

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Hidayat & A. Anwar, 2024) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Dalam hal ini berarti bahwa para manajer dalam mencapai tujuan organisasinya melalui sumber daya manusia dimana, sumber daya manusia berperan untuk melaksanakan berbagai tugas yang mungkin diperlukan oleh organisasi sehingga para manajer tidak melakukan tugas – tugas itu sendiri. Selain itu manajemen dapat diartikan sebuah seni untuk mengatur sesuatu, baik orang maupun pekerjaan atau sebuah proses yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan organisasi dengan cara bekerja sama dalam team. Menurut Hasibuan (2017:10) manajemen sumber daya manusia yaitu “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Pada dasarnya, sumber daya manusia merupakan suatu sumber daya yang sangat penting di dalam sebuah organisasi. Sebab sumber daya manusia adalah sumber daya yang sangat berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Pengambilan suatu keputusan yang terbaik berasal dari suatu sumber daya manusia yang memperlihatkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatan.

Berdasarkan dari penjelasan pendapat beberapa ahli di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan tujuan mencapai tujuan organisasi perusahaan secara keseluruhan.

### **1. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan utama pengelolaan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi guna mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini masuk akal karena seluruh aktivitas organisasi bergantung pada orang yang menjalankannya. Oleh karena itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola sedemikian rupa agar memiliki kualitas yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien. Tujuan tersebut menurut Sedarmayanti (2014:7) dapat dijabarkan ke dalam 4 tujuan yang lebih operasional yaitu sebagai berikut :

#### 1) Tujuan Masyarakat (*Social Objective*)

Tujuan masyarakat adalah untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dan masyarakat.

#### 2) Tujuan Organisasi (*Organization Objective*)

Tujuan organisasi adalah untuk melihat bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*), maka perlu adanya kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan.

3) Tujuan Fungsi (*Functional Objective*)

Tujuan fungsi adalah untuk memelihara kontribusi bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal.

4) Tujuan Personal (*Personal Objective*)

Tujuan personal adalah untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadinya, guna mencapai tujuan organisasi. Tujuan pribadi pegawai diharapkan dapat dipenuhi, dan sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap pegawai yang bersangkutan.

## 2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2018) mengatakan bahwa fungsi MSDM termasuk perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Berikut beberapa penjelasan mengenai fungsi MSDM:

a. Perencanaan

Merupakan kegiatan dalam merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk membantu mencapai tujuan.

b. Pengorganisasian

Merupakan kegiatan mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan

Adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

d. Pengendalian

Merupakan kegiatan mengawasi semua karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

e. Pengadaan

Merupakan suatu proses pemilihan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mempekerjakan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan

Merupakan proses meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Adalah upaya pemberian balas jasa kepada karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, baik dalam bentuk uang atau barang.

h. Pengintegrasian

Merupakan salah satu cara dalam kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Adalah upaya untuk mempertahankan atau meningkatkan kesehatan fisik, mental, dan kesetiaan karyawan sehingga mereka terus bekerja sama sampai mereka pensiun.

j. Kedisiplinan

Merupakan fungsi MSDM yang paling penting adalah kedisiplinan; tanpa disiplin yang baik, sulit untuk mencapai tujuan yang maksimal.

k. Pemberhentian

Adalah putusnya hubungan kerja seseorang dengan perusahaan karena alasan seperti kontrak kerja berakhir, keinginan perusahaan, atau faktor lain.

Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah ditetapkan, maka departemen sumber daya manusia harus memelihara, mempergunakan, dan mengembangkan pegawai (sumber daya manusia) agar semua fungsi organisasi dapat berjalan dengan semestinya. Jika kegiatan manajemen sumber daya manusia memanfaatkan fungsi-fungsinya dengan baik, maka tujuan organisasi akan cepat tercapai dan berjalan dengan lancar.

## **B. Insentif**

Insentif merupakan sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan seoptimal mungkin, dimana insentif yang dimaksud sebagai pendapatan di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif 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 standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

Menurut Dewi & Harjono (2019:132) insentif adalah salah satu strategi untuk memotivasi para pekerjanya untuk berkinerja secara optimal, Insentif ini diberikan sebagai imbalan perusahaan kepada pegawainya berdasarkan kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai, semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan, semakin banyak pula insentif yang diberikan kepada mereka.

Menurut Mangkunegara (2015:89) mengemukakan bahwa, insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).

Menurut (Handoko et al., 2017) insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada pegawai, sehingga mendorong semangat kerja para pegawai agar mereka dapat bekerja lebih produktif lagi, dan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Dengan melihat beberapa pendapat diatas maka dari itu dapat peneliti simpulkan bahwa Insentif merupakan sebuah penghargaan yang berupa uang atau bukan uang kepada karyawan yang berkompeten dan mempunyaun kinerja

yang bagus. Insentif juga merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

### 1. Tujuan Insentif

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan pihak yaitu:

a. Bagi perusahaan:

- 1) Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan
- 2) Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi

b. Bagi pegawai:

- 1) Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok
- 2) Meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

Menurut Kadarisman (2014:203) mengemukakan bahwa tujuan utama diberikannya insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada pegawai dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerjanya.

Sedangkan menurut (Handoko, 2018) insentif diberikan pada pegawai bertujuan:

1. Memperoleh personalia yang *qualified*

Insentif yang diberikan cukup tinggi untuk menarik para pelamar. Karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi persediaan dan permintaan tenaga kerja. Kadang-kadang tingkat gaji yang relatif tinggi diperlukan untuk menarik para pelamar cakap yang sudah mempunyai banyak pengalaman.

2. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang.

Bila tingkat Insentif tidak bersaing, niscaya banyak karyawan yang berkompeten akan keluar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.

3. Menjamin keadilan.

Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memastikan bahwa semua orang menerima gaji yang sesuai dengan prinsip keadilan. Dalam menentukan tingkat kompensasi, keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting.

4. Menghargai perilaku yang diinginkan.

Insentif hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan seperti, prestasi yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain yang dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

5. Mengendalikan biaya-biaya.



Dengan adanya suatu program insentif yang logis, maka dapat membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak, jika tidak ada sistem pengupahan dan penggajian yang sistematis organisasi dapat membayar kurang (*underpay*) atau lebih (*overpay*) kepada para karyawan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan insentif adalah sebagai bentuk rangsangan berupa material maupun non material yang diberikan perusahaan kepada karyawannya untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

## 2. **Jenis – Jenis Insentif**

Jenis-jenis insentif dalam suatu perusahaan, harus dituangkan secara jelas sehingga dapat diketahui oleh karyawan, dan oleh perusahaan tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah semangat kerja bagi karyawan yang bersangkutan. Menurut ahli manajemen sumber daya manusia Siagian (2014:268), jenis-jenis insentif tersebut adalah :

### 1. Bonus

Bonus adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tercapainya hasil produksi yang memenuhi target .

### 2. Komisi

Komisi adalah bonus yang diterima karena melakukan tugas dengan baik dan biasanya diberikan kepada tenaga penjualan.

3. Insentif bagi eksekutif

Insentif bagi eksekutif ini adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.

4. Kurva Kematangan

Kurva kematangan adalah insentif bagi tenaga kerja yang jam kerja, pangkat, dan gajinya menghalangi mereka untuk mencapai pangkat atau pendapatan yang lebih tinggi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau upaya pendidikan yang lebih tinggi.

5. *Piece Work*

*Piece work* adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja pegawai berdasarkan hasil kerja pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi. berdasarkan hasil kerja pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.

Berdasarkan pengertian di atas maka jenis-jenis insentif adalah :

1. Insentif material

Dapat diberikan dalam bentuk:

- a. Bonus
- b. Komisi
- c. Kompensasi yang ditanggihkan
- d. Pembagian laba

- e. Bantuan hari tua
2. Insentif non-material

Dapat diberikan dalam bentuk :

- a. Pemberian pujian lisan atau tulisan
- b. Pemberian piagam penghargaan
- c. Pemberian promosi
- d. Jaminan sosial

Dengan adanya jenis-jenis insentif ini maka perusahaan dapat mendorong motivasi dan semangat kerja pegawai, sehingga pegawai akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kinerjanya sehingga akan meningkatkan keuntungan bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

### 3. **Indikator Insentif**

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat insentif karyawan suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2016:184) ada beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan insentif antara lain sebagai berikut:

#### 1. Kinerja

Dengan cara ini, sistem insentif langsung menghubungkan jumlah insentif dengan kinerja pegawai. Ini berarti bahwa jumlah insentif didasarkan pada jumlah hasil yang dicapai oleh pegawai selama waktu kerja mereka. Dalam kasus ini di mana hasil kerja diukur secara kuantitatif, sistem ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif untuk menjadi lebih produktif.

## 2. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menetapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja. Memang ada kelemahan dan kelebihan dalam menggunakan cara ini, antara lain :

### a. Kelemahan

Terlihatnya adanya kelemahan cara ini sebagai berikut :

- 1) Mengakibatkan mengendornya semangat kerja pegawai yang sesungguhnya mampu memproduksi lebih dari rata-rata.
- 2) Tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan pegawai.
- 3) Membutuhkan pengawasan yang kuat agar pegawai sungguh-sungguh dalam sbekerja.
- 4) Kurang mengakui adanya kinerja pegawai.

### b. Kelebihan

Di samping kelemahan tersebut di atas, dapat dikemukakan kelebihan-kelebihan cara ini antara lain :

- 1) Dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan seperti pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat.
- 2) Menjamin kepastian penerimaan insentif secara berkala.
- 3) Tidak memandang rendah pegawai yang sudah lanjut usia.

## 3. Senioritas

Sistem insentif ini bergantung pada masa kerja atau senioritas karyawan di perusahaan. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, yang menunjukkan bahwa karyawan sangat setia pada organisasi di mana mereka bekerja. Pegawai yang lebih senior memiliki loyalitas yang lebih besar terhadap organisasi dan tingkat keamanan dan stabilitas yang lebih tinggi dalam perusahaan. Dengan cara ini, kelemahan yang menonjol adalah bahwa pegawai senior mungkin tidak memiliki kemampuan yang luar biasa atau menonjol. Akibatnya, pegawai junior atau pegawai muda yang memiliki kemampuan yang luar biasa dapat dipimpin oleh pegawai senior, meskipun mereka tidak memiliki kemampuan yang menonjol. Mereka menjadi pimpinan karena masa kerja, bukan kemampuan. Dalam keadaan seperti ini, ada kemungkinan bahwa karyawan junior yang dinamis dan mampu meninggalkan organisasi.

#### 4. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif untuk pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak mereka. Ini berarti insentif itu wajar jika mereka dapat memenuhi sebagian kebutuhan pokok mereka, bukan terlalu banyak atau terlalu sedikit. Dengan cara ini, karyawan dapat bertahan di organisasi.

#### 5. Keadilan dan Kelayakan

##### a. Keadilan

Dalam sistem insentif keadilan bukanlah harus sama rata tanpa pilih kasih, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan

(input) dengan (output), makin tinggi loyalitas semakin tinggi insentif yang diharapkan, oleh karena itu yang harus dinilai adalah loyalitasnya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari posisi ditunjukkan oleh persyaratan yang harus dipenuhi oleh orang yang memegang posisi tersebut. Akibatnya, output yang diharapkan lebih besar. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diberikan kepada para pegawai yang bersangkutan, yang memiliki rasa keadilan yang sangat diperhatikan oleh setiap pegawai yang menerimanya.

b. Kelayakan

Selain masalah keadilan dalam pemberian insentif, kelayakan juga harus dipertimbangkan. Layak dalam artian membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Jika perusahaan yang bersangkutan memberikan insentif yang lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan tersebut akan menghadapi masalah, yaitu kinerja pegawai akan menurun, mungkin karena ketidakpuasan pegawai dengan insentif tersebut.

6. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah upaya untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan lain di perusahaan. Ini juga mencakup menentukan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan untuk membuat ranking untuk memberikan insentif.

Sedangkan menurut Sinambela (2017:239) indikator insentif dapat digolongkan menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1. Insentif Material
  - a. Bonus
  - b. Komisi
  - c. Jaminan Sosial
2. Insentif non material
  - a. Pemberian penghargaan atau medali
  - b. Promosi Jabatan
  - c. Pemberian pujian

### **C. Disiplin Kerja**

Setiap organisasi ataupun perusahaan memiliki peraturan-peraturan yang harus ditaati dan dijalankan oleh para karyawan/bawahan seperti disiplin kerja. Disiplin kerja adalah aturan yang diberlakukan kepada seluruh karyawan guna perhatikan moral dan sikap yang melekat pada diri individu dalam pelaksanaan tugas yang diberikan.

Disiplin, menurut (Kamaruddin, 2023), adalah "perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab". Disiplin ini berkaitan erat dengan suatu wewenang. Apabila wewenang tidak berfungsi dengan baik, disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus memiliki kemampuan untuk menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mereka dapat bertanggung jawab atas pekerjaan sesuai dengan wewenang yang telah diberikan kepada mereka.

Menurut Sutrisno (2019:86), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya, dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi. Sedangkan menurut (Rasyid & Habe, 2022) Disiplin merupakan salah satu fungsi manajemen untuk dilaksanakan dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat tercapainya program – program kerja yang lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja pada dasar penerapannya adalah untuk mengatur dan mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sepanjang operasi perusahaan. Ini dianggap sebagai kegiatan manajemen dalam menjalankan operasional perusahaan.

### **1. Tujuan Kedisiplinan Kerja**

Untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan, disiplin kerja menjadi sangat penting bagi karyawan untuk dilatih. Menurut (Rizki & Suprajang, 2017) berpendapat bahwa "Maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti":

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif yang bersangkutan, baik hari ini maupun besok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja:
  - a. Agar para pegawai dapat mentaati segala peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan.
  - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan kinerja yang sesuai standar.



- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa kantor dengan sebaik-baiknya.
- d. Pegawai mampu memperoleh tingkat kinerja yang tinggi.

Berdasarkan tujuan disiplin kerja maka disiplin kerja pegawai harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa adanya dukungan dari para pegawai sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Oleh karena itu, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya.

## **2. Bentuk – Bentuk Disiplin Kerja**

Tindakan disipliner bagi karyawan harus ditegakkan dengan setara. Sanksi disiplin berlaku untuk semua orang, tidak ada perbedaan, memilih dan berpihak pada siapapun akan mendapatkan hukuman pendisiplinan yang sama, termasuk sanksi terhadap pemimpin, karena pemimpin harus memberi contoh bagi bawahannya. Adapun menurut Mangkunegara (2015:129) menjelaskan, disiplin kerja memiliki bentuk, yakni:

### **1. Disiplin Preventif**

Disiplin preventif adalah upaya untuk mendorong karyawan untuk mematuhi peraturan dan pedoman kerja perusahaan. Dengan preventif, dapat membantu karyawan menjaga diri mereka dari peraturan perusahaan. Pemimpin perusahaan bertanggung jawab. Pegawai juga harus mengetahui dan memahami semua peraturan dan pedoman kerja yang ada di organisasi. Jawab untuk menciptakan iklim organisasi dengan disiplin preventif. Pegawai juga harus mengetahui dan memahami semua

peraturan dan pedoman kerja yang ada di organisasi. Jika sistem organisasinya baik, maka diharapkan akan lebih mudah untuk menegakkan disiplin kepada seluruh pegawai.

## 2. Disiplin Korektif

Didisiplinkan koorektif adalah upaya untuk mendorong karyawan untuk membuat peraturan dan mematuhi sesuai dengan peraturan perusahaan. Pegawai yang melanggar aturan ini harus dihukum sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan sanksi ini adalah untuk memperbaiki dan menegakan hukum bagi pegawai yang melanggar.

## 3. Indikator – Indikator Disiplin Kerja

Berdasarkan uraian sebelumnya maka dijelaskan indikator-indikator disiplin menurut pendapat Hasibuan (2017:194) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

### 1. Kehadiran

Merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan pegawai. Pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat terlihat dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.

### 2. Ketaatan pada peraturan kerja

Merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di organisasi.

### 3. Ketaatan pada standar kerja

Yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai

Merupakan sikap teliti dan berhati hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.

5. Etika bekerja

Merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

#### **D. Kinerja**

Dalam kamus besar bahasa Indonesia kinerja adalah sesuatu yang dapat dicapai. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yang berarti prestasi kerja atau prestasi nyata yang dicapai oleh seseorang di tempat kerja (Sabilah et al., 2023) Kinerja menggambarkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan telah dicapai. Kinerja didefinisikan sebagai perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap individu, seperti prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran mereka dalam perusahaan.

Kinerja, menurut Afandi (2018:83) adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi secara valid, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

Sedangkan menurut (Akerina et al., 2023) Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya, harapan organisasi adalah mempunyai tenaga kerja yang profesional yang mampu mencapai target dan menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Pada akhirnya, setiap pekerja harus mampu menunjukkan kinerja mereka sesuai dengan peran mereka dalam organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan yang dapat dilihat dan dievaluasi oleh manajer untuk menentukan pencapaian tujuan sebuah organisasi.

Dari beberapa pengertian diatas Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil dan perilaku kerja seorang pegawai selama periode waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawabnya dan ketentuan dalam organisasi, sehingga tercapainya tujuan dalam organisasi.

### **1. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yg baik. Menurut Wibowo (2016:84) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

#### **a. Faktor Individu**

Yaitu faktor yang ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh individu.

#### **b. Faktor Kepemimpinan**

Yaitu faktor yang ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader kepada bawahannya.

#### **c. Faktor Tim**

Yaitu faktor yang ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja seperti, memberikan semangat kepada sesama teman kerja, membantu teman kerja yang sedang kesulitan dalam pekerjaannya.

#### **d. Faktor Sistem**

Yaitu faktor yang ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi kepada pegawai seperti, computer atau laptop, alat tulis kantor dan lain-lain.

e. Faktor Situasional

Yaitu faktor yang dilihat berdasarkan tingkat tekanan yang tinggi dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Mangkunegara (2015:74), ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu:

1. Faktor individu: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

## 2. Indikator Kinerja

Salah satu komponen penting dalam manajemen kinerja adalah penilaian kinerja, yang dimaksudkan untuk memperbaiki kinerja karyawan secara keseluruhan. Penilaian kinerja harus dilakukan dengan teknik atau alat ukur yang tepat dan sesuai dengan lingkungan organisasi sehingga dapat mengurangi dampak negatif bagi karyawan. Kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran ini memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka sendiri.

Adapun menurut Wibowo (2017:85),ada beberapa indikator kinerja antara lain:

#### 1. Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemandirian kinerja harus dilakukan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Apabila kinerja individu maupun organisasi berhasil maka tujuan perusahaan akan tercapai.

#### 2. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Standar menjawab pertanyaan kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila seseorang mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahannya, maka kinerja mereka dianggap berhasil.

#### 3. Umpan Balik

Umpan balik adalah masukan yang digunakan untuk mengevaluasi kemajuan kinerja, pencapaian tujuan, dan standar kinerja. Dengan umpan balik, dapat dilakukannya evaluasi dan perbaikan pada kinerja.

#### 4. Alat atau Sarana

Alat atau Sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan tidak dapat dilakukandan yang berakibat

tidak tercapainya tujuan perusahaan karena tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

#### 5. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan atau keahlian yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

#### 6. Motivasi

Motivasi adalah alasan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Karyawan dimotivasi oleh manajer dengan memberikan insentif finansial, memberikan pengakuan, memberikan kebebasan untuk melakukan tugas mereka, termasuk waktu kerja, menyediakan sumber daya yang diperlukan, dan menghilangkan tindakan yang menyebabkan disintensif.

#### 7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tidak adanya kesempatan untuk berprestasi dipengaruhi oleh dua hal yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

### **E. Penelitian Terdahulu**

Penelitian – penelitian terdahulu ini digunakan sebagai landasan dasar dalam penelitian yang akan dilakukan, yang berguna sebagai perbandingan dan gambaran sehingga dapat mendukung penelitian selanjutnya. Berikut merupakan tabel penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai landasan dalam penelitian ini.

**Tabel 5**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Analisis	Variabel	Hasil Penelitian
1.	<p>Sitria Amalia Khumaira.</p> <p>Jurnal Ekonomi KiatVol. 31, No. 2, Des 2020</p> <p>p-ISSN 1410-3834e-ISSN 2597-7393</p> <p>DOI: <a href="https://doi.org/10.25299/kiat.2020.vol31(2).2784">https://doi.org/10.25299/kiat.2020.vol31(2).2784</a></p>	<p>Pengaruh Insentif dan Profesionalisme terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau</p>	<p>Regresi Linear Berganda</p>	<p>1. X1=Insentif 2. X2=Profesionalisme 3. Y1=Disiplin Y2=Kinerja Pegawai</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap disiplin kerja, terdapat pengaruh yang signifikan antara profesionalisme terhadap disiplin kerja dan kinerja. Pengaruh langsung antara insentif dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan terbukti lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui disiplin kerja. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki peran yang penting dalam peningkatan pengaruh insentif dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan pada Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau.</p>
2	<p>Hilyatul Hurriyah, Lusiana Tulhusnah &amp; Riska Ayu Pramesthi.</p> <p>Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) FEB UNARS</p> <p>Vol. 3, No. 4, April 2024 : 773-788</p> <p>E-ISSN : 2964-898XP-ISSN : 2964-8750</p>	<p>Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Pada Karyawan ASN UPTD Puskesmas Cermee Bondowoso Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening</p>	<p>Regresi Linier Berganda</p>	<p>1. X1=Disiplin Kerja 2. X2=Lingkungan Kerja 3. X3=Insentif 4. Y=Kinerja 5. Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening</p>	<p>Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja, Lingkungan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja, Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja. Hasil uji hipotesis pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui</p>



No	Nama Peneliti	Judul	Metode Analisis	Variabel	Hasil Penelitian
	<a href="https://doi.org/10.36841/jme.v3i4.4918">https://doi.org/10.36841/jme.v3i4.4918</a>				kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, dan insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. kinerja melalui kepuasan kerja.
3	<p>Abdul Mannan, Ediyanto, &amp; Lusiana Tulhusnah.</p> <p>Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) FEB UNARS Vol. 3, No. 7, Juli 2024 : 1323-1333</p> <p>E-ISSN : 2964-898XP-ISSN : 2964-8750</p> <p><a href="https://doi.org/10.36841/jme.v3i7.5104">https://doi.org/10.36841/jme.v3i7.5104</a></p>	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderating Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia(Bkps dm) Kabupaten Situbondo	Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. X1= Motivasi</li> <li>2. X2= Disiplin Kerja</li> <li>3. Y = Kinerja</li> <li>4. Kompensasi Sebagai Variabel Moderating</li> </ol>	Hasil penelitiannya: Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, kompensasi tidak memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja, kompensasi tidak memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Analisis	Variabel	Hasil Penelitian
4	Achmad Rozi, 2019.  BIEJ: Business Innovation & Entrepreneurship Journal  e-ISSN : 2684-8945  DOI: 10.35899/biej.v1i2.56	Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon	Regresi Linier Berganda	1. X1=Insentif 2. X2=Disiplin Kerja 3. Y=Kinerja Pegawai	Kota Cilegon dengan nilai korelasi sebesar 0,400 artinya nilai insentif semakin meningkat maka kinerja akan semakin meningkat. Hipotesis dua terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon dengan nilai korelasi sebesar 0,431 artinya nilai disiplin kerja semakin meningkat maka disiplin kerja akan semakin meningkat. Hipotesis tiga terdapat pengaruh disiplin dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon
5	Devi Komala Ayu, Jeffry H. Sinaulan.  Jurnal Ekonomi, Volume 20 Nomor 3, Oktober 2018  DOI: <a href="https://doi.org/10.37721/je.v20i3.484">https://doi.org/10.37721/je.v20i3.484</a>	Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea	Regresi Linier Berganda	1. X1= Insentif 2. X2= Disiplin Kerja 3. Y=Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial insentif dan disiplin kerja berpengaruh positif dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan variabel insentif dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Satoe Doea dengan cara 62,1%, sedangkan sisanya sebesar 37,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini
6	Ahmad Syauqi, Tomi Riyadi, Riri Sonny.  Jurnal Tadbir Beradaban	Pengaruh Insentif dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Tangerang	<i>nonprobability</i> sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh	1. X1= Insentif 2. X2= Kedisiplinan 3. Y= Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai thitung untuk variabel X1 (Insentif) sebesar 2.876, sedangkan nilai ttabel untuk n =

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Analisis	Variabel	Hasil Penelitian
	<p>Volume 4, Nomor 1, Januari 2024.</p> <p>p-ISSN: 2775-1880 e-ISSN: 2775-1872</p> <p>DOI: <a href="https://doi.org/10.55182/jtp.v4i1.430">https://doi.org/10.55182/jtp.v4i1.430</a></p>				<p>50 sebesar 2.008. Jadi thitung &gt; ttabel atau 2.876 &gt; 2.008, dan dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0,000. Jadi probabilitas 0,000 di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Insentif (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).</p> <p>Insentif (X1) dan Kedisiplinan (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y), dan dari nilai nilai Adjusted R Square sebesar 0.663, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 66.3% variabel Insentif (X1) dan variabel Kedisiplinan (X2) secara simultan (bersama-sama) berhubungan dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) dan sisanya sebesar 33.7% berhubungan dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>
7	<p>Andini Dwi Saputri, Susi Handayani, Muhammad Kurniawan DP.</p> <p>Jurnal Nasional Manajemen &amp; SDM</p> <p>Vol. 2, No. 1, Maret 2021</p> <p>e-ISSN: 2745-7257</p>	<p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang</p>	<p>Regresi Linear Berganda</p>	<p>1. X1=Disiplin Kerja 2. X2=Pemberian Insentif 3. Y=Kinerja Karyawan</p>	<p>Hasil investigasi membuktikan bahwa secara parsial baik disiplin kerja maupun pemberian insentif masing-masing tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi, secara simultan disiplin kerja dan pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Fakta ini bermanfaat bagi PT Putra Karisma Palembang. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan harus mempertimbangkan faktor disiplin kerja dan pemberian insentif secara bersama-sama.</p>

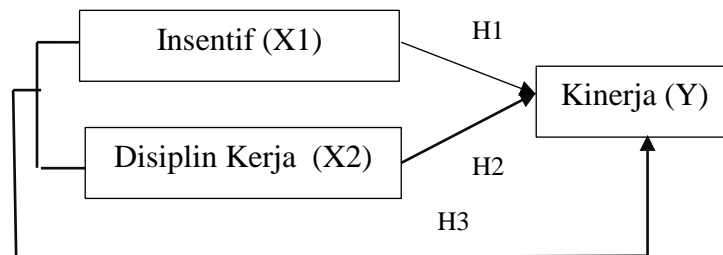
No	Nama Peneliti	Judul	Metode Analisis	Variabel	Hasil Penelitian
	DOI: <a href="https://doi.org/10.47747/jnmp.sdm.v2i1.211">https://doi.org/10.47747/jnmp.sdm.v2i1.211</a>				
8	Toguan Harahap, Didin Hikmah Perkasa, dan Universitas Dian Nusantara  Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, Vol. 2 No. 3 (2023):  DOI: <a href="https://doi.org/10.572349/mufakat.v2i3.674">https://doi.org/10.572349/mufakat.v2i3.674</a>	Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mutiara Abadi Tangerang Daerah Provinsi Riau	Regresi Linear Berganda	1. X1= Insentif 2. X2=Disiplin Kerja 3. Y=Kinerja Karyawan	1. Hasil penelitian secara parsial insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti jika insentif yang diberikan perusahaan meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. 2. Hasil penelitian secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti jika karyawan semakin disiplin maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
9	Tania Juliani, Felik Sad Windu.  Management (JAM) Volume 15 Number 2, June 2017  DOI: <a href="http://dx.doi.org/10.18202/jam23026332.15.2.20">http://dx.doi.org/10.18202/jam23026332.15.2.20</a>	Analysis Of Incentive, Work Discipline, And Education Levels That Influence Employee Performance	Data analysis technique used is multiple linear regression analysis.	1. X1=Incentive 2. X2=Work Discipline 3. X3=Education Levels 4. Y=Influence Employee Performance	The results of this study indicate that the contribution of incentive variable, work discipline, and education level have positive influence simultaneously. F test results indicate if the variables of incentive, work discipline, and level of education simultaneously have a significant effect on employee performance. The result of t test is known if incentive variable, work discipline, and education level partially have a significant effect on employee performance. The result of multiple regression analysis shows that if all the regression coefficients are positive, there is a positive influence of incentive variable, work discipline, and education level with employee performance

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Analisis	Variabel	Hasil Penelitian
					variable. From these results, indicate that work discipline variable has the greatest regression coefficient value. It means that employee performance variable is more influenced by work discipline variable. If work discipline is increasing, then employee performance will increase as well.
10	Yoel Brando Sitopu, Kevin Arianda Sitinjak, Fenny Krisna Marpaung. Golden Ratio of Human Resource Management, Vol.1, Issue. 2 (2021)  ISSN [Online] 2776-6365  DOI: <a href="https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79">https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79</a>	The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance	Quantitative method with regression.	1. X1= Motivatio 2. X2= Discipline 3. X3= Compensat ion 4. Y = Employe Performanc e	This study states that motivation, leadership, and compensation significantly affect team member performance with a sig value < 0.001. Factors that affect performance include work discipline, compensation, and motivation. Work discipline is needed to produce a good performance; with discipline, employees will try to do the work as much as possible, and the resulting performance will be better. Discipline must be enforced in an organization or company because without good team member discipline, and it is difficult for companies to realize their goals. The company's success in achieving its goals is discipline. A discipline is a form of awareness or willingness of a person to obey all organizational or company regulations and applicable social norms.

## F. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir digunakan untuk mengidentifikasi masalah, tinjauan pustaka dan menguji hipotesis dalam penelitian. Penelitian ini terdiri dari

variabel *independent* yaitu Insentif (X1), dan Disiplin Kerja (X2) dan memiliki variabel *dependent* yaitu Kinerja (Y) . sehingga dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**

Keterangan:

X1: Insentif.

X2: Disiplin Kerja.

Y: Kinerja Pegawai.

H1= Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai.

H2= Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

H3= Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

## G. Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2021:100), adalah dapat dinyatakan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Karena sifatnya masih sementara maka dari itu perlu dibuktikan melalui data empiris yang terkumpul. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris

yang diperoleh melalui pengumpulan data. Untuk memudahkan mencari data yang dibutuhkan, ada baiknya kita merumuskan hipotesis penelitian terlebih dahulu, sehingga data yang dicari akan lebih mudah diperoleh.

Hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan rumusan masalah yang dicantumkan yaitu menguji adakah Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Ciomas Kabupaten Bogor. Maka dari itu hipotesis penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai.

Insentif salah satu strategi untuk memotivasi para pekerjanya untuk berkinerja secara optimal, Insentif ini diberikan sebagai imbalan perusahaan kepada pegawainya berdasarkan kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai, semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan, semakin banyak pula insentif yang diberikan kepada mereka. Menurut penelitian (Syauqi et al., 2024) menyatakan bahwa Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan menurut penelitian (Nizam et al., 2020) Insentif tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka teori maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

$H_1$  = Insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Ciomas Kabupaten Bogor.

2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap aturan perusahaan baik itu secara tertulis maupun

tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut penelitian (Rozi, 2019) menyatakan Disiplin berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka teori maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H<sub>2</sub> = Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas

Ciomas Kabupaten Bogor.

### 3. Pengaruh Insentif dan Disiplin terhadap kinerja pegawai.

Insentif dan Disiplin saling berkesinambungan untuk diteliti. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi". Oleh karena itu Insentif dapat berbentuk material, semi material dan non material, hal ini perlu di perhatikan dalam pelaksanaannya karena insentif menyangkut aspek kehidupan pegawai sebagai manusia. Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Maka dari itu, perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawan sebagai usaha meningkatkan kedisiplinan yang baik. Menurut penelitian (Djuarni & Malik, 2024) menyatakan bahwa insentif dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.



Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka teori maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H<sub>3</sub> = Insentif dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Ciomas Kabupaten Bogor.