

BAB II

KAJIAN TEORITIS

2.1 Konsep Disiplin

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Secara Etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris, "*Disciple*" yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan – peraturan yang ada dengan rasa senang hati, sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya.

Manusia yang sukses adalah manusia yang mampu mengatur dan mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja maka erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin. Menurut Malayu (2012;118) "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma yang berlaku". Kesadaran merupakan sikap seorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik bukan karena terpaksa.

Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah menanamkan jiwa disiplin mulai dari pimpinan dengan tujuan memberikan contoh kepada bawahan, dengan demikian suatu kerja pegawai dapat meningkatkan.

- 1) kerja yang tinggi dan inisiatif yang cemerlang demi menciptakan prestasi kerja yang baik serta meningkatkan produktivitas yang baik pula.
- 2) Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Maksudnya apabila pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi otomatis semua pekerjaan akan terlaksana dengan baik.
- 3) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai. Maksudnya setiap pegawai yang memiliki rasa solidaritas yang tinggi maka hal ini akan mempermudah pegawai perindividu/perkelompok menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
- 4) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para pegawai. Maksudnya setiap pegawai yang dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas.

Dapat disimpulkan dari defenisi-defenisi diatas bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap yang dimiliki oleh seseorang yang mematuhi peraturan instansi. Disiplin dalam suatu kegiatan apapun bentuknya sudah pasti dibutuhkan, karena dengan disiplin maka apa yang menjadi tujuan yang diinginkan akan lebih mudah dicapai.

2.1.2 Teori-Teori Disiplin Kerja

Setiap teori disiplin kerja berusaha untuk menguraikan apa sebenarnya manusia dan manusia dapat menjadi seperti apa. Dengan alasan ini, bisa

dikatakan bahwa sebuah teori disiplin kerja mempunyai isi dalam bentuk pandangan tertentu mengenai manusia. Isi teori disiplin kerja membantu kita memahami keterlibatan dinamis tempat organisasi beroperasi dengan menggambarkan manajer dan pegawai saling terlibat dalam organisasi setiap hari. Teori disiplin kerja juga membantu manajer dan pegawai untuk memecahkan permasalahan yang ada di organisasi. Tidak ada organisasi yang dapat berhasil tanpa tingkat komitmen dan usaha tertentu dari anggotanya. Karena alasan itu, para manajemen dan pakar manajemen selalu merumuskan teori-teori tentang disiplin kerja.

1. Douglas Mc dengan Teori X dan Y

Dalam buku Husaini Usman Douglas Mc (2013:138) mengungkapkan dua cara yang dapat dilakukan dalam mendalami perilaku manusia, yang terkandung dalam teori X (teori konvensional) dan teori Y (teori potensial). Prinsip teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang ortodoks, dan menyorot sosok negatif perilaku manusia. Teori X ini memandang manusia dengan kaca mata gelap dan buram, yang menganggap manusia itu:

- a. Malas dan tidak suka bekerja. Maksudnya setiap manusia malas untuk melakukan kegiatan yang dapat membuatnya merasa lelah dan terbebani sehingga ia malas dan tidak suka bekerja.
- b. Kurang bisa bekerja keras, menghindar dari tanggung jawab. Maksudnya adalah orang yang memiliki tipe ini biasanya ia memiliki fisik yang lemah dan pemalas hanya ingin menerima hasil.

- c. Mementingkan diri sendiri, dan tidak mau peduli pada orang lain karena itu bekerja lebih suka dituntun dan diawasi. Maksudnya adalah selain ia memiliki sikap egois, dia tidak terlalu memperdulikan orang sekitar sehingga hidupnya monoton diperintah terus oleh orang lain.
- d. Kurang suka menerima perubahan, dan ingin tetap seperti dahulu. Maksudnya tipe orang ini tidak memiliki jiwa inovatif sehingga hidupnya tidak ingin maju dan hanya berpedoman dengan apa yang sudah ada didahulu kala.

Prinsip umum teori Y amat jauh berbeda dari teori X. Teori ini dapat dikatakan merupakan suatu revolusi pola pikir dalam memandang manusia secara optimis, karena itu disebut sebagai teori potensial. Adapun teori Y memandang manusia itu pada dasarnya:

- a. Rajin, aktif, dan mau mencapai prestasi bila kondisi konduktif. Maksudnya adalah tipe orang yang seperti ini akan sukses dengan memiliki jiwa ingin membangun hal-hal baru dan mau berusaha demi mencapai suatu targetnya.
- b. Sebenarnya mereka dapat produktif, perlu diberi motivasi. Maksudnya apabila orang ini terus diberikan motivasi maka mereka akan bisa bekerja lebih produktif.
- c. Selalu ingin perubahan dan merasa jenuh pada hal-hal yang monoton. Maksudnya orang ini bisa maju dan sukses karna memiliki sikap seperti menyukai hal baru yang sifatnya berubah-

ubah dan tidak suka terlalu monoton dengan hal yang menjenuhkan.

- d. Dapat berkembang bila diberi kesempatan yang lebih besar. Maksudnya adalah orang ini dapat mengembangkan hal yang ingin dicapainya apa bila memiliki kesempatan.

Dari penjelasan teori diatas bahwa kesimpulan Teori X dan Y adalah :

1. Kedua teori ini pada dasarnya memang berlaku dan dapat diterima dalam memandang manusia, tipe-tipe tentang perilaku setiap individu dalam menjalani kehidupannya sangat cocok dengan kedua teori tersebut. Misalnya ada sikap seseorang yang bertipe X yaitu suka melanggar peraturan, pegawai yang suka melanggar aturan kerja instansi biasanya ia tidak merasakan hasil dari pekerjaannya itu ada umpan balik yang seimbang dengan apa yang dikerjakannya. Dan adapula manusia yang bertipe Y yaitu suka mematuhi peraturan yang ada, pegawai yang bertipe ini biasanya ia merasa segala kebutuhannya telah dipenuhi pihak instansi sehingga timbul rasa tanggung jawab atas segala reward yang telah diterimanya.
2. Dalam memberi motivasi kepada bawahan agar menjadi manusia yang bertipe Y sehingga memiliki prestasi kerja yang tinggi, maka seorang pemimpin harus mempunyai kualifikasi kepada bawahannya, mereka manusia yang bertipe X sangat memerlukan motivasi untuk memperbaiki diri agar bisa membangun kedisiplinan yang baik, dan mereka manusia bertipe Y sangat membutuhkan umpan balik atas segala prestasi yang telah

dicapai.

2.1.3 Bentuk – Bentuk Disiplin Kerja

Membahas tentang disiplin kerja bahwasannya tidak ada manusia yang sempurna dan mampu mengikuti segala aturan yang ada dalam sebuah organisasi atau instansi, paling tidak pasti ada pegawai yang melakukan pelanggaran sesekali, setelah itu pegawai tersebut melakukan perbaikan agar tidak mengulangi kesalahan yang sama. Dalam sebuah organisasi pastinya memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati dengan tujuan mengarahkan perilaku kerja pegawai demi tercapainya sebuah target instansi.

Selain itu instansi juga perlu memiliki standart kedisiplinan pada pegawai yang sifatnya mendidik. Ada 2 bentuk kegiatan disiplin kerja menurut T. Hani Handoko (2012:123) antara lain :

1. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para pegawai dan dengan cara ini para pegawai akan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa oleh pihak manajemen.
2. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran- pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwasannya sasaran pendisiplinan hendaknya bersikap positif bukan mengoreksi kesalahan yang

ada pada pegawai sehingga mengjuide pegawai yang berbuat salah itu tetap salah. Pendisiplinan yang dimaksudkan adalah untuk memperbaiki perbuatan dimasa yang akan datang dan mencegah pegawai lain untuk menghukum perbuatan dimasa lalu, kemudian apabila pendisiplinan ini menggunakan pendekatan negatif, maka akan menimbulkan pengaruh yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat dan ketakutan bagian personalia.

2.1.4 Pembinaan Disiplin Kerja

Disiplin lebih banyak bersumber dari dalam diri pegawai sendiri, yang diperlihatkan mereka dalam bentuk mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan. Karena ia berasal dari kesadaran diri yang mendalam, maka pembinaan disiplin adalah pembinaan sikap untuk tetap mematuhi segala ketentuan yang berlaku dalam sebuah instansi. Disiplin merupakan sesuatu yang penting dalam upaya menciptakan keteraturan dalam instansi, maka pembinaan disiplin ini merupakan kewajiban setiap pimpinan yang ada dalam instansi, termasuk juga para pegawai sendiri yang ingin bekerja dalam suasana tertib dan teratur. Tegaknya disiplin tergantung pada semua orang, yaitu orang-orang yang ingin selalu teratur dan terjamin kepentingannya dalam bekerja. Oleh sebab itu para pegawaipun harus memberikan partisipasinya untuk tegaknya disiplin kerja ini dalam instansi. Suatu instansi yang tidak ditopang oleh tegaknya disiplin, terlihat pada gejala-gejala berikut

- a. Tingkat kemangkiran tinggi, apabila tingkat kemangkiran ini tinggi dibandingkan dengan disiplin kerjanya maka akan berdampak

negatif bagi instansi, bisa jadi nama baik instansi ini akan tercemar buruk kepada masyarakat sekitar.

- b. Para pegawai tidak mempunyai semangat dan gairah kerja, apabila pegawai tidak memiliki semangat dan gairah kerja dalam menegakkan disiplin kerja yang baik maka akan berdampak negatif bagi instansi, seperti tidak tercapainya suatu target yang telah ditetapkan oleh instansi.
- c. Prestasi kerja menurun, apabila disiplin kerja pegawai tidak dibina dan direalisasikan dengan baik maka akan berpengaruh negatif pada prestasi kerja pegawainya. Jelas bahwa hal ini akan berdampak negatif pada output yang dihasilkan sehingga berkurangnya suatu pencapaian produksi pada instansi.
- d. Tujuan instansi yang telah ditetapkan tidak akan dapat dicapai. Apabila pegawai yang tidak memiliki disiplin kerja yang baik maka tujuan instansi yang telah ditetapkan tidak akan dapat dicapai.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pembinaan disiplin kerja adalah usaha yang dimiliki oleh pegawai untuk memperbaiki efektivitas dan mewujudkan kemampuan kerja dalam rangka mencapai sasaran atau target yang telah ditetapkan oleh instansi.

2.1.5 Pelaksanaan Sanksi Kedisiplinan

Disiplin yang paling baik adalah disiplin diri. Organisasi atau instansi yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam

organisasi. Dan apabila pegawai melanggarnya maka akan mendapatkan sanksi ataupun hukuman atas perbuatannya tersebut. Maka dengan itu pelaksanaan sanksi kedisiplinan pegawai harus diterapkan dalam organisasi atau instansi. Pelaksanaan terhadap pelanggaran disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan *impersonal*. Menurut A. A Anwar Prabu Mangkunegara (2001;76) menjelaskan bahwa :

1. Pemberian peringatan

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar para pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Disamping itu pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondite pegawai.

2. Pemberian sanksi harus segera

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku diinstansi. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Disamping itu, memberi peluang pelanggar untuk mengabaikan disiplin instansi.

3. Pemberian sanksi harus konsisten

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai

peraturan-peraturan yang berlaku pada instansi. Ketidak konsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai mengadakan adanya *diskriminasi* pegawai, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.

4. Pemberian sanksi harus *impersonal*

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan pegawai, tua muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku diinstansi.

2.1.6. Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja menurut Soejono (1987:112) sebagai berikut :

a. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produksi yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain. begitu halnya dengan bekerja diperusahaan. Efisiensi waktu sangat diperlukan untuk mengatur pekerjaan agar seluruh tugas dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Hal ini akan mencegah pekerjaan

lain menjadi tertunda. Maka pegawai yang disiplin tentunya akan mendisiplinkan diri dalam hal waktu, seperti kehadiran setiap harinya, serta kedatangannya tepat waktu.

b. Ketaatan Peraturan Kantor

Kedisiplinan juga dapat ditunjukkan melalui ketaatan pada peraturan perusahaan. Pegawai yang disiplin cenderung taat pada perusahaan. Ketaatan ini dapat ditunjukkan dari cara berpenampilan yang sesuai dengan aturan, kehadiran yang tepat waktu. Pegawai juga menunjukkan kecenderungan akan patuh kepada atasan.

Dengan adanya pelaksanaan sanksi kedisiplinan dari instansi maka dapat disimpulkan bahwa pegawai akan mengupayakan dirinya agar tidak melanggar segala peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi, dan mereka akan bekerja dengan sebaik mungkin sesuai dengan *job desk* yang ada demi menciptakan sikap disiplin yang baik agar terjauhi dari sanksi – sanksi yang ada.

2.2 Insentif

Menurut Hasibuan (2006:118) menyatakan insentif adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada suatu organisasi ataupun perusahaan.

Guna lebih mendorong prestasi kerja yang lebih tinggi, banyak organisasi yang melakukan sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi para karyawan organisasi. Insentif dapat diartikan sebagai tambahan balas jasa

yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

Insentif adalah penghargaan yang didistribusikan secara adil karena usaha dan tanggungjawab karyawan serta untuk memberikan dorongan kepada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Rivai (2014:387) mengemukakan bahwa, “Salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja. Jika organisasi mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi.”

1. Bonus tahunan

Banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulan. Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali dalam setahun.

2. Insentif langsung

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kriteria kinerja khusus, atau tujuan. Imbalan kinerja kadang- kadang disebut bonus kilat ini dirancang untuk

mengakui kontribusi luar biasa karyawan.

3. Insentif individu

Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif paling tua dan paling populer. Dalam jenis program ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada output individu.

4. Insentif tim

Insentif tim berada di antara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Sasaran kinerja disesuaikan secara spesifik dengan apa yang perlu dilaksanakan tim kerja. Secara strategis, insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok kerja (biasanya sepuluh orang atau kurang), yang pada gilirannya biasanya dihubungkan dengan tujuan-tujuan finansial.

5. Pembagian keuntungan

Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori. Pertama, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. Kedua, program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana titipan untuk pensiun, pemberhentian, kematian, atau cacat. Ketiga, program gabungan sekilas 20% perusahaan dengan program pembagian keuntungan mempunyai program gabungan.

2.2.1 Indikator – indikator Pemberian Insentif

Menurut Hasibuan (2016:184) ada beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan insentif antara lain sebagai berikut :

1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Disamping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawainya yang dapat bekerja cepat berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak favourable bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia lanjut.

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 menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja. Memang ada kelemahan dan kelebihan dengan cara ini, antara lain sebagai berikut :

a. Kelemahan

Terlihat adanya kelemahan cara ini sebagai berikut :

- a) Mengakibatkan mengendornya semangat kerja karyawan yang sesungguhnya mampu memproduksi lebih dari rata - rata
- b) Tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan pegawai
- c) Membutuhkan pengawasan yang ketat agar pegawai sungguh - sungguh bekerja
- d) Kurangnya mengakui adanya kinerja pegawai

b. Kelebihan

Disamping kelemahan diatas, dapat dikemukakan kelebihan – kelebihan cara ini sebagai berikut :

- a) Dapat mencegah hal - hal yang tidak atau kurang diinginkan seperti : pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat
- b) Menjamin kepastian penerimaan insentif secara periodic
- c) Tidak memandang rendah pegawai yang cukup lanjut usia

3. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitas pada organisasi, dan semakin

mantap dan tenangnya dalam organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi dan menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (junior) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul di mana para pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan / instansi.

4. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan – jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relative atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif.

Biasanya program bagi hasil (gainsharing) melibatkan seluruh karyawan dalam satu unit kerja atau perusahaan. Pertimbangan dasar penyusunan insentif yaitu sebagai berikut:

1. Produktivitas

Pengupahan dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang telah ditunjuk oleh karyawan yang bersangkutan, besarnya upah tersebut tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan.

2. Lama Kerja

Ditentukan atas dasar lama kerja karyawan melaksanakan atau

menyelesaikan pekerjaan, cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu atau pun per bulan. Umumnya cara ini diterapkan apabila terdapat kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi kerja.

3. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi, semakin senior seorang karyawan dalam organisasi, maka semakin tinggi loyalitas pada organisasi tersebut.

4. Kebutuhan

Sistem insentif ini didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Insentif yang diberikan wajar apabila dapat digunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan, dan tidak kekurangan.

5. Keadilan dan Kelayakan

Keadilan dalam sistem ini bukan sama rata, tetapi terkait pada hubungan pengorbanan dan insentif yang diharapkan, oleh karena itu harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan untuk suatu jabatan. Kelayakan, layak berarti memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah.

2.3 Prestasi Kerja

2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah instansi atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang pegawai dalam sebuah instansi sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri maupun perkelompok demi keberhasilan instansi. Apabila pegawai tersebut memiliki prestasi kerja yang baik maka manajemen sering kali menambah upah dan gaji dengan tambahan yang setaraf. Inilah kadang-kadang yang disebut perangsang, komisi, bonus, dan rencana hasil kerja, semuanya dimaksud untuk memberikan motivasi kepada pegawai untuk memperbaiki prestasinya. Manajemen juga dapat menentukan beban kerja atau standart keluaran walaupun tidak diberikan perangsang uang. Standart beban kerja dan perangsang untuk kerja produksi pabrik mudah disesuaikan. Secara khas pekerjaan itu sangat berulang-ulang mempunyai lingkaran pekerjaan yang singkat, dan menghasilkan keluaran yang jelas dan dapat diukur. Tetapi sebelum standart beban kerja yang jelas ditentukan manajemen harus menguraikan pekerjaan itu memutuskan bagaimana pekerjaan itu harus dilakukan oleh para pegawai, memutuskan seberapa cepat pekerjaan itu dapat dilakukan.

Mangkunegara (2009:67) mendefinisikan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Soeprihanto (2010:182) prestasi kerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan

misalnya standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Menurut Edy Sutrisno (2009;82) prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Menurut Hasibuan (2007;94) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah kemampuan suatu organisasi atau instansi untuk meningkatkan hasil kerja yang telah dicapai seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan target yang telah ditentukan.

2.3.1.1 Teori – Teori Prestasi

Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh David Mc Clelland (1987:116) disebut juga dengan teori prestasi. Menurut teori ini, ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja dalam meningkatkan prestasi kerjanya, yaitu kebutuhan akan :

a. Need for achievement

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini,

berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

b. Need for affiliation

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

c. Need for power

Kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memedulikan perasaan orang lain. Lebih lanjut dijelaskan pada kehidupan sehari-hari. Apabila tingkah laku individu tersebut didorong oleh ketiga kebutuhan, tingkah laku individu yang didorong oleh kebutuhan berprestasi akan tampak sebagai berikut:

1. Berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif, maksudnya apabila pegawai ingin mendapatkan prestasi kerja yang tinggi maka wajib para setiap pegawai harus memenuhi kebutuhan dari pada prestasi itu seperti berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif. Pegawai ini hanya memikirkan kebutuhan dirinya saja, tidak memandang pegawai lainnya seperti menganggap temannya adalah saingannya.
2. Mencari *feed back* (umpan balik) tentang perbuatannya, jika pegawai sudah memiliki prestasi yang baik misalkan telah mencapai suatu target instansi, maka pegawai tersebut tentunya ingin

mendapatkan *feedback* atau umpan balik seperti adanya promosi jabatan dan naiknya bonus yang diberi oleh instansi.

3. Memilih resiko yang moderat (sedang) di dalam perbuatannya, dengan memilih resiko yang sedang masih ada peluang untuk berprestasi yang lebih tinggi, maksudnya pegawai lebih memilih mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya dan melihat resiko yang tidak terlalu berat sehingga apabila terjadi kesalahan maka masih ada peluang untuk meningkatkan prestasi dan tidak terlalu fatal akibatnya. Pegawai ini hanya memikirkan kebaikan dirinya tidak memikirkan resiko yang ditanggung temannya.
4. Mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatannya. Maksudnya ketika berbuat suatu tindakan maka pegawai ini akan menghubungkannya dengan tanggung jawab pribadinya.

Kesimpulan teori ini memberikan gambaran bahwa kepuasan akan hasil pekerjaan seseorang itu dipengaruhi oleh suatu faktor yang disebut faktor pemuas (*satisfied factor*). Faktor pemuas tersebut timbul di dalam diri pelaksana sebagai hasil dari pekerjaannya dan kemudian menciptakan perasaan berprestasi, dihargai, memperoleh kemajuan, karena telah menyelesaikan kerjaan yang cukup penting serta memiliki rasa tanggungjawab.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Edy Sutrisno (2012:151), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja individu adalah:

1. Tingkat motivasi kerja

2. Disiplin kerja

Sedangkan indikator penilaian prestasi kerja Menurut Afifuddin (2015:136), diarahkan pada lima aspek yaitu:

1. Kuantitas kerja. Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat terselesaikan.
2. Kualitas kerja. Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan hasil kerja.
3. Keandalan. Dapat tidaknya pegawai diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan, dan kerjasama.
4. Inisiatif. Kemampuan mengenali masalah-masalah dan mengambil tindakan yang korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan tugas-tugas yang belum diberikan.
5. Kehadiran. Keberadaan pegawai di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu atau jam kerja yang telah ditentukan.

Byer dan Rue dalam buku Edy Sutrisno (2009:117), mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor *individu* dan lingkungan. Faktor- faktor individu yang dimaksud adalah :

1. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. *Rote/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah :

1. Kondisi fisik, dengan memiliki kondisi fisik yang baik maka pegawai dapat bekerja dengan baik dan meningkatkan prestasi kerjanya dengan baik pula.
2. Peralatan, adanya peralatan yang lengkap maka ini akan mempengaruhi hasil kerja setiap pegawainya.
3. Waktu, jika pegawai mampu bekerja dan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya maka ini juga akan mempengaruhi hasil kerjanya dan dapat mencapai target yang telah ditetapkan.
4. Material, tersedianya material sesuai dengan yang dibutuhkan maka hal ini juga menjadi salah satu pendukung berhasilnya sebuah instansi.
5. Pendidikan, adanya tingkat pendidikan yang baik maka ini akan mempengaruhi hasil kerja setiap pegawai untuk mendapatkan prestasi yang baik.
6. Supervisi, dengan pengawasan supervisi yang teliti bahwasannya akan tau mana pegawai yang berprestasi dan tidak berprestasi.

7. Desain organisasi, hal ini akan mempengaruhi pegawai untuk bekerja lebih giat lagi karena dengan adanya desain organisasi ini tentunya setiap organisasi memiliki reward yang akan diberikan kepada pegawai yang berprestasi.
8. Pelatihan, adanya pelatihan kerja yang disediakan oleh instansi setelah itu diberikan reward yang berupa promosi jabatan, maka ini akan berdampak positif bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik, dan pegawai yang tidak berprestasi tentunya akan berlomba-lomba untuk memperbaiki kesalahan demi mendapatkan sebuah reward tersebut.
9. Keberuntungan, setiap pegawai yang berprestasi tentunya memiliki keberuntungan yang baik, maka hal ini menjadi sebuah motivasi bagi setiap pegawai yang malas untuk bekerja agar meningkatkan prestasi yang baik.

Faktor – faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu atau kelompok. Mc Cor-mick dan Tiffin dalam buku Edy Sutrisno (2009:151), bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan variabel individual dan variabel fisik dan pekerjaan serta variabel organisasi dan sosial.

Dari penjelasan sebelumnya, dapat dilihat bahwa perilaku seseorang dalam organisasi merupakan hasil interaksi berbagai variabel, yaitu individual dan situasional. Oleh karena itu, perilaku individu dapat diukur berdasarkan variabel- variabel yang berhubungan dengannya. Namun yang menjadi

fokus dalam penelitian ini adalah perilaku itu sendiri atau perilaku berkelompok, bukan variabel- variabel yang menyebabkan terjadinya perilaku tersebut. Untuk mengukur perilaku itu sendiri atau berkelompok sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil standart kerja yang telah ditetapkan. Didalam penelitian ini pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi instansi yang bersangkutan.

Bidang prestasi kunci tersebut adalah :

- a. Hasil kerja, adalah tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauhmana pengawasan dilakukan.
- b. Pengetahuan pekerjaan, adalah tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- c. Inisiatif, adalah tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- d. Kecekatan mental, adalah tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- e. Sikap, adalah tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- f. Disiplin waktu dan absensi, adalah tingkat ketetapan waktu dan

tingkat kehadiran.

Dari uraian diatas maka dapatlah disimpulkan bahwa pembahasan masalah keberhasilan kerja atau prestasi kerja haruslah dilihat dari dua sudut pandang yaitu:

1. Harus dilihat aspek-aspek yang menyangkutkan kreteria pengukuran keberhasilan kerja yang merupakan sasaran akhir dari pelaksanaan suatu pekerjaan.
2. Prilaku dari individu itu sendiri dalam usahanya untuk mencari keberhasilan sesuai dengan standart yang telah ditetapkan, prilaku itu sendiri dipengaruhi oleh dua variabel utama yang individual dan situasional.

2.3.3 Indikator - Indikator Prestasi Kerja

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran. Untuk mengukur prilaku itu sendiri sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Didalam penelitian ini pengukuran prestasi kerja diarahkan pada empat aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi instansi yang bersangkutan, bidang prestasi kunci tersebut adalah

Adapun indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2014:152) sebagai berikut:

1. Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan Pekerjaan.

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja

3. Inisiatif.

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah – masalah yang timbul.

4. Kecekatan Mental.

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5. Sikap.

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6. Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2.4 Hubungan Variabel Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016;68) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang

berlaku di sekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan instansi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan instansi.

Disiplin berkaitan dengan prestasi kerja. Disiplin dapat meningkatkan prestasi kerja karena disiplin menyangkut unsur ketaatan, kepatuhan dalam pelaksanaan pekerjaan. Seperti yang dikatakan oleh Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:86) “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seorang untuk mematuhi dan menaati segala norma- norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Pelaksanaan disiplin kerja dilaksanakan dengan segala konsekuensi yang akan memberikan manfaat bagi instansi. Penerapan disiplin dapat membantu pegawai untuk bertindak lebih produktif pada masa mendatang akan menguntungkan dirinya dan instansi. Pegawai yang produktif dalam bekerja akan mengalami pengembangan karier atau prestasi kerja. Pegawai yang berprestasi adalah pegawai yang mematuhi dan melaksanakan segala tugas yang diberikannya dengan baik dan tepat waktu.

Penelitian menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode analisis yang digunakan adalah analisis korelasi *pearson product moment*, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis koefisien korelasi.

2.5 Hubungan Insentif dengan Prestasi Kerja

Insentif berperan penting dalam meningkatkan prestasi pegawai. Dengan pemberian Insentif yang memuaskan, pegawai akan semakin tinggi prestasinya dalam bekerja dan hasil dari pekerjaannya pun menjadi jauh lebih baik. Begitu pula sebaliknya, jika insentif yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah

dilakukan maka dapat menjadikan pegawai tersebut tidak semangat dalam melakukan segala tugas yang diberikan.

Jadi, meningkat/menurunnya prestasi yang ada pada individu pegawai ikut mempengaruhi baik/buruknya produktivitas kerja mereka. Jadi insentif yang diberikan harusnya sesuai dengan kemampuan, potensi dan prestasi yang telah dilakukan pegawai tersebut.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif dan prestasi sangat berkaitan erat dalam mewujudkan tujuan bersama.

2.6 Hasil Penelitian yang Relevan

Elga Lesmana, 2020. “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Camat Pontianak Tenggara Kota Pontianak”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh" kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Pontianak Tenggara Kota Pontianak. Permasalahan dalam penelitian ini adalah masih kurang optimalnya disiplin kerja pegawai yang menurut dugaan penelitian di sebabkan kurang maksimalnya kepemimpinan camat, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penlitian asosiatif , Hasil penelitian ini menjukkan bahwa Kepemimpinan camat Berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Pontianak tenggara Kota Pontianak dengan di peroleh koefisien determinasi kepemimpinan camat berpengaruh terhadap disiplin kerja sebesar 83,1% sedangkan sisanya 16,9% di pengaruhi variable lain yang tidak di teliti pada penelitian ini. Jadi, disarankan kepada camat untuk terus meningkatkan fungsi Kepemimpinan yaitu sebagai innovator,komunikator,motivator dan kontroler dalam bertindak sebagai pemimpin guna menunjang peningkatan disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Pontianak

Tenggara Kota Pontianak untuk kedepanya.

Epifania Tening, 2018. “Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu”

Penelitian Epifina Tening yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Intensif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Badan pendapatan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu” yang di laksanakan di Kabupaten Mahakam ulu pada tahun 2018, Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh/hubungan kepemimpinan dan intensif terhadap disiplin kerja pegawai di Badan pendapatan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu. Penelitian ini dilaksanakan di Badan pendapatan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu dengan sampel pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Kerja Kontrak yang di maksud berjumlah 75 orang yang dilakukan dengan jenis penelitian analisa kuantitatif.

Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, dokumen dan penelitian kepustakaan. Sedangkan Jawaban responden yang diukur dengan menggunakan skalan likert diadakan scoring yakni pemeberian numerikan misalnya 1,2,3,4 dan 5. Data yang dikumpulkan dianalisa dengan korelasi parsial dengan menggunakan korelasi Product Moment analisa regresi.

Ahmad Nur Rofi, 2012.”pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada departemen produksi PT.Leo Agung Raya Semarang”

Penelitian yang dilakukan Ahmad Nur menghasilkan hasil analisa dengan alat Bantu statistik program SPSS Ver. 17.0 diperoleh Hasil persamaan regresi linier berganda penelitian adalah $Y = 2.332 + 0.486.X1 + 0.414.X2 + ?$ Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil variabel disiplin kerja terhadap pretasi

kerja maka di dapat, r hitung $>$ r tabel atau $7,202 > 1,684$. sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima jadi kesimpulannya, ada pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja, Dengan demikian, r hitung $>$ r tabel atau $5,278 > 1,684$, H_0 di tolak dan H_a di terima jadi kesimpulannya, ada pengaruh yang positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja. Sedangkan secara bersama-sama (simultan) pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja (F hitung = $104,245 > F$ tabel = $3,11$). Pengaruh keduanya cukup kuat dengan nilai korelasi $R = 0,796$, positif dan signifikan karena jika ada perbaikan pada disiplin kerja dan pengalaman kerja otomatis akan hubungan dengan prestasi kerja ($R^2 = 0,796$). Pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja sebesar $79,6 \%$ sedangkan $20,4 \%$ dipengaruhi oleh faktor yang lain di luar model penelitian ini.

2.7 Kerangka Pemikiran

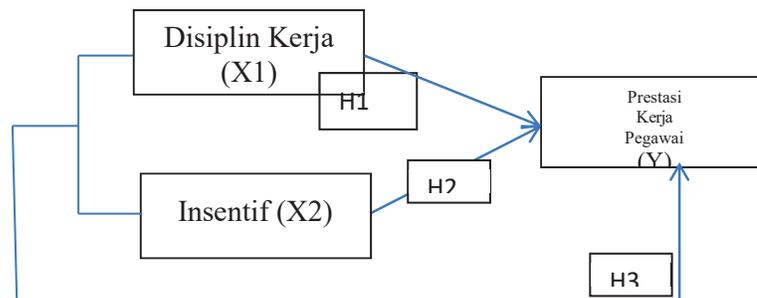
Disiplin kerja yang berhasil adalah seorang pegawai yang memiliki sikap saling menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan instansi, pegawai dan masyarakat. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk mengetahui kesuksesan

disiplin kerja pegawai ialah dengan mempelajari sikap masing-masing individu yang selalu tepat waktu, karena disiplin kerja banyak mempengaruhi keberhasilan prestasi kerja pegawai.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut, maka salah satu faktor yang diperlukan adalah menyangkut disiplin kerja yang diterapkan oleh peraturan – peraturan dan sanksi-sanksi pada instansi yaitu bagaimana agar disiplin kerja yang diterapkan para pemimpin dapat menunjang prestasi kerja pegawainya agar lebih baik. Informasi mengenai disiplin kerja merupakan salah satu komponen penting yang akan mempengaruhi prestasi kerja.

Untuk mengetahui masalah yang dibahas diatas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Dari gambar

diatas, dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja (x1) dengan garis penghubung (H1) dan insentif (x2) dengan garis penghubung (H2) akan dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

2.8 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian,

dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Selanjutnya hipotesis akan diuji oleh peneliti dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Dengan ketentuan sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di BPSDM Provinsi Kalimantan Barat.

H2 : Terdapat Pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap prestasi kerja pegawai di BPSDM Provinsi Kalimantan Barat.

H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja, dan insentif Terhadap prestasi kerja pegawai di BPSDM Provinsi Kalimantan Barat.