari dalam diri pegawai sehingga dorongan tersebut memberikan kontribusi yang besar terhadap perilaku dalam bentuk kedisiplinan bekerja. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat diketahui bahwa insentif beban kerja yang diimplementasikan dengan baik akan meningkatkan semangat kerja pegawai dan dari semangat tersebut akan mendorong pegawai untuk berdisiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Kesimpulan dan Implikasi

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan interpretasi penelitian maka dapat disimpulkan :

1. Arah hubungan antara variabel insentif beban kerja (X_1) dengan disiplin kerja (Y) adalah positif dengan tingkat keeratan hubungan dalam kategori kuat. Uji hipotesis menunjukkan secara statistik ada pengaruh insentif terhadap kedisiplinan pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Daerah (DPPKAD) Kabupaten Lampung Timur (nilai sig.= $0.007 < \alpha = 0,05$)
2. Arah hubungan antara variabel semangat kerja (X_2) dengan disiplin kerja (Y) adalah positif dengan tingkat keeratan hubungan dalam kategori kuat. Uji hipotesis menunjukkan secara statistik ada pengaruh signifikan antara semangat kerja terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Daerah (DPPKAD) Kabupaten Lampung Timur (nilai sig.= $0.002 < \alpha = 0,05$)
3. Arah hubungan antara variabel insentif beban kerja (X_1) dan semangat kerja (X_2) dengan disiplin kerja (Y) adalah positif dengan tingkat keeratan hubungan dalam kategori sangat kuat. Uji hipotesis menunjukkan secara statistik ada pengaruh signifikan antara insentif beban kerja (X_1) dan semangat kerja (X_2) terhadap disiplin kerja (Y) pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Daerah (DPPKAD) Kabupaten Lampung Timur (nilai sig, 0,000)

Implikasi

Berdasarkan analisis data secara kualitatif dan kuantitatif maka terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai yaitu:

1. Berkaitan dengan insentif beban kerja maka indikator yang perlu mendapatkan perhatian adalah pendidikan penjenjangan yang dilaksanakan berdasarkan senioritas kepangkatan pegawai, oleh sebab itu pimpinan perlu mengeluarkan strategi bahwa pemberian insentif hendaknya jangan semata-mata diberikan berdasarkan pangkat atau jabatan tetapi dikombinasikan antara pangkat atau jabatan dan kontribusi serta prestasi pegawai agar supaya insentif tersebut dapat diberikan secara merata dan adil sehingga mampu meningkatkan kedisiplinan pegawai.

2. Berkaitan dengan semangat kerja maka indikator yang perlu ditingkatkan adalah wujud kerjasama agar keberhasilan tugas dapat terlaksana dengan baik, hal itu dapat dilakukan dengan membentuk tim-tim untuk pelaksanaan tugas sehingga tugas tidak memberatkan pegawai dan tanggung jawab juga dapat dipikul bersama-sama. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai
3. Kepada pegawai hendaknya terus meningkatkan disiplin kerja selama ini, hal yang perlu ditingkatkan adalah dengan membiasakan diri melakukan koordinasi dengan lembaga lain sehingga terjalin kerjasama dan interaksi yang baik. Kemampuan berkoordinasi merupakan salah satu wujud disiplin pegawai dalam pelaksanaan tugasnya.

Daftar Pustaka

- Barusman, Andala Rama Putra dan Mihdar, Fauzi. 2014. *The Effect of Job Satisfaction and Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior with Organization Commitment as the Moderator*. International Journal of Humanities and Social Science Vol. 4, No:9, pp 118-126
- Habiburahman, & Suwantara, Gede Agus. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DP2KA) di Kabupaten Way Kanan. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol, 4, No; 2.
- Hariandja, Marihot TE. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2002. Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siswanto. Bejo, 2000, Manajemen Tenaga Kerja, Sinar Baru, Bandung.
- Suradinata, Ermaya. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia; Suatu Tinjauan Wawasan Masa Depan. Ramadan, Bandung.
- Yanti, Dewina 2010. Tesis. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Perawat pada Rumah Sakit Santa Maria Pekanbaru. Universitas Andalas Padang Sumatera Barat.
- Handoko, T. Hani. 2004. Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. UPFE, Yogyakarta.
- Yulhantoro (2002) Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bagian Tata Usaha Kepegawaian dan Keuangan Departemen Kesehatan Propinsi Jawa Tengah. Tesis Universitas Diponegoro Semarang Jawa Tengah.
- Winardi. 2001. Motivasi dan Pemoivasian. Raja Grafindo Persada. Jakarta