



Pengaruh Pemberian Insentif dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Gandrungmangu 2 Kabupaten Cilacap

^{1*} Dimas Pra Mahardika, ²Ading Rahman Sukmara

^{1,2} Universitas Galuh, Indonesia

Korespondensi penulis : ading_rahman34@unigal.ac.id

Abstract This research is motivated by several problems as follows: Employee work discipline is still not optimal, judging from the aspect of employee attendance is still lacking. There are still many employees who go home before the specified time. The level of employee discipline is still minimal because employees have double jobs such as having work practices at home, so they are required to come to another workplace before the end of work hours. The non-implementation of the sanctions made made employees of the Gandrungmangu II Health Center often come to work late, do not come to the health center without providing information, do not participate in morning and evening apples and abuse working hours for other purposes. Employee discipline in complying with work regulations has also not been maximized. Thus, the purpose of this study is to find out and analyze the influence of incentives and organizational commitment on the work discipline of employees of the Gandrungmangu 2 Health Center in Cilacap Regency. The method used is quantitative descriptive. The results of the study show that the provision of incentives has a positive and significant effect on employee work discipline. If the provision of incentives is carried out in accordance with the provisions, then work discipline will increase. Organizational commitment has a positive and significant effect on employee work discipline. If the organization's commitment increases, then work discipline will increase. The provision of incentives and organizational commitment has a positive and significant effect on employee work discipline. If the provision of incentives and organizational commitment increases, then work discipline will increase.

Keywords: Incentives, Commitment, Organization, Discipline, Employees.

Abstrak Penelitian ini dilatarbelakangi oleh beberapa permasalahan sebagai berikut: Disiplin kerja pegawai masih belum optimal, dilihat dari aspek absensi Kehadiran pegawai masih kurang..Masih banyaknya pegawai yang pulang di sebelum waktu yang telah di tentukan. Tingkat kedisiplinan pegawai masih minim dikarenakan pegawai memiliki pekerjaan ganda seperti memiliki praktek kerja dirumahnya, sehingga dituntut untuk datang ke tempat kerja lain sebelum jam waktu kerja selesai. Tidak diterapkannya sanksi yang dibuat membuat pegawai Puskesmas Gandrungmangu II sering terlambat masuk kerja, tidak datang ke Puskesmas tanpa memberikan keterangan, tidak ikut apel pagi dan sore serta menyalahgunakan jam kerja untuk keperluan lain. Kedisiplinan pegawai dalam mementaati peraturan kerja juga belum maksimal. Dengan demikian maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian insentif dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai Puskesmas Gandrungmangu 2 Kabupaten Cilacap. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Jika pemberian insentif dilaksanakan sesuai dengan ketentuan, maka disiplin kerja akan semakin meningkat. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Jika Komitmen organisasi meningkat, maka disiplin kerja akan semakin meningkat. Pemberian insentif dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Jika Pemberian insentif dan komitmen organisasi meningkat, maka disiplin kerja akan semakin meningkat.

Kata Kunci: Insentif, Komitmen, Organisasi, Disiplin, Pegawai.

1. PENDAHULUAN

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap pegawai. Kesadaran pegawai diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di instansi. Selain itu instansi sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua pegawai.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Setiap pegawai akan mematuhi dan mengerjakan semua tanggungjawabnya dengan baik bukan karena paksaan. Disiplin kerja sangat dibutuhkan suatu organisasi dalam kaitannya dapat mempermudah dan melancarkan organisasi agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sementara itu kedisiplinan merupakan sifat seorang pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Dalam menjalankan tugasnya, setiap pegawai diharapkan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dengan baik. Namun pada kenyataannya ada beberapa pegawai yang tidak bisa diandalkan. Seperti tidak disiplin untuk menyelesaikan pekerjaannya atau mengikuti instruksi yang diberikan oleh atasan mereka. Untuk bekerja secara optimal maka perlu ada kedisiplinan. Kesadaran seseorang untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, ketepatan waktu dalam bekerja dan kesesuaian tindakan dengan kebijakan yang telah ditetapkan.

UPTD Puskesmas (Pusat Pelayanan Kesehatan Masyarakat) Gandrungmangu II adalah organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya kesehatan yang diselenggarakan dengan menitikberatkan kepada pelayanan untuk masyarakat luas dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan promotive dan preventif untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerja puskesmas, tanpa mengabaikan mutu pelayanan kepada perorangan.

Puskesmas memiliki fungsi yang sangat vital karena sebagai ujung tombak pemerintah dalam mewujudkan masyarakat yang sehat melalui penyelenggaraan pelayanan masyarakat. Pelayanan kesehatan yang diselenggarakan oleh puskesmas meliputi pelayanan upaya pencegahan dan peningkatan kesehatan.

Dalam upaya terlaksananya fungsi dari UPTD Puskesmas Gandrungmangu II maka diperlukan Sumber Daya Manusia yang mampu bekerja secara optimal dan disiplin. Sebab dengan kedisiplinan akan membuahkan hasil kerja yang baik dan sesuai dengan sasaran. Dalam kuantitas kerjanya, pegawai diharapkan dapat mencapai target yang sudah direncanakan sebelumnya. Pencapaian tersebut dapat dilihat dari hasil penilaian sasaran kerja pegawai

Berdasarkan hasil dari observasi di lapangan terkait dengan kedisiplinan pegawai dilihat dari tingkat kehadiran pegawai pada UPTD Puskesmas Gandrungmangu II masih tergolong kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil tabel di bawah ini.

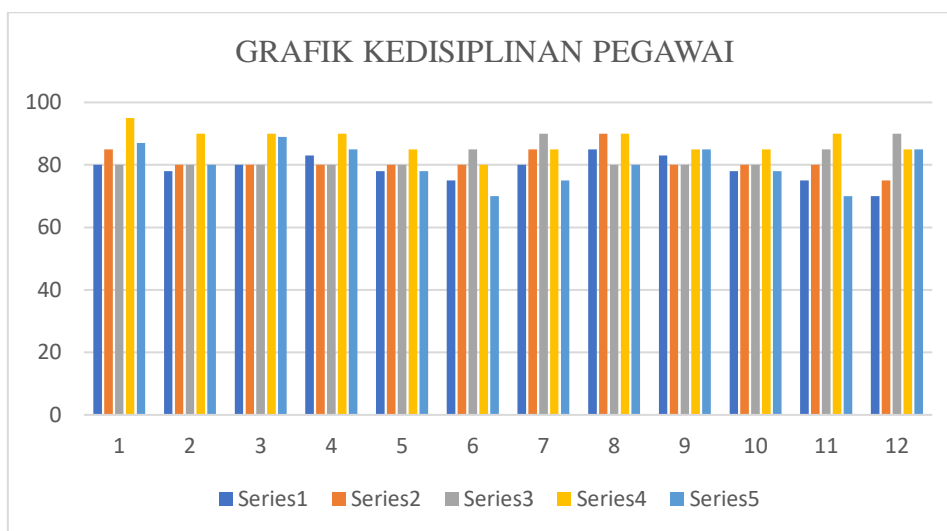
Tabel 1

Data Kedisiplinan Kerja Pegawai UPTD Puskesmas Gandrungmangu II Kabupaten Cilacap pada Tahun 2022

No	Bulan	2018	2019	2020	2021	2022
1.	Januari	80	85	80	95	87
2.	Pebruari	78	80	80	90	80
3.	Maret	80	80	80	90	89
4.	April	83	80	80	90	85
5.	Mei	78	80	80	85	78
6.	Juni	75	80	85	80	70
7.	Juli	80	85	90	85	75
8.	Agustus	85	90	80	90	80
9.	September	83	80	80	85	85
10.	Oktober	78	80	80	85	78
11.	Nopember	75	80	85	90	70
12.	Desember	70	75	90	85	85

Sumber : UPTD Puskesmas Gandrungmangu II (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, dapat diketahui bahwa kedisiplinan pegawai mengalami fluktuasi selama lima tahun terakhir. Hal ini tampak dari tingkat kehadiran pegawai UPTD Puskesmas Gandrungmangu II masih belum optimal. Jika digambarkan dalam bentuk grafik, maka akan tampak sebagaimana dalam gambar berikut.



Gambar 1.

Grafik Kedisiplinan Pegawai

Dari hasil wawancara dengan salah seorang pegawai di UPTD Puskesmas Gandrungmangu II diperoleh keterangan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai masih minim karena memiliki pekerjaan ganda seperti memiliki praktek kerja dirumahnya. Selain itu tidak adanya sanksi yang diterapkan membuat pegawai Puskesmas Gandrungmangu II sering

terlambat masuk kerja, tidak datang ke Puskesmas tanpa memberikan keterangan, tidak ikut apel pagi dan sore. Serta ada jam kerja yang digunakan untuk keperluan lain. Hal tersebut terjadi karena kedisiplinan pegawai pada ketaatan peraturan kerja-belum maksimal

Penurunan disiplin kerja pegawai juga dipicu oleh adanya masalah pembagian insentif yang mulai muncul di tahun sebelumnya. Hal ini diketahui berdasarkan wawancara singkat yang dilakukan oleh peneliti dengan pegawai. Peneliti juga mencoba meneliti lebih lanjut tentang penyebab turunnya disiplin kerja pegawai- Dua faktor yang paling tinggi adalah Insentif (Material dan non material) dan komitmen pegawai.

Insentif merupakan salah satu dorongan bagi pegawai untuk berkomitmen kuat terhadap organisasinya. Ketidakpuasan pegawai dalam pembagian insentif akan menurunkan minat kerja pegawai, dampak buruknya organisasi akan sering kehilangan pegawai, kurangnya kerjasama dengan pegawai, serta sulit pencapaian tujuan.

Selain insentif, komitmen kerja juga berpengaruh terhadap disiplin kerja. Ketika sebuah organisasi sangat sulit mencari pegawai yang memiliki kualifikasi yang sangat baik dalam melakukan pekerjaannya, komitmen adalah salah satu cara dalam menentukan pegawai yang memiliki kualifikasi, loyalitas dan kinerja yang baik.

2. METODE PENELITIAN

Dalam suatu penelitian seorang peneliti harus menggunakan jenis penelitian yang tepat. Hal ini dimaksud agar peneliti dapat memperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi serta langkah-langkah yang digunakan dalam mengatasi masalah tersebut.

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif.

Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) atau penilaian dalam bentuk dukungan data empiris di lapangan (Sugiono, 2015: 121)

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan juga sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini

sebagai metode ilmiah karena telah menemui kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. (Sugiono, 2015: 121).

Margono menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang lebih banyak menggunakan logika hipotesis verifikasi yang dimulai dengan berfikir deduktif untuk menurunkan hipotesis kemudian melakukan pengujian di lapangan dan kesimpulan atau hipotesis tersebut ditarik berdasarkan data empiris (Sugiono, 2015: 121)

Sedangkan menurut Sudyaharjo, riset kuantitatif merupakan metode pemecahan masalah yang terencana dan cermat, dengan desain yang terstruktur ketat, pengumpulan data secara sistematis terkontrol dan tertuju pada penyusunan teori yang disimpulkan secara induktif dalam kerangka pembuktian hipotesis secara empiris (Tanzeh, 2016:100)

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Metode Penelitian Kuantitatif adalah suatu bentuk metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh pemberian insentif dan komitmen organisasi terhadap Disiplin kerja pegawai. Penelitian ini diawali dengan mengkaji teori-teori dan pengetahuan yang sudah ada sehingga muncul sebab permasalahan. Permasalahan tersebut diuji untuk mengetahui penerimaan atau penolakannya berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan. Adapun data yang diperoleh dari lapangan dalam bentuk skor dalam bentuk angka-angka yang sifatnya kuantitatif.

3. HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil analisis melalui bantuan program SPSS, dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847a	.718	.709	2.85738

a. Predictors: (Constant), pemberian insentif

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh korelasi variabel pemberian insentif dengan disiplin kerja pegawai pada Puskesmas Gandrungmangu II Kabupaten Cialacap sebesar 0.847. Sedangkan nilai koefisien determinasi (KD) atau R^2 (*Adjusted R Square*) sebesar 0.718, menunjukkan bahwa besarnya pengaruh pemberian insentif terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 71.8%, sedangkan sisanya sebesar 28.2% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil analisis koefisien regresi dari variabel komitmen organisasi maupun variabel disiplin kerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3
 Nilai-nilai Koefisien Regresi Variabel X_1 terhadap Y

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.202	3.483		.919	.365
Pemberian insentif	.896	.099	.847	9.017	.000

a. Dependent Variable: disiplin kerja pegawai

$$\hat{Y} = 3.202 + 0.896X_1$$

Nilai konstanta sebesar 3.202 dengan demikian nilai murni variabel disiplin kerja pegawai tanpa dipengaruhi oleh variabel pemberian insentif sebesar 3.202, sedangkan nilai regresi sebesar 0.896, dengan demikian ada pengaruh dihasilkan oleh variabel disiplin kerja pegawai, artinya bila variabel pemberian insentif naik sebesar 1 poin maka akan diikuti disiplin kerja pegawai sebesar nilai regresi. Sedangkan probabilitas hasil sebesar 0.000 dimana nilai $\alpha = 0,05$ atau 5% maka ($\rho=0.000 < \alpha=0.05$) karena probabilitas jauh di bawah nilai *alpha* dengan demikian variabel pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Perolehan nilai beta sebesar 0.847 menunjukkan pengaruh signifikan dari pemberian insentif terhadap disiplin kerja pegawai

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Gandrungmangu II

Berdasarkan hasil analisis melalui bantuan program SPSS, mengenai hasil korelasi dan koefisien determinasi variabel X_2 terhadap Y pada tabel berikut :

Tabel 4

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.800	.794	2.40207

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh korelasi variabel komitmen organisasi dengan disiplin kerja pegawai pada Puskesmas Gandrungmangu II Kabupaten Cialacap sebesar 0.895. Sedangkan nilai koefisien determinasi (KD) atau R^2 (*Adjusted R Square*) sebesar 0.800, menunjukkan bahwa besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 80%, sedangkan sisanya sebesar 20% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil analisis koefisien regresi dari variabel komitmen organisasi maupun variabel disiplin kerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Etabel 5

Nilai-nilai Koefisien Regresi Variabel X_2 terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)			
	8.602		3.732	.001
	.755	.895	11.328	.000

a. Dependent Variable: disiplin kerja pegawai

$$\hat{Y} = 8.602 + 0.755X_2$$

Nilai konstanta sebesar 8.602 demikian nilai murni variabel disiplin kerja pegawai tanpa dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi sebesar 8.602, sedangkan nilai regresi sebesar 0.755, dengan demikian ada pengaruh dihasilkan oleh variabel disiplin kerja pegawai, artinya bila variabel komitmen organisasi naik sebesar 1 poin maka akan diikuti disiplin kerja pegawai sebesar nilai regresi. Sedangkan probabilitas hasil sebesar 0.000 dimana nilai $\alpha = 0,05$ atau 5% maka ($p=0.000 < \alpha=0.05$) karena probabilitas jauh di bawah nilai *alpha* dengan

demikian variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Perolehan nilai beta sebesar 0.895 menunjukkan pengaruh signifikan dari komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai.

Pengaruh Pemberian Insentif dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Gandrungmangu II

Setelah melakukan penelitian dan memperoleh data-data yang diperlukan maka dilakukan pengujian hipotesis yang diajukan. Pengujian hipotesis secara simultan tersebut menggunakan uji F yaitu untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara signifikan antara pemberian insentif dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai. Hasil dan pengolahan data melalui SPSS 20, diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 6

Nilai Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi Variabel X1, dan X2 terhadap Y

Model	R	R Square		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.963 ^a	.928		.923	1.46500

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, pemberian insentif

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS untuk variabel X₁, dan X₂ terhadap variabel Y sebesar 0.963 dan koefisien determinasi R² (R Square) sebesar 0.928, berarti bahwa pemberian insentif dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai sebesar 92.8%, sedangkan sisanya sebesar 7.2% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 7

Analisis Varian (*Analysis of Varians*)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	858.526	2	429.263	200.008	.000a
	Residual	66.533	31	2.146		
	Total	925.059	33			

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, pemberian insentif

a. Dependent Variable: disiplin kerja pegawai

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	858.526	2	429.263	200.008	.000a
	Residual	66.533	31	2.146		
	Total	925.059	33			

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, pemberian insentif

Tabel 8
Nilai-nilai Koefisien Variabel X₁, dan X₂ terhadap Y

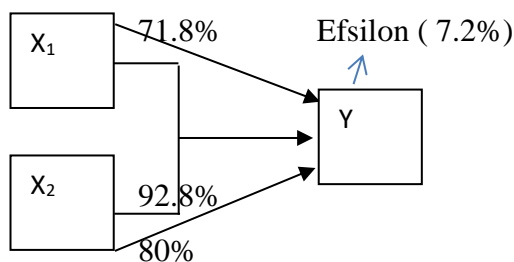
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.080	1.816		.044	.965
Pemberian insentif	.492	.066	.465	7.418	.000
Komitmen organisasi	.504	.053	.597	9.525	.000

a. Dependent Variable: disiplin kerja pegawai

$$\hat{Y} = 0.080 + 0.492X_1 + 0.504X_2$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear ganda ($Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$) dengan menggunakan fasilitas SPSS 20 pada analisa pengaruh pemberian insentif dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai diperoleh nilai $a = 0.080$, nilai $b_1 = 0.492$, nilai $b_2 = 0.504$ pada signifikansi 0.000 diperoleh $F_{hitung} = 200.008$ ($sig=0.000^a$), dengan $dk = 34-2-1 = 31$ maka $F_{(2:31)}$ diperoleh $F_{tabel} = 3,02$ artinya bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Maka dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Semakin tinggi pemberian insentif dan komitmen organisasi maka semakin tinggi pula disiplin kerja pegawai.



Gambar 2
 Hasil Penelitian

4. PEMBAHASAN

Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel pemberian insentif sudah cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif pada Puskesmas Gandrungmangu II sudah cukup baik. Pencapaian skor rata-rata tertinggi terdapat pada indikator lama kerja dengan rata-rata skor sebesar 131, sedangkan skor terendah di berikan pada indikator keadilan dan kelayakan dengan rata-rata skor sebesar 111.

Sementara itu hasil uji korelasi menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara pemberian insentif dengan disiplin kerja pegawai. Sedangkan hasil perhitungan determinasi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dari pemberian insentif terhadap disiplin kerja pegawai. Hasil perhitungan uji t menunjukkan bahwa probabilitas hasil sebesar 0.000 dimana nilai $\alpha = 0,05$ atau 5% maka ($\rho=0.000 < \alpha=0.05$) karena probabilitas jauh di bawah nilai *alpha* dengan demikian variabel pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Perolehan nilai beta sebesar 0.847 menunjukkan pengaruh signifikan dari pemberian insentif terhadap disiplin kerja pegawai.

Hasil penelitian di atas mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitriani. 2015 tentang “Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Pemberian Insentif Terhadap Disiplin Kerja Guru Sman Kabupaten Kampar”. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan: (1) Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja guru SMAN Kabupaten Kampar. Hasil peneliian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap disiplin kerja guru SMAN Kabupaten Kampar. Terdapat pengaruh yang signifikan pemberian insentif terhadap disiplin kerja guru SMAN Kabupaten Kampar- (4) Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi, motivasi dan pemberian insentif secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru SMAN Kabupaten Kampar.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel komitmen organisasi sudah cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada Puskesmas Gandrungmangu II sudah cukup baik. Pencapaian skor rata-rata tertinggi terdapat pada indikator kebanggaan terhadap organisasi dengan rata-rata skor sebesar 128 sedangkan skor terendah di berikan pada indikator kesediaan untuk berpihak/berkorban dengan rata-rata skor sebesar 109.

Sementara itu hasil uji korelasi menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pegawai. Sedangkan hasil perhitungan determinasi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dari komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai. Hasil perhitungan uji t menunjukkan bahwa probabilitas hasil sebesar 0.000 dimana nilai $\alpha = 0,05$ atau 5% maka ($p=0.000 < \alpha=0.05$) karena probabilitas jauh di bawah nilai *alpha* dengan demikian variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Perolehan nilai beta sebesar 0.895 menunjukkan pengaruh signifikan dari komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai.

Hasil penelitian di atas mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tari Inggri Chania. 2020 yang berjudul “Pengaruh penerapan sanksi, komitmen dan insentif terhadap disiplin kerja pegawai pada pt. Panca Pilar Tangguh Kisaran” Hasil penelitian menunjukkan penerapan sanksi, komitmen dan insentif berpengaruh terhadap disiplin kerja

Pengaruh Pemberian Insentif dan Komitmen Organsasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel pemberian insentif, komitmen organisasi dan disiplin kerja pegawai sudah cukup baik. Artinya pegawai puskesmas telah melaksanakan pemberian insentif, komitmen organisasi dan disiplin kerja pegawai dengan cukup baik.

Hasil perhitungan korelasi diketahui bahwa pemberian insentif, komitmen organisasi memiliki hubungan sangat kuat dengan disiplin kerja pegawai. Sedangkan hasil perhitungan determinasi menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang sangat kuat dari pemberian insentif, komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai.

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa ada pengaruh pemberian insentif dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai diperoleh nilai $a = 0.080$, nilai $b_1 = 0.492$, nilai $b_2 = 0.504$ pada signifikansi 0.000 diperoleh $F_{hitung} = 200.008$ ($sig=0.000^a$), dengan $dk = 34-2-1 = 31$ maka $F_{(2;31)}$ diperoleh $F_{tabel} = 3,02$ artinya bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Semakin tinggi pemberian insentif dan komitmen organisasi maka semakin tinggi pula disiplin kerja pegawai.

Hasil di atas sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Safira.2022, yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Studi Kasus di PT Pegadaian, Area

Senen).” Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja, Beban Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja. → yang dihighlight magenta dan biru saling bertentangan. Jadi hasil penelitian ini Tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Safira. Padahal di bagian yang dihighlight merah, dinyatakan SEJALAN. Silahkan buat saja pernyataan bahwa penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Safira, sehingga sebaiknya dilakukan penelitian lanjutan untuk menguji ketepatan penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut.

1. Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Jika pemberian insentif dilaksanakan sesuai dengan ketentuan, maka disiplin kerja akan semakin meningkat.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Jika Komitmen organisasi meningkat, maka disiplin kerja akan semakin meningkat.
3. Pemberian insentif dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Jika Pemberian insentif dan komitmen organisasi meningkat, maka disiplin kerja akan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019:104). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. . Medan: UISU Press.
- Ansory, H. A. (2018:36). Manajemen Sumber Daya Manusia. . Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Arikunt, S. (2020:173). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta .
- Arikunto, S. (2017 : 121 -154). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2020:171). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baharun, H., Enas, E., & Noviana, R. L. (2022). Quality Improvement as A Strategy to Build Pesantren's Brand Credibility. AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan, 14(1), 529–538. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i1.1583>

- Budianto, A., Darmawati Bastaman, I., & Herman, F. (2020). Promotion Mix, Individual Internal Environment, And Purchase Decision Making in Minimarket. In *Jurnal Bisnis dan Manajemen* (Vol. 21, Issue 1).
- Darna, N., Faridah, E., Lestari, M. N., & Tinia, A. G. (2024). Talent Management in Facing The Demand Of Environmental Changes: A Study In Galuh University. *Sosiohumaniora*, 26(1), 79–85. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v26i1.47161>
- Farida, u. (2016:42). *Manajemen sumber daya manusia II*, P. Ponorogo : pusatpenerbitan Fakultas ekonomi. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Ghozali. (2017 : 156). *Metode penelitian sosial*. Jakarta: Budi karya .
- Harjono, A. d. (2020). Pelatihan Pengembangan Perangkat Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan dan Pengabdian*, 343-347.
- Hasibuan, M. (2015:2). *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Hasibuan, M. (2016:122). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyatini, N., Herlina, E., Akbar, D. S., & Eko Prabowo, F. H. (2023). Analisis potensi pembentukan kawasan industri hasil tembakau dalam perspektif ekonomi. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(1), 334. <https://doi.org/10.29210/020231920>
- Mulyatini, N., Herlina, E., Faridah, E., & Rozak, D. A. (1860). Human Capital Management Model: A Perspective of Internal Supervision in Indonesia. *Talent Development & Excellence*, 12(1), 1860–1868. <http://www.iratde.com>
- Nuryani, L. K., Enas, E., Herman, M., Wahyudi, E., & Dianawati, L. (2022). Teachers' Perceptions of Academic Supervision in a Pandemic Era; Phenomenological Review. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 679–692. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i3.3646>
- Sari, P., Muzaki, I. S., Mulyatini, N., Faridah, E., & Prawiranegara, B. (2019). Local own Revenue, Decentralization and Local Financial Independent. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 19(3), 250. <https://doi.org/10.25124/jmi.v19i3.2413>