

Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Ciomas Kabupaten Bogor

^{1*)}Erlia Alysaviyanti dan ²⁾Caslam

^{1,2)}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Binaniaga Indonesia

erlianalsyaviyanti22@gmail.com

*corresponding author

Received: April 2024, Accepted: Januari 2025, Published: Juni 2025

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Ciomas Kabupaten Bogor. Pengambilan sampel menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh, yaitu menggunakan seluruh populasi yang dijadikan sampel yaitu sebanyak 50 orang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif dengan menggunakan software SPSS Statistic versi 20. Hasil analisis regresi linear berganda terdapat persamaan regresi $Y = 34,144 + 0,356 X_1 + 0,171 X_2 + e$. Artinya insentif dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Ciomas Kabupaten Bogor. Hasil uji hipotesis insentif diperoleh nilai t_{hitung} 3,217 dengan tingkat signifikansi 0,002. Sedangkan hasil uji hipotesis disiplin kerja diperoleh nilai t_{hitung} 2,041 dengan tingkat signifikansi 0,047. Dengan demikian dari analisis uji t menyatakan hasil uji variabel X_1 dan X_2 berpengaruh secara signifikan dan hipotesis diterima. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,239 yang artinya bahwa variabel insentif dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh sebesar 23,9% terhadap kinerja pegawai dan sisanya (100% - 23,9%) = 76,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Insentif, Kinerja Pegawai, Puskesmas

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset paling penting dalam setiap organisasi, termasuk dalam sektor pelayanan kesehatan seperti Puskesmas. Kualitas dan kinerja SDM sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Puskesmas sebagai lembaga pelayanan kesehatan primer, memiliki peran sentral dalam memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat. Namun, untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan SDM yang berkualitas, berkompeten, dan memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk Puskesmas. Kinerja yang baik dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelayanan. Sebaliknya, rendahnya kinerja pegawai dapat menghambat tercapainya target pelayanan kesehatan yang optimal, yang pada gilirannya dapat berdampak pada kepuasan masyarakat. Pencapaian kinerja di Puskesmas Ciomas, Kabupaten Bogor, menunjukkan penurunan dalam beberapa indikator kinerja, terutama pada Upaya Kesehatan Perseorangan (UKP) yang menurun drastis pada tahun 2023. Kinerja pegawai di Puskesmas Ciomas diukur berdasarkan pencapaian target kegiatan kesehatan masyarakat dan individu, seperti cakupan Upaya Kesehatan Perseorangan (UKP) dan Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM). Meskipun jumlah tenaga kesehatan di Puskesmas sudah mencukupi, pencapaian kinerja yang kurang optimal menjadi perhatian utama. Penurunan kinerja pada UKP yang turun sebesar 9,52% dari tahun 2022 ke 2023 menunjukkan adanya masalah dalam efektivitas dan produktivitas kerja pegawai. Salah satu faktor penyebabnya adalah rendahnya kedisiplinan kerja dan ketidakadilan dalam pemberian insentif.

Insentif dan disiplin kerja saling berhubungan dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang merasa dihargai dengan insentif yang sesuai dengan kontribusinya cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Sebaliknya, pegawai yang tidak mendapatkan insentif yang adil atau merasa kinerjanya tidak dihargai cenderung kehilangan semangat dan kinerjanya akan menurun. Begitu pula dengan disiplin kerja, pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi akan lebih fokus dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas, yang tentunya akan berpengaruh positif pada kinerja mereka. Puskesmas Ciomas memiliki SDM dengan berbagai tenaga, berikut merupakan pola ketenagaan:

Rumusan Masalah dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab tiga pertanyaan utama:

1. Apakah ada pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Ciomas Kabupaten Bogor.
2. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Ciomas Kabupaten Bogor.
3. Apakah ada pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Ciomas Kabupaten Bogor.

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini meliputi kontribusi teoretis dalam literatur manajemen sumber daya manusia dan kontribusi praktis bagi pengelola Puskesmas Ciomas dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

TINJAUAN PUSTAKA

Insentif

Menurut Mangkunegara (2015), insentif adalah bentuk motivasi yang diberikan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Insentif dapat berupa material (bonus, komisi) atau non-material (pengakuan, promosi). Penelitian sebelumnya oleh Sembiring (2017) menunjukkan bahwa insentif memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai. Insentif merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk motivasi untuk meningkatkan semangat dan kinerja. Moekijat (2016) mengemukakan adanya hubungan erat antara insentif yang diberikan dan disiplin kerja pegawai. Pemberian insentif yang baik dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, karena mereka merasa dihargai atas kerja kerasnya.

Disiplin Kerja

Disiplin yang baik menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan produktivitas. Disiplin kerja merupakan aspek penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Siagian (2015) menjelaskan bahwa pendisiplinan pegawai bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai. Kedisiplinan yang tinggi memungkinkan pegawai untuk menyelesaikan tugas sesuai waktu dan target yang ditetapkan. Kedisiplinan juga mencerminkan penghargaan terhadap diri sendiri dan orang lain dalam lingkungan kerja.

Kinerja

Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan individu, motivasi, dan lingkungan kerja. Kinerja pegawai diartikan sebagai kemampuan individu dalam mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan. Kinerja ini menjadi tolak ukur untuk menilai kemampuan dan produktivitas karyawan. Pencapaian kinerja penting bagi perubahan positif dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai dapat diukur dengan membandingkan hasil kerja dengan standar yang ditentukan. Saat ini, banyak organisasi berusaha mencari cara untuk meningkatkan semangat dan disiplin kerja pegawai, salah satunya melalui pemberian insentif.

Penelitian Terdahulu

Penelitian oleh Hilyatul Hurriyah et al. (2024) menyimpulkan bahwa insentif dan disiplin kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai. Studi lain oleh Achmad Rozi (2019) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih signifikan dibandingkan insentif terhadap kinerja.

Hipotesis

H1 = Insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Ciomas Kabupaten Bogor. H2 = Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Ciomas Kabupaten Bogor.

H3 = Insentif dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Ciomas Kabupaten Bogor.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian, Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan metode survei. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Ciomas Kabupaten Bogor, yang terdiri dari berbagai jenis tenaga kesehatan dan administrasi. Total pegawai yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 50 orang. Kemudian Sampel diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh populasi yang ada dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian, jumlah responden dalam penelitian ini adalah 50 pegawai dari Puskesmas Ciomas.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini merupakan pengumpulan data sumber primer dan sekunder, yaitu terdiri dari:

Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Ciomas. Skala yang digunakan dalam penyusunan kuesioner adalah skala ordinal atau sering disebut skala likert yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut : Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5).

Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan cara tidak langsung yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. dalam penelitian ini di dapat dari sumber data catatan, tabel, dokumentasi perusahaan, publikasi, analisis industri oleh media, situs web, internet, dan data lainnya yang berhubungan dengan obyek yang diteliti.

Studi Kepustakaan

Dalam penelitian ini menggunakan studi pustaka dengan mengumpulkan dan mempelajari literatur maupun teori yang relevan dengan masalah yang diteliti dari beberapa buku dan jurnal di perpustakaan maupun di internet. Kriteria penilaian Skala Likert Menurut Sugiyono (2019:146)

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Responden pada penelitian ini merupakan karyawan dengan posisi staff di Puskesmas Ciomas Kabupaten Bogor sebanyak 50 responden, dengan karakteristik profil responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
>52 Tahun	6	12.0	12.0	12.0
23-32 Tahun	17	34.0	34.0	46.0
Valid 33-42 Tahun	16	32.0	32.0	78.0
43-52 Tahun	11	22.0	22.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah data SPSS v20

Berdasarkan profil usia responden pada table 1 diatas, menunjukkan bahwa sebagian besar responden paling banyak berusia 23-32 tahun dengan persentase 34%, sedangkan responden dengan usia >52 tahun memiliki jumlah paling sedikit yang berjumlah 6 orang dengan persentase 12%.

Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	14	28.0	28.0	28.0
Valid Perempuan	36	72.0	72.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah data SPSS v20

Berdasarkan profil jenis kelamin responden pada tabel 2 diatas, menunjukkan bahwa responden laki-laki sebanyak 14 orang dengan presentase 28% dan perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki dengan jumlah 36 orang dengan persentase 36%.

Tabel 3. Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
D3	10	20.0	20.0	20.0
S1	29	58.0	58.0	78.0
Valid S2	1	2.0	2.0	80.0
SMA	10	20.0	20.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah data SPSS v20

Berdasarkan profil jenjang pendidikan responden pada tabel 3 diatas, menunjukkan bahwa responden dengan jenjang pendidikan terakhir D3 sebanyak 10 orang dengan persentase 20%, S1 sebanyak 29 orang dengan persentase 58%, S2 sebanyak 1 orang dengan persentase 2%, SMA sebanyak 10 orang dengan persentase 20% sehingga responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir S1 memiliki jumlah paling banyak, yaitu 29 orang dengan persentase 58%.

Tabel 4. Responden Berdasarkan Jenis Ketenagaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kesehatan Lainnya	9	18.0	18.0	18.0
Medis	28	56.0	56.0	74.0
Valid Non Medis	13	26.0	26.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah data SPSS v20

Berdasarkan profil jenis ketenagaan responden pada tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa responden dengan jenis ketenagaan tenaga medis sebanyak 28 orang dengan persentase 56%, sedangkan responden dengan jenis ketenagaan non medis sebanyak 13 orang dengan persentase 26% dengan demikian pegawai dengan jenis ketenagaan medis lebih banyak dibanding dengan pegawai non medis.

Tabel 5. Responden Berdasarkan lama bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
>5 Tahun	29	58.0	58.0	58.0
0-1 Tahun	13	26.0	26.0	84.0
Valid 2-3 Tahun	4	8.0	8.0	92.0
4-5 Tahun	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah data SPSS v20

Berdasarkan profil lama bekerja responden pada table 5 diatas, menunjukkan bahwa responden dengan lama bekerja > 5 tahun sebanyak 29 orang dengan persentase 58%, lama bekerja 0 – 1 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 26%, lama bekerja 2 – 3 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 8%, dan lama bkerja 4-5 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 8% dengan demikian responden dengan lama bekerja > 5 tahun lebih banyak dibanding yang lainnya.

Uji Validasi

Uji Validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Nilai validitas diindikasikan dengan nilai r hitung atau nilai *Corrected Item- Total Correlation* pada program komputer. Ketentuan hasil uji validitas adalah item pertanyaan dianggap valid jika r hitung > r tabel dan sebaliknya, jika r hitung < r tabel maka item pertanyaan dianggap tidak valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Insentif

No	Kode Indikator	r hitung	r tabel n = 30; α=5%	Signifikansi	Keterangan
1	X1.1	0,708	0,361	0,000	Valid
2	X1.2	0,728	0,361	0,000	Valid
3	X1.3	0,618	0,361	0,000	Valid
4	X1.4	0,658	0,361	0,000	Valid
5	X1.5	0,592	0,361	0,001	Valid
6	X1.6	0,725	0,361	0,000	Valid
7	X1.7	0,616	0,361	0,000	Valid
8	X1.8	0,619	0,361	0,000	Valid
9	X1.9	0,720	0,361	0,000	Valid
10	X1.10	0,650	0,361	0,000	Valid
11	X1.11	0,615	0,361	0,000	Valid
12	X1.12	0,702	0,361	0,000	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS v20

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel insentif mempunya nilai r hitung > r tabel yaitu pada taraf signifikan 5% (α=0,05), maka dapat diketahui r hitung tiap-tiap item tersebut lebih besar dari 0,361, maka semua indikator dari insentif dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk tahap pengujian selanjutnya.

Tabel 7. Hasil Ujivaliditas Variabel Disiplin Kerja

No	Kode Indikator	r hitung	r tabel n = 30; α=5%	Signifikansi	Keterangan
1	X2.1	0,854	0,361	0,000	Valid
2	X2.2	0,715	0,361	0,000	Valid
3	X2.3	0,823	0,361	0,000	Valid
4	X2.4	0,789	0,361	0,000	Valid
5	X2.5	0,650	0,361	0,000	Valid
6	X2.6	0,826	0,361	0,000	Valid
7	X2.7	0,758	0,361	0,000	Valid
8	X2.8	0,858	0,361	0,000	Valid
9	X2.9	0,728	0,361	0,000	Valid
10	X2.10	0,701	0,361	0,000	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS v20

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel disiplin kerja mempunyai nilai r hitung > r tabel yaitu pada taraf signifikan 5% (α=0,05), maka dapat diketahui r hitung tiap-tiap item tersebut lebih besar dari 0,361, maka semua indikator dari insentif dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk tahap pengujian selanjutnya.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

No	Kode Indikator	r hitung	r tabel n = 30; α=5%	Signifikansi	Keterangan
1	Y.1	0,623	0,361	0,000	Valid
2	Y.2	0,704	0,361	0,000	Valid
3	Y.3	0,602	0,361	0,000	Valid
4	Y.4	0,761	0,361	0,000	Valid
5	Y.5	0,706	0,361	0,000	Valid
6	Y.6	0,624	0,361	0,000	Valid
7	Y.7	0,677	0,361	0,000	Valid
8	Y.8	0,655	0,361	0,000	Valid
9	Y.9	0,648	0,361	0,000	Valid
10	Y.10	0,448	0,361	0,013	Valid
11	Y.11	0,776	0,361	0,000	Valid
12	Y.12	0,791	0,361	0,000	Valid
13	Y.13	0,662	0,361	0,000	Valid
14	Y.14	0,708	0,361	0,000	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS v20

Berdasarkan dari tabel 8 diatas dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel kinerja pegawai mempunyai nilai r hitung > r tabel yaitu pada taraf signifikan 5% (α=0,05), maka dapat diketahui r hitung tiap-tiap item tersebut lebih besar dari 0,361, maka semua indikator dari insentif dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk tahap pengujian selanjutnya.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas di dalam penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah kuesioner memiliki konsistensi jika pengukuran dilakukan secara berulang. Uji reliabilitas dilakukan setelah item kuesioner dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.869	14

Sumber: Hasil olah data SPSS v20

Berdasarkan tabel 9 diatas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel kinerja pegawai sebesar 0,869 > 0,60, maka variabel kinerja pegawai dinyatakan reliabel. Dengan demikian syarat reliabilitas alat ukur pada variabel kinerja pegawai terpenuhi dan dapat dilanjutkan pada tahap pengujian selanjutnya.

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Insentif

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.734	12

Sumber: Hasil olah data SPSS v20

Berdasarkan tabel 10 diatas diperoleh nilai Cronbach's Alpha dari variabel insentif sebesar 0,734 > 0,60, maka variabel insentif dinyatakan reliabel. Dengan demikian syarat reliabilitas alat ukur pada variabel insentif terpenuhi dan dapat dilanjutkan pada tahap pengujian selanjutnya.

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.871	10

Sumber: Hasil olah data SPSS v20

Berdasarkan tabel 11 diatas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel disiplin kerja sebesar 0,871 > 0,60, maka variabel insentif dinyatakan reliabel. Dengan demikian syarat reliabilitas alat ukur pada variabel disiplin kerja terpenuhi dan dapat dilanjutkan pada tahap pengujian selanjutnya.

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini adalah dengan analisis statistic yang menggunakan *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test*. Dengan kriteria jika nilai signifikansi (*Sig*) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 12. Hasil Uji Normalitas		
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardize d Residual		
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.66302373
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.123
	Negative	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		.868
Asymp. Sig. (2-tailed)		.439

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil olah data SPSS v20

Berdasarkan tabel 12 diatas, maka dapat diketahui bahwa hasil nilai *Asymp.Sig.(2-tailed)* sebesar 0,439 > 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data dari ketiga variabel yang sudah diuji terdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menyakinkan bahwa variabel bebas tidak memiliki multikolinieritas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel independen. Hasil pengujian multikolinieritas terhadap variabel insentif dan disiplin kerja sebagai beriku:

Tabel 13. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	VIF
	Tolerance	
INSENTIF	1.000	1.000
1		
DISIPLIN KERJA	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

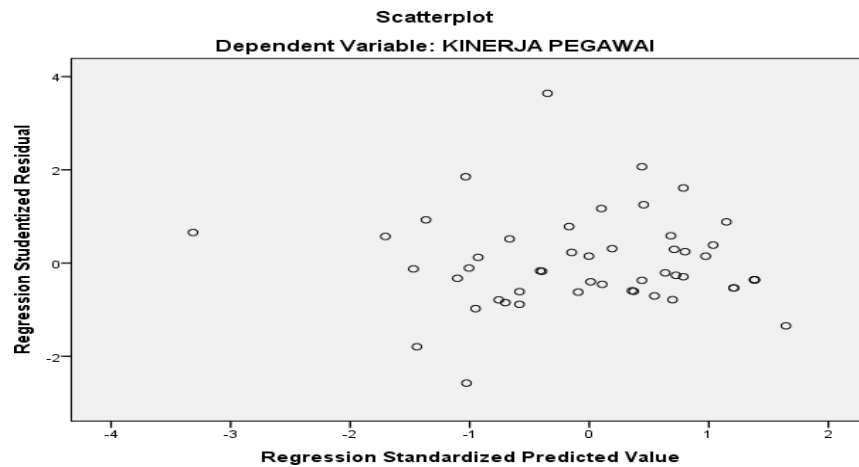
Sumber: Hasil olah data SPSS v20

Berdasarkan tabel 13 diatas, menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas insentif dan variabel disiplin kerja adalah 1,000 < 10 dan nilai Tolerance sebesar 1,000>0,10 yang berarti tidak terjadi multikolonieritas. Jadi dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut baik insentif maupun disiplin kerja

tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians dalam suatu model regresi dari satu pengamatan residual ke pengamatan lainnya. Hasil pengujian heteroskedastisitas terhadap variabel insentif dan disiplin kerja sebagai berikut:



Sumber: Hasil olah data SPSS v20

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas grafik scatterplot diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik tidak membentuk suatu pola yang jelas, dan titik-titik juga menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digubakan.

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

Tabel 14. Hasil Uji Linearitas Variabel Insentif

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA PEGAWAI * INSENTIF	Between Groups	(Combined)	470.553	17	27.680	2.249	.023
		Linearity	148.673	1	148.673	12.079	.001
	Within Groups	Deviation from Linearity	321.880	16	20.118	1.634	.116
		Total	393.867	32	12.308		
Total			864.420	49			

Sumber: Hasil olah data SPSS v20

Berdasarkan tabel 14 hasil uji linearitas di atas, dapat diketahui bahwa nilai linearitas sebesar 0,001 hal ini berarti nilai linearitas kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa insentif dengan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang linear.

Tabel 15. Hasil Uji Linearitas Variabel Disiplin Kerja

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA PEGAWAI * DISIPLIN KERJA	Between Groups	(Combined)	354.378	14	25.313	1.737	.092
		Linearity	62.187	1	62.187	4.267	.046
	Within Groups	Deviation from Linearity	292.191	13	22.476	1.542	.151
		Total	510.042	35	14.573		
Total			864.420	49			

Sumber: Hasil olah data SPSS v20

Berdasarkan tabel di atas uji linieritas antara insentif terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari tabel F deviation from linearity sebesar 1,634 dengan tingkat signifikansi 0,116 Sedangkan uji linieritas antara

disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari tabel F *deviation from linearity* sebesar 1,542 dengan tingkat signifikansi 0, 151. Karena nilai Sig. > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa asumsi linier dalam penelitian ini terpenuhi.

Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah menggambarkan atau mendeskripsikan perhitungan data yang telah dikumpulkan. Hasil pengolahan analisis statistik deskriptif terhadap variabel insentif, disiplin kerja dan kinerja pegawai sebagai berikut.

Tabel 16. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Insentif

No	Kode Indikator	Pilihan Responden					Rata-Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5		
1	X1.1		1	7	32	9	4,02	Tinggi
2	X1.2		4	5	35	11	3,86	Tinggi
3	X1.3		3	8	32	7	3,86	Tinggi
4	X1.4		2	3	36	9	4,04	Tinggi
5	X1.5	2	8	13	21	6	3,42	Tinggi
6	X1.6	2	8	9	23	8	3,54	Tinggi
7	X1.7	1	4	9	28	8	3,76	Tinggi
8	X1.8	1	2	8	24	15	4,00	Tinggi
9	X1.9	1	5	9	32	3	3,62	Tinggi
10	X1.10		3	9	37	1	3,72	Tinggi
11	X1.11		1	11	34	4	3,82	Tinggi
12	X1.12		3	8	33	6	3,84	Tinggi
Rata-rata skor variabel insentif							3,79	Tinggi

Sumber: Hasil olah data SPSS v20

Berdasarkan tabel diatas variabel insentif menunjukkan bahwa rata-rata dari keseluruhan kode indikator sebesar 3,79 dengan kriteria tinggi, penilaian tertinggi terjadi pada kode indikator X1.4 yaitu sebesar 4,04 dengan pernyataan “Perusahaan memberikan insentif berdasarkan lama kerja pegawai.” sedangkan penilaian terendah terjadi pada kode indikator X1.5 yaitu sebesar 3, 42 dengan pernyataan “Senioritas karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan”.

Tabel 17. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

No	Kode Indikator	Pilihan Responden					Rata-Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5		
1	X2.1			4	29	17	4,26	Sangat Tinggi
2	X2.2		1	8	31	10	4,00	Tinggi
3	X2.3			3	32	15	4,24	Sangat Tinggi
4	X2.4			3	30	17	4,28	Sangat Tinggi
5	X2.5				33	17	4,34	Sangat Tinggi
6	X2.6			2	33	15	4,26	Sangat Tinggi
7	X2.7			5	37	8	4,06	Tinggi
8	X2.8			4	34	12	4,16	Tinggi
9	X2.9				30	20	4,40	Sangat Tinggi
10	X2.10				28	22	4,44	Sangat Tinggi
Rata-rata skor variabel disiplin kerja							4,24	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil olah data SPSS v20

Berdasarkan tabel diatas variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa rata-rata dari keseluruhan kode indikator sebesar 4,24 dengan kriteria sangat tinggi, penilaian tertinggi terjadi pada kode indikator X2.10 yaitu sebesar 4,44 dengan pernyataan “Saling menghargai dan menghormati sesama pegawai” sedangkan

penilaian terendah terjadi pada kode indikator X2.2 yaitu sebesar 4,00 dengan pernyataan “Saya tidak pernah tidak hadir tanpa keterangan di tempat saya bekerja”.

Tabel 18. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

No	Kode Indikator	Pilihan Responden					Rata-Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5		
1	Y.1				18	32	4,64	Sangat Tinggi
2	Y.2			1	23	26	4,50	Sangat Tinggi
3	Y.3				43	7	4,14	Tinggi
4	Y.4				43	7	4,14	Tinggi
5	Y.5	1		7	40	2	3,84	Tinggi
6	Y.6			11	38	1	3,80	Tinggi
7	Y.7		1	7	34	8	3,98	Tinggi
8	Y.8		1	2	34	13	4,18	Tinggi
9	Y.9			3	38	9	4,12	Tinggi
10	Y.10				46	4	4,08	Tinggi
11	Y.11			4	39	7	4,06	Tinggi
12	Y.12			4	38	8	4,08	Tinggi
13	Y.13		1	5	41	3	3,92	Tinggi
14	Y.14		1	6	36	7	3,98	Tinggi

Sumber: Hasil olah data SPSS v20

Berdasarkan tabel diatas variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa rata-rata dari keseluruhan kode indikator sebesar 4,10 dengan kriteria tinggi, penilaian tertinggi terjadi pada kode indikator Y.1 yaitu sebesar 4,64 dengan pernyataan “Absensi kehadiran menurut saya sangat penting untuk menegakan disiplin kerja.” sedangkan penilaian terendah terjadi pada kode indikator Y.6 yaitu sebesar 3,80 dengan pernyataan “Saya selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan perusahaan.”.

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dilakukan untuk mengidentifikasi kekuatan dan arah hubungan antara variabel. Digunakan untuk mengevaluasi seberapa kuat atau lemah hubungan antar variabel.

Tabel 19. Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary ^b			
Model	R	R Square Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.489 ^a	.239	.207

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, INSENTIF

Sumber: Hasil olah data SPSS v20

Berdasarkan tabel 18 hasil analisis koefisien korelasi diatas, hubungan antara insentif dan disiplin kerja diperoleh bahwa nilai uji koefisien korelasi (R) sebesar 0,489. Artinya menunjukkan hubungan antara insentif, disiplin kerja, secara simultan terhadap kinerja pegawai, mempunyai tingkat hubungan dengan kategori cukup kuat sesuai dengan keterangan interpretasi koefisien korelasi yang terdapat pada tabel 9.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk pengukuran kekuatan antara hubungan dua variabel atau lebih, serta dapat digunakan untuk menyatakan arah hubungan antara variabel independen dengan beberapa variabel dependen.

Tabel 20. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		
		t	Sig.
Standardized Coefficients			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI Sumber: Hasil olah data SPSS v20

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis regresi linier berganda diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 34,144 + 0,356 X_1 + 0,171 X_2 + e$$

Dari persamaan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai *constant* sebesar 34,144 merupakan keadaan saat variabel kinerja pegawai (Y) belum dipengaruhi

oleh variabel insentif (X1) dan disiplin kerja (X2).

2. Nilai koefisien regresi insentif (X1) sebesar 0,356 artinya apabila variabel insentif (X1) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel Disiplin kerja (X2) dalam keadaan tetap, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,356 satuan.
3. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,171 artinya apabila variabel Disiplin kerja (X2) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel insentif (X1) dalam keadaan tetap, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,171 satuan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji – t)

Uji t di dalam penelitian bertujuan untuk menguji setiap variabel bebas atau variabel independen, untuk melihat apakah variabel Insentif dan variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Tabel 21. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Model		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B					
1	(Constant)	34.144	6.088		5.608	.000	
	INSENTIF	.356	.111	.409	3.217	.002	
	DISIPLIN KERJA	.171	.084	.260	2.041	.047	

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil olah data SPSS v20

Dari tabel diatas, dengan membandingkan antara thitung dengan ttabel maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel insentif dengan nilai thitung > ttabel atau 3,217 > 1,677 dan mempunyai nilai Sig. Sebesar 0,002 < 0,05 maka Ho ditolak dan H1 diterima. Artinya variabel insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel disiplin kerja dengan nilai thitung > ttabel atau 2,041 > 1,677 dan mempunyai nilai Sig. Sebesar 0,047 < 0,05 maka Ho ditolak dan H2 diterima. Artinya variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Uji Simultan (Uji - F)

Uji F bertujuan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Tabel 22. Hasil Uji Simultan (Uji – F)

Model		ANOVA ^a			Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square F	
	Regression	206.951	2	103.4757.397	.002 ^b
1	Residual	657.469	47	13.989	
	Total	864.420	49		

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, INSENTIF

Sumber: Hasil olah data SPSS v20

Berdasarkan tabel 22 diatas, diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau 7,397 > 3,20 dan memiliki nilai Sig. Sebesar 0,002 < 0,05 maka Ho ditolak dan H3 diterima. Artinya variabel insentif dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Ciomas Kabupaten Bogor.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi dilakukan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

Tabel 23. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	Model Summary ^b	
		R Square	Adjusted R Square
1	.489 ^a	.239	.207

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, INSENTIF

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil olah data SPSS v20

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* (R^2) = 0,207. Yang mengartikan variabel Insentif dan Disiplin kerja memiliki Pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 20,7% dan sisa nya 79,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari pembahasan ini.

Pembahasan

Hasil dari persepsi responden mengenai Insentif (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), sebagai berikut:

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji parsial (uji-t) menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikansi sebesar 0,002 ($< 0,05$) dan t hitung sebesar 3,217 ($> t$ tabel 2,011) mengindikasikan bahwa pemberian insentif yang tepat dapat meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini konsisten dengan pendapat Dewi dan Harjoyo (2019) yang menyatakan bahwa insentif merupakan salah satu strategi efektif dalam memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Analisis kuesioner menunjukkan bahwa indikator "Perusahaan memberikan insentif berdasarkan lama kerja pegawai" memperoleh nilai tertinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa lama kerja menjadi salah satu pertimbangan utama dalam pemberian insentif. Sebaliknya, indikator "Senioritas karyawan memengaruhi insentif yang diberikan" memiliki nilai terendah, menunjukkan ketidakpuasan pegawai senior. Mereka merasa insentif yang diterima tidak mencerminkan penghargaan atas loyalitas mereka. Ketidakpuasan ini dapat memengaruhi motivasi kerja pegawai senior.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,047 ($< 0,05$) dan t hitung sebesar 2,041 ($> t$ tabel 2,011), ditemukan bahwa kedisiplinan berkontribusi pada peningkatan kinerja. Hal ini mendukung pernyataan Syaqui et al. (2024) bahwa penerapan disiplin dapat memperbaiki kinerja buruk dan meningkatkan kontribusi pegawai dalam organisasi. Indikator kuesioner "Saling menghargai dan menghormati sesama pegawai" memiliki nilai tertinggi, mencerminkan pentingnya hubungan interpersonal yang baik dalam menciptakan lingkungan kerja produktif. Sebaliknya, indikator "Saya tidak pernah tidak hadir tanpa keterangan di tempat saya bekerja" mendapat nilai terendah, menunjukkan adanya masalah absensi tanpa keterangan di kalangan pegawai. Masalah ini perlu mendapatkan perhatian manajemen untuk meningkatkan disiplin.

Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji simultan (uji-f) menunjukkan bahwa insentif dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikansi sebesar 0,002 ($< 0,05$) dan f hitung sebesar 7,397 ($> f$ tabel 3,20) menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai, dengan variabel insentif memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan disiplin kerja. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk faktor individu (kemampuan, pengalaman, dan keterampilan), faktor psikologis (motivasi, kepuasan kerja, dan persepsi), serta faktor organisasi (struktur, kepemimpinan, dan sistem penghargaan). Hal ini selaras dengan temuan penelitian Sabilah et al. (2023) serta Sumarsid dan Paryanti (2019), yang menunjukkan bahwa insentif dan disiplin kerja merupakan variabel signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Implikasi Penelitian

Pemberian insentif yang adil, terutama dengan mempertimbangkan lama kerja dan senioritas, dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai. Selain itu, perusahaan perlu memperkuat budaya disiplin, khususnya dalam mengurangi absensi tanpa keterangan. Kombinasi antara insentif yang tepat dan disiplin yang kuat diharapkan dapat memaksimalkan potensi pegawai sehingga berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Ciomas Kabupaten Bogor.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Ciomas Kabupaten Bogor.
3. Insentif dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Ciomas Kabupaten Bogor.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka ada beberapa saran yang diberikan dengan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian, saran tersebut adalah sebagai berikut :

Bagi Perusahaan

1. Puskesmas Ciomas Kabupaten Bogor, disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan insentif bagi pegawai guna meningkatkan semangat dan motivasi kerja serta menumbuhkan rasa kepercayaan. Namun, pembagian insentif harus dilakukan dengan hati-hati, mengikuti pedoman dan indikator yang telah ditetapkan, agar tidak menimbulkan kecemburuan atau ketidaknyamanan di antara pegawai. Insentif harus sesuai dengan kontribusi dan kebutuhan pegawai, serta berdasarkan indikator penilaian yang telah disepakati perusahaan.
2. Puskesmas Ciomas Kabupaten Bogor disarankan untuk lebih memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai, terutama dalam kepatuhan terhadap peraturan yang ada. Hukuman atau sanksi perlu ditegakkan bagi pegawai yang melanggar, seperti terlambat, tidak hadir tanpa keterangan, atau meninggalkan pekerjaan. Evaluasi kedisiplinan perlu dilakukan setiap bulan oleh pemimpin. Peningkatan kedisiplinan akan berdampak pada peningkatan kinerja dan pencapaian target perusahaan.
3. Puskesmas Ciomas Kabupaten Bogor disarankan untuk lebih memperhatikan kinerja pegawai dengan merespons hasil pekerjaan dan mengatasi kendala yang dihadapi pegawai. Pendekatan individu atau kelompok perlu ditingkatkan agar keluhan pegawai segera diketahui dan masalah dapat diselesaikan sebelum berkembang menjadi lebih besar yang dapat membahayakan perusahaan.

Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya, serta sebagai pertimbangan untuk memperdalam penelitian lebih lanjut.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain, seperti kepuasan kerja atau motivasi intrinsik, untuk memahami bagaimana faktor-faktor tersebut berinteraksi dengan insentif dan disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Akerina, J. W., Tatimu, V., & Rogahang, J. J. (2023). Disiplin Kerja dan Penempatan Kerja Kaitannya Dengan Kinerja Karyawan PT Henri Elyon Narwastu Kota Manado. *Nuclear Physics*, 13(1), 104–116.
- Ayu, D. K., & Sinaulan, J. H. (2018). Pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT bintang satoe doea. *Jurnal ekonomi*, 20(3), 373- 382.
- Chandrarini, G. (2017). *Metode Riset Akuntansi Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, D. P., & Harjono. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: Unpam Press.
- Djuarni, W., & Malik, N. R. (2024). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Konsumen Berlian Makmur. *El-Ecosy: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Islam*, 4(1), 52–64.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (9th ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Handoko, T., & Waluyo, Handoyo, D. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta (studi kasus karyawan divisi sales dan marketing Jakarta). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(3), 87-101.
- Harahap, T., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mutiara Abadi Tangerang. *Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(3), 55-71.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hidayat, R., & A. Anwar, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *J-STAF :Jurnal Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*, 1(2), 387–396. <https://doi.org/10.62515/staf.v1i2.81>
- Hurriyah, H; Tulhusnah, L., & Pramesthi, R. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Pada Karyawan ASN UPTD Puskesmas Cermee Bondowoso Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 3(4), 773-788.
- Juliani, T., & Windu, F. S. (2017). Analysis of incentive, work discipline, and education levels that influence employee performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(2), 355-361.
- Kadarisman. (2014). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Persada.
- Kamaruddin, J. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pabrik kelapa sawit. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 20(3), 329–337.
- Khumaira, S. A. (2020). Pengaruh Insentif dan Profesionalisme terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Ekonomi Kiat*, 31(2), 34-45.
- Mannan, A; Ediyanto, E., & Tulhusnah, L. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Asn Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderating Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kabupaten Situbondo.. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 3(7), 1323-1333.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. (2016). *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Mandar Maju.
- Nizam, M. F; Mufidah, E., & Fibriyani, V. (2020). Pengaruh Orientasi Kewirausahaan Inovasi Produk Dan Keunggulan Bersaing Terhadap Pemasaran Umkm. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 5(2), 107-108. <https://doi.org/10.47335/ema.v5i2.55>
- Rasyid, A., & Habe, H. (2022). Disiplin Dan Tunjangan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 1(2), 239-250.
- Ratnasari, S. L; Saulina, B. L., & Tanjung, R. (2021). Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 153-154. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9084>
- Rizki, A., & Suprajang. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 2(1), 49-56.
- Rozi, A. (2019). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 124–229. <https://doi.org/10.35899/biej.v1i2.56>
- Sabilah, C; Cahya, N., & Pemasari, R. I. (2023) . Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sub Divisi Telemarketing PT. Anugrah Tri Mandiri Tangerang. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(2), 198-209.
- Saputri, A. D; Handayani, S., & Kurniawan, M. DP. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25-42. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.211>
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sembiring, A. (2017). Pengaruh Insentif dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Ekonomia*, 6(1), 183–197.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar. (2015). *Statistika Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitopu, Y. B; Sitinjak, K.A, & Marpaung, F. K. (2021) . The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Journal Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sumarsid, & Paryanti, A. B. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi Informatika Dan Komputer* |, 5(2), 43-49. <https://doi.org/https://doi.org/10.37012/jtik.v5i2.174>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syauqi, A; Riyadi, T., & Sonny, S. (2024). Pengaruh Insentif dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Tangerang. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(1), 146-159.
- Undang-Undang No 3 Tahun 2023 tentang Remunerasi Bagi Pegawai Unit Pelaksana Teknis Pusat Kesehatan Masyarakat Yang Menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah Di Kabupaten Bogor. from <https://peraturan.bpk.go.id/Details/256602/perbup-kab-bogor-no-3>

tahun- 2023

Undang-Undang No 43 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat.

<https://peraturan.bpk.go.id/Details/138635/permenkes-no-43-tahun-2019>

Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja Edisi Kelima. Jakarta: Rajawali Persada.

Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja Edisi Kelima (Cetakan. 12). Depok: Rajagrafindo Persada.