PENGARUH DISIPLIN KERJA,
PELATIHAN DAN PEMBERIAN
INSENTIF TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI BADAN PENGELOLAAN
KEUANGAN PENDAPATAN DAN ASET
DAERAH (BPKPAD) DI KABUPATEN
TAPANULI TENGAH

Hadi Sulaiman Tarihoran

Universitas Terbuka

Jalan Cabe Raya

Pamulang, Tangerang Selatan

Abstrak

Kinerja pegawai (persentase kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Banyak faktor untuk meraihnya melalui penerapan disiplin kerja, melaksanakan pelatihan dan memberi stimulus. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, pelatihan dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah di Kabupaten Tapanuli Tengah. Latar belakang masalah dalam penelitian ini apakah disiplin kerja, pelatihan dan pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah di Kabupaten Tapanuli Tengah? Metode pengumpulan data melalui kuesioner dengan skala penelitian skala interval. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 64 orang pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPKPAD di Kabupaten Tapanuli Tengah, pelatihan disimpulkan secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di BPKPAD di Kabupaten Tapanuli Tengah, pemberian insentif disimpulkan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPKPAD di Kabupaten Tapanuli Tengah.

Kata kunci: *disiplin kerja, pelatihan, insentif, kinerja*

(*) Corresponding Author: hadiyasmin25@gmail.com

PENDAHULUAN

Kesuksesan organisasi mencapai visi dan misinya tergantung dari kinerja individu serta kelompok, jadi ketika kinerja pegawai baik, maka kinerja instansi akan baik juga sebab kinerja instansi tergantung dari kinerja individu serta kelompok. Minimnya kinerja PNS ini disebabkan oleh banyak aspek, antara lain tidak ditempatkan sesuai kemampuan, kurang disiplin dalam pekerjaan, kurang memiliki inisiatif, dan hanya menunggu perintah atasan. Hal ini terjadi karena banyak PNS yang tidak mau mengikuti pelatihan meski pemerintah sudah membuat program khusus secara berkala. Padahal, dalam melaksanakan program dibutuhkan SDM yang kompeten di bidangnya agar kinerja lembaga tersebut dapat tercapai secara optimal.

Agar kinerja pegawai meningkat, salah satu upaya yang patut dicoba yaitu melalui penerapan disiplin kerja. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek, antara lain ketaatan dan hormat terhadap kesepakatan yang telah dibuat antara organisasi dan karyawan (Prawirosentono, 2003: 27). Seorang yang memiliki kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan serta kewajiban yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan PP No. 53 Tahun 2010 pada pasal 2 dan pasal 3, kewajiban dan larangan yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai diatur dengan jelas. Disiplin merupakan sikap dan perilaku karyawan yang mencerminkan kepatuhan terhadap berbagai peraturan yang berlaku dan aktivitas yang tidak melanggar norma atau standar yang diatur.

Salah satu kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja adalah dengan memberikan pelatihan yang terarah dan tepat sasaran sehingga dapat meningkatkan kemampuan/kompetensi pegawai yang diperuntukkan bagi kepentingan organisasi melalui efisiensi akselerasi, efektivitas, dan penilaian tugas yang dilaksanakan secara berkualitas, serta meningkatkan karakter kerja sama dengan penuh rasa

tanggung jawab. Pelatihan merupakan aktivitas utama suatu organisasi dalam mengembangkan pegawainya demi pengembangan organisasi. Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil. Pada Bab I ketentuan umum Pasal 1 ayat (1) .

Pelatihan solusi yang terbaik untuk meningkatkan kapasitas kerja sumber daya manusia yang bermuara pada peningkatan kinerja dikemudian hari. Kinerja dapat dipengaruhi oleh insentif. Pemberian insentif ini tidak hanya sebatas untuk peningkatan kualitas karyawan, tetapi juga bagian dari koreksi atau penilaian kinerja itu sendiri. Pemberian insentif sebenarnya merupakan apresiasi dalam bentuk uang atau dalam berbagai bentuk yang ditujukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk itu, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh disiplin kerja, pelatihan, dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) di Kabupaten Tapanuli Tengah.

METODE

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif bertujuan untuk menggambarkan sebaran jawaban responden terhadap sikap individu dalam variabel penelitian. Statistik inferensial digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2), uji t dan Uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji normalitas data (Pendekatan histogram dan grafik)

Gambar 1. Pengujian Histogram Normalitas

Gambar 2. Pengujian Grafik Normalitas

Dari histogram dan grafis tersebut, dapat disimpulkan bahwa data telah memenuhi syarat dan normalitas data dapat terpenuhi.

Tabel 1. Hasil Pengujian Serempak (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	122,819	3	40,94	21,966	0,000 ^b
Residual	70,824	38	1,864		
Total	193,643	41			

Berdasarkan Tabel 1. diketahui bahwa F_{hitung} (21,966) lebih besar dari F_{tabel} (2,85) dan $Sig.$ (0,000^a) lebih kecil dari α 5% (0,005). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian disiplin kerja, pelatihan, dan pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKPAD Kabupaten Tapanuli Tengah

Tabel 2. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,796 ^a	0,634	0,605	1,365

Dari Tabel 2, diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) adalah 0,634. Hal ini membuktikan hubungan yang kuat antara variabel bebas dan terikat. Di mana 63,4% variabel bebas ini mampu menunjukkan kontribusinya terhadap kinerja pegawai BPKPAD Kabupaten Tapanuli Tengah. Sedangkan 36,6% sisanya merupakan dampak dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Penguji Secara Parsial (Uji t)

Tabel 3. Hasil Pengujian Secara Parsial (Sig.)						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,03	3,208		2,192	0,035
	Disiplin kerja	0,326	0,116	0,352	2,799	0,008
	Pelatihan	0,127	0,039	0,368	3,292	0,002
	Insentif	0,188	0,063	0,335	2,986	0,005

Dari Tabel 3 terlihat disiplin kerja memiliki penyebab tertentu dan mendasar pada kinerja, di mana t-hitung senilai 2,799 lebih besar dari t tabel 2,018 atau signifikan (Sig-t) 0,008 kurang dari α (0,05). Koefisien regresi yang bernilai positif berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja memberikan perubahan pada peningkatan kinerja pegawai BPKPAD Kabupaten Tapanuli Tengah.

Hasil uji juga menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja, di mana nilai t-hitung sebesar 3,292 lebih besar dari t tabel 2,018 atau signifikan (Sig-t) 0,002 lebih kecil dari α (0,05). Koefisien regresi yang bernilai positif mengindikasikan semakin baik pelatihan maka akan berdampak baik bagi kinerja pegawai BPKPAD Kabupaten Tapanuli Tengah.

Namun hasil uji variabel insentif menunjukkan yang paling dominan mempengaruhi kinerja. Di mana nilai t hitung 2,986 lebih besar dari nilai t tabel 2,018 atau signifikan (Sig-t) 0,000 lebih kecil dari α (0,05). Tanda positif pada koefisien regresi menunjukkan bahwa semakin banyak insentif yang diterima akan berdampak pada kinerja pegawai yang semakin meningkat.

Berdasarkan persamaan hasil pengolahan data regresi linear berganda, didapatkan nilai konstanta (α) 7.030 menunjukkan nilai konstan kinerja pegawai BPKPAD Kabupaten Tapanuli Tengah. Nilai koefisien regresi X_1 bernilai positif sebesar 0,326 yang artinya jika pegawai BPKPAD Kabupaten Tapanuli Tengah memiliki disiplin yang tinggi maka akan berdampak positif terhadap kinerja mereka. Koefisien regresi X_2 senilai 0,127 memberi arti bahwa pelatihan yang baik di lingkungan BPKPAD Kabupaten Tapanuli Tengah akan berdampak positif terhadap kinerja para pegawainya. Selain itu, nilai positif 0,188 pada koefisien regresi X_3 mengindikasikan bahwa insentif yang sesuai harapan pegawai akan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPKPAD Kabupaten Tapanuli Tengah.

Pembahasan

Disiplin kerja merupakan pengetahuan/perilaku pegawai dalam mematuhi peraturan apa pun yang telah dibuat sebelumnya oleh organisasi. Untuk memastikan berprestasi dan pegawai yang baik, pegawai ASN diharuskan untuk selalu mematuhi undang-undang dan peraturan yang berlaku dan menerapkan prinsip pemerintahan yang baik. Disiplin dalam arti pegawai harus lebih menghargai waktu, dengan hadir tepat waktu, maka kemungkinan besar tugas kantor akan selesai tepat waktu juga. Peraturan Pemerintah No. 55/2010 tentang Disiplin Kerja dibuat untuk memastikan setiap pegawai ASN taat pada peraturan. Tujuannya, agar pegawai konsisten dalam bertindak dan mencapai tujuan organisasi (Sinambela, 2012: 243). Untuk itu, kedisiplinan harus ditegakkan. Tanpa kedisiplinan maka organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kedisiplinan menjadi kunci keberhasilan bagi suatu organisasi.

Dari temuan diketahui pelatihan yang diberikan kepada pegawai adalah dengan cara mengirim peserta ke lembaga pelatihan yang memberikan pelatihan yang dibutuhkan organisasi. Jika peserta pelatihan dapat memperoleh ilmu maka akan bermanfaat kepada organisasi. Setiap pelatihan yang dilaksanakan oleh instansi lain, instansi mengirim peserta jika di undang. Pegawai yang andal dan mampu memberikan kontribusi yang nyata, haruslah dirancang dengan suatu program yang terstruktur namun fleksibel. Tentu, hal ini haruslah menjadi program jangka panjang bagi suatu organisasi. Sebagai upaya menciptakan pegawai yang memiliki kemampuan dalam perpajakan, organisasi melakukannya melalui berbagai jenis pelatihan seperti *On the job training* (latihan sambil kerja) dan *Job instruction training* (latihan instruksi kerja) serta mengirim pegawai mengikuti pelatihan di luar instansi telah memberi manfaat kepada instansi dengan meningkatnya kapabilitas pegawai. Agar kinerja pegawai meningkat dan tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal, diperlukan suatu metode dan standar kerja yang ditentukan organisasi melalui pelatihan di tempat kerja.

Dari percobaan hipotesis, ditemukan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menginformasikan bahwa insentif dapat memuaskan beberapa karyawan, walaupun terdapat perbedaan pendapat pada beberapa pegawai yang dalam mencapai target mereka harus diberi penghargaan dengan melihat bukan pujian. Ada dua hal yang wajib diingat oleh instansi dalam memberikan insentif. Pertama, insentif harus adil dan tidak memihak pada pegawai dan jabatan. Kedua, insentif tidak jauh berbeda dengan apa yang diharapkan karyawan. Jika kedua hal ini terpenuhi, maka kinerja para pegawai akan meningkat. Sementara itu, faktor utama dalam pemberian insentif adalah agar produktivitas terus meningkat.

PENUTUP

Disiplin kerja secara parsial memiliki validitas yang tinggi dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan, meski berdampak positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan insentif, secara parsial berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Diharapkan pimpinan lebih memperhatikan kedisiplinan waktu kerja yang ada pada instansi

berdasarkan kehadiran, tata cara kerja, kesadaran bekerja dan tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, pimpinan dapat menerapkan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku sehingga pegawai akan lebih patuh dan tidak melakukan pelanggaran disiplin kerja.

Pimpinan diharapkan mengikutsertakan para pegawai dalam kegiatan pelatihan baik yang bersifat teknis, fungsional maupun keterampilan sehingga pegawai lebih terampil/produktif dalam bekerja. Pimpinan agar mempertahankan dan meningkatkan pemberian insentif kepada pegawai dikarenakan dapat memotivasi pegawai untuk lebih semangat dalam bekerja/produktivitas untuk mencapai tujuan instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Hofmans Joeri, Gieter Sara De, Pepermans Roland. (2012). Individual differences in the relationship between satisfaction with job rewards and job satisfaction. *Journal of Vocational Behaviour*. Article in Press. No. Of Page : 9; 4C
- Kaswan. (2016). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil
- Prawirosentono, S. (2003). *MSDM Kebijakan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: BPFE.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.