

**PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN
OGAN KOMERING ILIR**

TESIS



Farid Intan Pramesti

92223006

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

2025

**PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN
OGAN KOMERING ILIR**



TESIS

**Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang Ilmu Manajemen pada
Universitas Muhammadiyah Palembang
Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
Dipertahankan pada 27 Maret 2025 Di Universitas Muhammadiyah Palembang**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

2025

**PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT
DAERAH KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR**

TESIS

**Nama : Farid Intan Pramesti
NIM : 92223006**

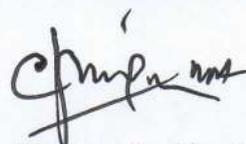
**Telah diterima dan disahkan
Pada tanggal : Maret 2025**

Pembimbing I



**Prof. Dr. Abid Djazuli, SE., M.M
NIDN: 0230106301**

Pembimbing II



**Dr. Choiriyah, SE., M.Si
NIDN : 0211116203**

Mengetahui,



Direktur Program Pascasarjana

**Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P.
NIDN : 0212016802**



Ketua Program Studi

**Dr. Choiriyah, SE., M.Si
NIDN : 0211116203**

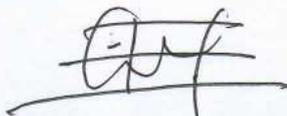
**PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT
DAERAH KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR**

TESIS

**Nama : Farid Intan Pramesti
NIM : 92223006**

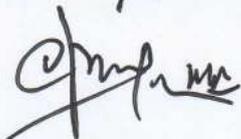
**Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Tesis
Pada Tanggal 27 Maret 2025**

Ketua



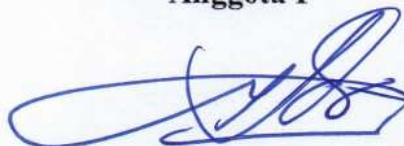
**Prof. Dr. Fatimah, SE., M.Si.
NIDN: 0205026201**

Sekretaris



**Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.
NIDN : 02111116203**

Anggota I



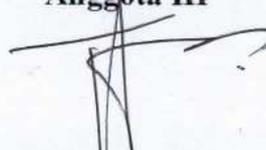
**Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si.
NIDN : 0213106001**

Anggota II



**Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M.
NIDN : 0207046301**

Anggota III



**Dr. Trisniarty, A.M, S.E., M.M.
NIDN : 019026101**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

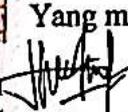
Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Farid Intan Pramesti
NIM : 92223006
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan :

- 1 Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Manajemen baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
- 2 Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
- 3 Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
- 4 Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 2025

Yang membuat pernyataan,

Farid Intan Pramesti
NIM : 92223006



The Influence of Discipline, Motivation, and Incentives on Employee Performance at the Regional Secretariat of Ogan Komering Ilir Regency

Farid Intan Pramesti

Farid Intan Pramesti. 2025. The Influence of Discipline, Motivation, and Incentives on Employee Performance at the Regional Secretariat of Ogan Komering Ilir Regency. Thesis Master of Management Study Program, Graduate Program, Muhammadiyah University of Palembang. Supervisors: (1) Prof. Dr. Abid Djazuli, SE., M.M., (2) Dr. Choiriyah, SE., M.Si.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of discipline, motivation, and incentives on the performance of employees at the Regional Secretariat of Ogan Komering Ilir Regency. This type of research is descriptive. The variables used by the researcher are discipline, motivation, incentives, and performance. The sample in this study consisted of 104 employees of the Regional Secretariat of Ogan Komering Ilir Regency selected through Proportionate Stratified Random Sampling. The data used in this study were primary data collected through questionnaires and secondary data from previous research. The data analysis technique used is multiple linear regression and moderated regression analysis with the SPSS Program Version 26. The results of this study indicate that, collectively, discipline, motivation, and incentives significantly affect the performance of employees at the Regional Secretariat of Ogan Komering Ilir Regency. Partially, (1) discipline significantly affects employee performance at the Regional Secretariat of Ogan Komering Ilir Regency, (2) Motivation has an influence does not significantly affect employee performance at the Regional Secretariat of Ogan Komering Ilir Regency, and (3) incentives significantly affect employee performance at the Regional Secretariat of Ogan Komering Ilir Regency.

Keywords : Discipline, Motivation, Incentives, and Performance

PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR

Farid Intan Pramesti

Farid Intan Pramesti. 2025. Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir. Tesis, Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing (1) Prof. Dr. Abid Djazuli, SE., M.M., Pembimbing (2) Dr. Choiriyah, SE., M.Si.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir. Jenis penelitian ini Deskriptif. Variabel yang digunakan peneliti adalah variabel disiplin, motivasi, insentif dan kinerja. Sampel pada penelitian ini pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir yang berjumlah 104 orang yang dipilih secara *Proportionate Stratified Random Sampling*. Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer dengan metode pengumpulan data kuesioner dan data sekunder data penelitian sebelumnya. Adapun teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dan *moderated regression analysis* dengan aplikasi Program SPSS Versi 26. Hasil penelitian ini secara bersama Disiplin, Motivasi dan Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir, secara parsial (1) Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir, (2) Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir, (3) Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Kata Kunci : Disiplin, Motivasi, Insentif dan Kinerja

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
PERSEMBAHAN DAN MOTTO

MOTTO :

"Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan"

(Q.S. *Al-Insyirah*:6)

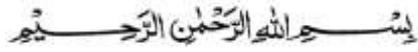
"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya"

(Q.S. *Al-Baqarah*:286)

Ku persembahkan Tesis ini kepada :

1. Teristimewa untuk Bapak (Abu Qosim,SH.,MH) dan Ibu (Juaningsih) yang selalu memberikan dukungan dan mendoakan yang terbaik untuk saya.
2. kakak dan ayuk tersayang yang selalu mendukung saya.
3. Teruntuk sahabat dan teman-teman angkatan seperjuangan Magister angkatan ke-35 yang saling mendukung, memotivasi dan memberikan semangat.
4. Almamaterku yang saya banggakan.

PRAKATA



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirobbil'alamiin, tiada kata yang dapat penulis sampaikan seain ucapan syukur kehadirat Allah SWT, karena hanya dengan ridho-Nya lah penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis yang berjudul **“Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir”**.

Penulisan Tesis ini dibagi menjadi lima bab, yaitu bab pendahuluan, bab kajian pustaka, kerangka pemikiran dan hipotesis, bab metode penelitian, bab hasil penelitian dan pembahasan serta bab kesimpulan dan saran. Meski dalam penulisan Tesis ini, penulis telah mencurahkan segenap kemampuan yang dimiliki, tetapi penulis yakin tanpa adanya saran, bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, maka Tesis ini tidak mungkin dapat tersusun sebagaimana mestinya.

Ucapan terima kasih penulis juga sampaikan kepada keluarga terutama bapak Abu Qosim, S.H., M.H. dan ibu Juaningsih sebagai orang tua yang telah memberikan doa, dukungan serta bantuan yang memiliki makna besar dalam proses ini. Selain itu ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Dr. H. Abid Djazuli S.E.,M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Dr. Choiriyah, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi dan Dr. Fadhil Yamaly, S.E. AK., M.M selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Dr. H. Abid Djazuli S.E.,M.M selaku Pembimbing I dan Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. selaku Pembimbing II yang telah memberikan masukan dan memotivasi kerja penulis.
5. Prof. Dr. Fatimah, SE., M.Si. selaku Ketua Penguji, Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Penguji, Bapak Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si selaku Anggota I Penguji, Ibu Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M. selaku Anggota II Penguji dan Ibu Dr. Trisniarty, A.M, S.E., M.M selaku Anggota III Penguji yang telah memberikan masukan dan saran kepada penulis.
6. Bapak dan ibu dosen beserta para staf dan karyawan Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu terselesaikannya tesis ini.

Semoga Allah membalas budi baik atas seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan tulisan ini. Penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai pihak demi kesempurnaan tesis ini, atas perhatian dan masukan saya ucapkan terima kasih.

Palembang, 2025

Penulis

Farid Intan Pramesti

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN TANDA PENGESAHAN TESIS	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
ABSTRACT	iv
ABSTRAK	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
PRAKATA	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	14
C. Tujuan Penelitian	14
D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian	15
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN	
 HIPOTESIS	
A. Kajian Pustaka.....	16
1. Kinerja.....	16

a. Pengertian Kinerja.....	16
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	17
c. Indikator Kinerja	21
2. Disiplin	22
a. Pengertian Disiplin.....	22
b. Indikator Disiplin	23
3. Motivasi.....	26
a. Pengertian Motivasi.....	26
b. Indikator Motivasi	27
4. Insentif.....	30
a. Pengertian Insentif.....	31
b. Indikator Insentif	30
B. Kerangka Pemikiran.....	33
1. Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir	33
2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir	37
3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir	38
4. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir	39
C. Hipotesis.....	41

BAB III METODE PENELITIAN

A. Objek Penelitian	42
B. Metode Penelitian.....	42
C. Operasionalisasi Variabel.....	43
D. Populasi dan Sampel	43
1. Populasi.....	43
2. Sampel.....	44
E. Metode, Instrumen, Pengumpulan Data dan Jenis Data yang digunakan	46
1. Metode Pengumpulan Data	46
2. Instrumen Pengumpulan Data	46
3. Jenis Data yang digunakan.....	47
F. Metode Pengujian Data	47
G. Rancangan Analisis Data	49
1. Uji Data	48
a. Uji Validasi.....	48
b. Uji Reliabilitas	49
2. Uji Model	49
a. Uji Normalitas Data	49
b. Uji Multikolinearitas.....	49
c. Uji Heteroskedastisitas	50
3. Model Analisis	50
4. Koefisien Determinasi.....	51
5. Uji Koefisien	52

a. Uji F.....	52
b. Uji t.....	53

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	55
B. Pembahasan	79

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	89
B. Saran.....	89

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Data Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir berdasarkan Pangkat dan Golongan	5
Tabel I.2	Target dari Indikator Kinerja Utama dan Nilai Indikator Kinerja.	6
Tabel I.3	Rincian Penilaian SAKIP Pemerintah Kab. OKI Tahun 2023	7
Tabel I.4	Skor Kinerja Penyelenggara Pemerintah Daerah	8
Tabel I.5	Tingkat Presensi Pegawai Sekretariat Daerah Bulan Juli-Desember Tahun 2023	9
Tabel I.6	Tata Cara Perhitungan (Pemotongan) Persentase Pembayaran TPP-ASN sesuai Tingkat Keterlambatan dan Pulang Sebelum Waktunya.....	12
Tabel III.1	Operasionalisasi Variabel.....	43
Tabel III.2	Data Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan	44
Tabel III.3	Sampel berdasarkan Pendidikan Pegawai	45
Tabel IV.1	Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	56
Tabel IV.2	Hasil Pengujian Validitas Variabel Disiplin.....	57
Tabel IV.3	Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi	57
Tabel IV.4	Hasil Pengujian Validitas Variabel Insentif	68
Tabel IV.5	Hasil Pengujian Reliabilitas	59
Tabel IV.6	karakteristik Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel IV.7	karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel IV.8	karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	61

Tabel IV.9	karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	62
Tabel IV.10	Rekapitulasi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai	63
Tabel IV.11	Rekapitulasi Jawaban Variabel Disiplin.....	65
Tabel IV.12	Rekapitulasi Jawaban Variabel Motivasi	67
Tabel IV.13	Rekapitulasi Jawaban Variabel Insentif	69
Tabel IV.14	Hasil Output SPSS Uji Normalitas.....	71
Tabel IV.15	Hasil Pengujian Multikolinieritas	72
Tabel IV.16	Hasil Uji Regresi	73
Tabel IV.17	Hasil Uji F	76
Tabel IV.18	Hasil Uji t	77
Tabel IV.19	Hasil Uji Koefisien Determinasi Model <i>Summary</i>	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Pemikiran	39
Gambar IV.1	Uji Heteroskedastisitas	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 3 Hasil Jawaban Kuesioner (Ordinal dan Interval)

Lampiran 4 Tabel Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik

Lampiran 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Lampiran 7 Tabel r

Lampiran 8 Tabel uji F

Lampiran 9 Tabel t

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi yang menentukan keberhasilan atau kegagalan Perusahaan. Sumber Daya Manusia terampil dan kompeten memastikan bahwa tugas-tugas dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien. Sumber Daya Manusia yang termotivasi dan terlatih mampu mengembangkan ide-ide inovatif dan menyusun solusi imajinatif untuk mengatasi tantangan secara efektif Perusahaan. Sumber Daya Manusia yang dihargai dan diberdayakan akan lebih loyal dan termotivasi untuk bekerja keras demi mendukung perkembangan dan daya saing perusahaan.

Mencapai tujuan Perusahaan sangat bergantung pada kinerja, karena memainkan peran penting dalam upaya ini. Kinerja karyawan yang kuat memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kinerja bertindak sebagai tolok ukur kesuksesan dan umur panjang Perusahaan. Dalam organisasi mana pun, individu berkontribusi secara signifikan untuk mempertahankan operasinya dan memastikan kemajuannya (Khaeruman, 2021:07). Maka, diperlukan penilaian kinerja bertujuan untuk membentuk karakter pegawai agar mengambil tanggung jawab yang lebih besar atas tugas yang dipercayakan. Penilaian kinerja dalam rangka mengevaluasi prestasi pegawai harus memiliki acuan yang jelas dan biasanya dilakukan setiap akhir Tahun melalui evaluasi hasil kerja pegawai (Faroman dkk, 2022:118). Kinerja

pegawai akan berjalan efektif jika didukung oleh motivasi dan disiplin kerja (Khaeruman, 2021:20).

Disiplin termasuk salah satu variabel yang memengaruhi kinerja. Disiplin merupakan kewajiban instansi untuk menjaga kedisiplinan kerja pegawai agar tidak semena-mena terlibat dalam kegiatan yang tidak terkait dengan tanggung jawab kerja selama jam kerja dan agar kinerja pegawai lebih baik dari sebelumnya (Septayuda dan Apriyanti, 2024). Untuk mendorong pegawai dalam melaksanakan tugas, baik secara individu maupun dalam tim perusahaan perlu menanamkan disiplin. Disiplin kerja yang lebih besar mengarah pada peningkatan kinerja individu dan mencapai hasil organisasi yang optimal sehingga hasil keseluruhan yang lebih baik (Sinambela, 2016:332-333).

Pada penelitian sebelumnya tentang pengaruh disiplin terhadap Kinerja Pegawai juga menunjukkan hasil yang tidak seragam. Penelitian Irwanto dkk (2024), Wazirman *et al* (2023), Umrah dkk (2022) menemukan hasil bahwa disiplin memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, beberapa penelitian lainnya, seperti penelitian Lubis dkk (2024), Muna dan Isniwati (2022) menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain disiplin, motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan lebih semangat dalam bekerja dan memberikan kontribusi positif terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Motivasi kerja merupakan faktor yang mendorong atau memberi semangat dalam bekerja. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak

dapat memenuhi atau melampaui standar pekerjaan karena dorongan internal untuk bekerja tidak terpenuhi. Meskipun seorang pegawai memiliki keterampilan tinggi, tanpa motivasi untuk menyelesaikan tugas, hasil kerjanya tidak akan memuaskan. Agar kinerja pegawai efektif, diperlukan motivasi yang tinggi (Khaeruman, 2021:21-22).

Pada penelitian sebelumnya tentang Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai ditemukan hasil bervariasi. Penelitian Atikah dan Iskandar (2024), Mulang (2023), dan Idris serta Sanjaya (2022) menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian Khairunnisa dan Yupiter (2022), Choiriyah dkk (2021), Hidayat (2021) menemukan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Insentif juga merupakan variabel yang berpengaruh kinerja. Insentif mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja pegawai dapat meningkat dengan mempertahankan dan memperbaiki prestasi kerja, memberikan dampak positif bagi instansi. Insentif menjadi stimulus bagi pegawai untuk menjalankan tugas secara maksimal demi mencapai target dan memberikan pengabdian terbaik kepada masyarakat (Safrizal, 2022:25-26). Pemberian insentif secara signifikan memotivasi pegawai untuk meningkatkan prestasi dan kerjanya. (Koko, 2015 dalam Khaeruman, 2021:93). Pemberian Insentif dalam hal ini ialah Tambahan Penghasilan Pegawai pada Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan Ketentuan Menteri Dalam Negeri Nomor 601-5449 Tahun 2019 tentang Tata Cara Persetujuan Menteri Dalam Negeri Terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Daerah. Dalam lampirannya, Pemerintah Daerah berwenang memberikan TPP ASN sesuai evaluasi objektif dan kemampuan finansial daerah. Peraturan Kepala Daerah juga diperlukan persetujuan DPRD, yang ditetapkan sesuai dengan Peraturan Pemerintah. Pengurangan Tambahan Penghasilan berlaku bagi Pegawai yang tidak masuk kerja, datang tidak tepat waktu, atau pulang sebelum waktunya pada bulan berjalan. Mengingat kondisi dan situasi beragam di lingkungan Pemerintah Daerah, pelaksanaan TPP diatur lebih lanjut sesuai karakteristik dan kondisi masing-masing daerah.

Pada penelitian sebelumnya tentang Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai ditemukan hasil penelitian yang beragam. Penelitian yang dilakukan oleh Syauqi dkk (2024), Mahfuzoh dkk (2024), dan Josia (2021) menemukan bahwa Insentif memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian Alfiyani dan Indriyaningrum (2022) menunjukkan bahwa Insentif tidak berpengaruh positif maupun signifikan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Nisa et al (2022) menemukan bahwa Insentif memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kabupaten Ogan Komering Ilir merupakan salah satu Kabupaten yang terletak di Provinsi Sumatera Selatan memiliki Sekretariat Daerah yang berperan penting sebagai tulang punggung administrasi. Sekretariat Daerah memastikan koordinasi, implementasi kebijakan, dan pelayanan masyarakat

berjalan optimal. Untuk itu, diperlukan pegawai berkualitas dengan kinerja tinggi, didukung oleh manajemen organisasi yang baik.

Peraturan Bupati Ogan Komering Ilir Nomor 44 Tahun 2021 menetapkan tugas Sekretariat Daerah untuk mendukung Bupati dalam kebijakan, koordinasi administrasi, dan pelayanan. Sedangkan, Peraturan Nomor 57 Tahun 2019 menjelaskan pengakuan ASN berdasarkan hukum, pedoman, kriteria, dan penilaian standar, bertujuan meningkatkan disiplin, motivasi, kinerja, dan kesejahteraan ASN di Kabupaten Ogan Komering Ilir. Berikut data pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir berdasarkan Pangkat dan golongan :

Tabel I.1
Data Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir
Berdasarkan Pangkat Dan Golongan

No	Pangkat	Golongan	Jumlah
1	Pembina Utama Madya	IV-d	1
2	Pembina Utama Muda	IV-c	5
3	Pembina Tingkat I	IV-b	11
4	Pembina	IV-a	7
5	Penata Tingkat I	III-d	36
6	Penata	III-c	20
7	Penata Muda Tk. I	III-b	8
8	Penata Muda	III-a	24
9	Pengatur Tk. I	II-d	6
10	Pengatur	II-c	17
11	Pengatur Muda Tk. I	II-b	4
12	Pengatur Muda	II-a	1
13	Juru Tingkat I	I-d	-
14	Juru	I-c	-
15	Juru Muda Tk. I	I-b	-
16	Juru Muda	I-a	-
JUMLAH			140

Sumber : LKJIP Sekretariat Daerah Kab. OKI Tahun 2023

Berdasarkan tabel I.1 dapat dilihat bahwa terdapat 140 Pegawai Negeri Sipil yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir dan dapat

lihat bahwa jumlah pegawai yang menduduki golongan III adalah jumlah pegawai yang paling banyak menerima Insentif.

Penyusunan LKJIP (Laporan Kinerja Instansi Pemerintah) Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir merupakan bentuk akuntabilitas atas realisasi capaian, visi, misi, indikator kinerja utama, dan target yang ditetapkan. Analisis capaian sasaran dan nilai capaian indikator kinerja dalam LKJIP tahun 2023 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel I.2
Target dari Indikator Kinerja Utama dan Nilai Indikator Kinerja

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Kondisi Akhir	Capaian	
2023							
1.	Meningkatkan akuntabilitas kinerja dan keuangan daerah	1	Nilai SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah)	Nilai	B	100	B
		2	Nilai LPPD (Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah)	Nilai	ST	-	-
2.	Meningkatnya kualitas pelayanan publik	Indeks Kepuasan Masyarakat	Indeks	74,00	91,15	123,17%	
2022							
3.	Meningkatkan akuntabilitas kinerja dan keuangan daerah	1	Nilai SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah)	Nilai	B	B	100
		2	Nilai LPPD (Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah)	Nilai	ST	2,9352	S
4.	Meningkatnya kualitas pelayanan publik	Indeks Kepuasan Masyarakat	Indeks	73	87,01	119,19%	

Sumber : LKJIP Sekretariat Daerah Kab. OKI Tahun 2023 (Data Diolah Penulis)

Dilihat dari Tabel I.2, menunjukkan Hasil Capaian indikator kinerja umum Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir Kabupaten Ogan Komering Ilir belum mencapai target dan capaian yang optimal. Ditinjau dari nilai LPPD (Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah) tahun 2023 yang

ditargetkan dengan kategori "ST" (Sangat Tinggi) namun realisasinya belum dapat diketahui. Sementara nilai LPPD tahun 2022 sebesar 2,9352 dengan kategori "S" berada di bawah nilai target yang diharapkan. Indeks Kepuasan Masyarakat mengalami kenaikan pada tahun 2023 capaian sebesar 123,17% meningkat dibandingkan tahun 2022 capaian sebesar 119,19%.

Pada Rincian Penilaian SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) terdapat beberapa fenomena kinerja pada rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel I.3
Rincian Penilaian SAKIP Pemerintah Kab. OKI Tahun 2023

Komponen yang Dinilai		Bobot	Nilai	
			2022	2023
a.	Perencanaan Kinerja	30	21,35	21,23
b.	Pengukuran Kinerja	30	14,10	14,06
c.	Pelaporan Kinerja	15	10,01	10,03
d.	Evaluasi Kinerja	25	15,57	15,89
Nilai Hasil Evaluasi		100	61,03	61,21
Tingkat Akuntabilitas Kinerja			B	B

Sumber : LKJIP Sekretariat Daerah Kab. OKI Tahun 2023

Berdasarkan Tabel I.3, menunjukkan bahwa Perencanaan Kinerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir belum mencapai nilai yang diinginkan. Ditinjau dari penurunan kualitas implementasi SAKIP pada perencanaan kinerja dengan nilai sebesar 21,23 dibandingkan dengan kondisi Tahun lalu sebesar 21,35. Kemudian, penurunan pengukuran Kinerja dengan nilai sebesar 14,06 dibandingkan Tahun lalu sebesar 14,10 menunjukkan bahwa pengukuran kinerja masih belum sepenuhnya andal untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.

Selain itu, Pada skor Kinerja LPPD (Laporan Penyelenggara Pemerintahan Daerah) tahun 2023 dan 2022 menunjukkan skor LPPD (Laporan Penyelenggara Pemerintahan Daerah) yang kurang optimal. Sebagaimana dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel I.4
Skor Kinerja Penyelenggara Pemerintah Daerah

No	Skor Kinerja	Status Kinerja
1	1.00 – 1.80	Sangat Rendah
2	1.81 – 2.60	Rendah
3	2.61 – 3.40	Sedang
4	3.41 – 4.20	Tinggi
5	4.21 – 5.00	Sangat Tinggi

Sumber : LKJIP Sekretariat Daerah Kab. OKI Tahun 2023

Pada Tabel I.4, menunjukkan bahwa Skor LPPD (Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah) tahun 2022 yang terealisasi sebesar 2,9352 dengan Status "Sedang" masih belum mencapai Skor Kinerja dengan status "Tinggi". Hal ini memperlihatkan bahwa hasil LPPD (Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah) belum mencapai standar kerja atau capaian kerja dalam penilaian secara maksimal. Ditinjau dari skor kinerja "Sedang" yang jauh dari harapan yaitu skor kinerja dengan status "Sangat Tinggi".

Pencapaian kinerja dapat berhasil karena adanya peran serta pegawai dalam mencapai keberhasilan kinerja yang ditunjukkan salah satunya melalui ketepatan waktu bekerja. Berikut data absensi pegawai pada bulan Juli-desember Tahun 2023 yang dapat dilihat pada Tabel I.5 :

Tabel I.5
Tingkat Presensi Pegawai Sekretariat Daerah
Bulan Juli-Desember Tahun 2023

Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja Efektif	Total Hari Kerja (Seluruh Pegawai)	Absensi									
				TH	%	T	%	PSW	%	TA	%	TP	%
Juli	146	20	2920	183	6,2	485	16,6	18	0,3	55	1,9	96	3,3
Agustus	143	22	3146	153	4,8	625	19,9	11	0,4	96	3,1	65	2
Sept	142	20	2840	95	3,3	479	16,7	15	0,5	60	2,1	102	3,6
Okt	144	22	3168	129	4,1	504	15,9	14	0,4	55	1,7	102	3,2
Nov	143	22	3146	117	3,7	446	14,2	16	0,5	81	2,6	80	2,5
Des	140	19	2660	229	8,6	540	20,3	21	0,8	69	2,6	92	3,5
Rata-rata			2980	151	5,1	513	15,9	15,9	0,4	69	2,3	89,5	2

Data : Sekretariat Daerah Kab. Ogan Komering Ilir, 2024 (Diolah penulis)

Keterangan :

- TH : Tidak Hadir
- T : Terlambat
- PSW : Pulang Sebelum Waktunya
- TA : Tidak Apel pagi
- TP : Tidak Presensi atau *Fingerprint*

Dari data Tabel I.5, terlihat bahwa tingkat presensi pegawai Sekretariat Daerah mengalami fluktuasi dengan rata-rata total hari kerja seluruh pegawai sebanyak 2980. Beberapa pegawai diketahui pulang sebelum waktunya dan persentase absensi terlambat meningkat pada Desember 2023 menjadi 20,3% dari 14,2% di bulan November, ketidakhadiran apel pagi stabil di 2,6% untuk bulan November dan Desember serta dibulan Oktober ketidaktepatan waktu naik menjadi 3,5% dari 2,5%. Hal ini menunjukkan penerapan waktu kerja masih kurang optimal sehingga memengaruhi pencapaian kinerja..

Masalah kinerja di atas salah satunya dikarenakan disiplin pegawai. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Kasubbag Tata Usaha Pimpinan, Staf Ahli dan Kepegawaian. Terkait disiplin pegawai atas teladan pimpinan, ditandai atasan yang belum maksimal dalam memberikan contoh disiplin kepada pegawai seperti datang tidak tepat waktu dan tidak melaksanakan apel

pagi. Terlihat dari Tabel I.5 tingkat presensi pegawai bahwa keterlambatan pegawai dan pegawai yang tidak apel pagi juga termasuk tingkat presensi pimpinan.

Mengenai disiplin pegawai atas sanksi hukuman, pimpinan yang acuh dalam memberikan sanksi hukuman terhadap pegawai dikarenakan pimpinan pun kerap melakukan pelanggaran disiplin seperti datang tidak tepat waktu, tidak presensi dan tidak apel pagi serta beberapa pegawai datang absensi dan keluar saat jam kerja. Terlihat dari Tabel I.5 tingkat presensi pegawai juga termasuk tingkat presensi pimpinan.

Mengenai disiplin kerja atas ketegasan, pimpinan yang tidak berani memberikan peringatan dan terkesan bersikap acuh terhadap pegawai yang melanggar disiplin. Dilihat pada Tabel I.5 bahwa beberapa pegawai tidak disiplin seperti datang tidak tepat waktu, tidak apel pagi, tidak presensi dan pulang sebelum waktunya.

Selain disiplin, motivasi juga mempengaruhi kinerja pegawai. Peneliti menemukan fenomena terkait motivasi pegawai atas pekerjaannya yaitu beberapa pegawai terlihat bercengkrama dengan rekan kerja saat bekerja menandakan adanya kebosanan karena diberikan rutinitas tugas dengan tingkat kesulitan yang rendah dan kurang menantang bagi pegawai.

Pada motivasi pegawai atas pengembangan diri, ditandai dengan rekan kerja yang kurang termotivasi dan ketiadaan contoh yang dapat dijadikan panutan dalam meraih prestasi kerja yang baik sehingga kurangnya pengembangan potensi dalam diri pegawai untuk bekerja lebih baik.

Pada motivasi pegawai atas keberhasilan yakni rendahnya keinginan dalam diri pegawai untuk segera menyelesaikan pekerjaannya. Dilihat dari Tabel I.2, nilai LPPD (Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah) Tahun 2023 yang terlambat sehingga hasilnya masih belum dapat diketahui.

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Insentif. Dalam Peraturan Bupati Ogan Komering Ilir Nomor 57 Tahun 2019 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir berdasarkan Ketentuan Menteri Dalam Negeri Nomor 601-5449 Tahun 2019, menerangkan bahwa Insentif (Tambahan Penghasilan Pegawai) dibayarkan sebulan sekali selambat-lambatnya pada tanggal 10 bulan berikutnya. Perhitungan TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) didasari pada rekapitulasi absensi *fingerprint* dalam perhitungan pembayaran TPP. Berikut data Perhitungan TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) didasari pada rekapitulasi presensi *fingerprint* dalam perhitungan pembayaran TPP yang terlihat pada Tabel I.6 sebagai berikut :

Tabel I.6
Tata Cara Perhitungan (Pemotongan) Persentase Pembayaran TPP-ASN
di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir

	Keterangan (menit)	Persentase Pengurangan
Durasi Keterlambatan	1 s.d. < 31	0,5%
	31 s.d. < 61	1 %
	61 s.d. < 91	1,25%
	≥ 91 dan atau tidak mengisi daftar hadir masuk kerja	1,5%
Durasi Meninggalkan Pekerjaan Sebelum Waktunya	1 s.d. < 31	0,5%
	31 s.d. < 61	1 %
	61 s.d. < 91	1,25%
	≥ 91 dan atau tidak mengisi daftar hadir Pulang Kantor	1,55%

Sumber : Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir, 2024 (Data diolah)

Dilihat pada Tabel I.6, tata cara perhitungan persentase pembayaran TPP-PNS per-hari disesuaikan dengan tingkat Keterlambatan dan Pulang Sebelum Waktunya. Pertama, bagi ASN yang terlambat masuk kerja dan meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya selama 1 menit s.d. kurang dari 31 menit, maka pembayaran TPP akan dipotong sebesar 0,5%. Kedua, bagi ASN yang terlambat masuk kerja dan meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya selama 31 menit s.d. kurang dari 61 menit, maka pembayaran TPP akan dipotong sebesar 1%. Ketiga, bagi ASN yang terlambat masuk kerja dan meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya selama 61 menit s.d. kurang dari 91 menit, maka pembayaran TPP akan dipotong sebesar 1,25%. Keempat, bagi ASN yang terlambat masuk kerja selama lebih dari sama dengan 91 menit dan atau tidak mengisi daftar hadir Pulang Kantor, maka pembayaran TPP akan dipotong sebesar 1,5%. Sedangkan, Pegawai meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya selama 91 menit dan atau tidak mengisi daftar hadir Pulang Kantor, maka pembayaran TPP akan dipotong sebesar 1,55%.

Dilihat dari Tabel I.5 dan Tabel I.6, tingkat absensi pegawai dan tata cara perhitungan (pemotongan) Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), menunjukkan rendahnya tingkat ketepatan waktu kehadiran ASN di kantor tersebut menjadi perhatian yang serius terkait dengan penerapan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).

Pada Insentif pegawai atas jangka waktu kerja yakni kebijakan Pemberian Insentif berupa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dinilai kurang efektif karena besarnya insentif tanpa mempertimbangkan tingkat

kesulitan tugas yang diselesaikan sehingga kinerja yang dihasilkan tidak tercapai sesuai yang diharapkan. Hal ini ditandai pada hasil LPPD (Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah) yang tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Mengenai Insentif pegawai atas kebutuhan, beberapa pegawai merasa tidak puas atas kebijakan Pemberian Insentif. Ditandai dengan kebijakan Pemberian (TPP) Tambahan Penghasilan Pegawai yang disesuaikan dengan Peraturan Daerah tidak dapat bertambah atau disesuaikan dengan kenaikan biaya hidup namun terdapat kebijakan pengurangan Pemberian (TPP) Tambahan Penghasilan Pegawai. Akibatnya, pegawai merasa Insentif yang diterima semakin tidak mencukupi seiring waktu.

Pada kebijakan Pemberian (TPP) Tambahan Penghasilan Pegawai pegawai atas keadilan dan kelayakan ialah pegawai merasa tidak puas mengenai kebijakan Pemberian Insentif yang dinilai dari presensi pegawai. Ditandai dengan perbedaan besar Insentif pegawai yang memiliki tugas dan tanggungjawab yang sama namun Insentif yang diterima berbeda dengan yang lainnya.

Berdasarkan latar belakang peneliti, maka peneliti tertarik dengan judul: **Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir?
2. Bagaimanakah Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir?
3. Bagaimanakah Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir?
4. Bagaimanakah Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir.

D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya dengan menggunakan konsep dan dasar yang sama yaitu Disiplin, Motivasi, Insentif dan Kinerja Pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini membantu memperdalam pengetahuan penulis mengenai pengaruh disiplin, motivasi, dan Insentif terhadap kinerja Pegawai.

- b. Bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan saran kepada Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir mengenai Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai sehingga kinerjanya semakin meningkat.

- c. Bagi Almamater

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberi kontribusi bagi kemajuan ilmu pengetahuan mengenai Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Insentif dan Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Alfiyani, Nora Dan Kis Indriyaningrum. *Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Zenith Pharmaceutical Semarang*. Seiko : Journal Of Management & Business, Issn : 2598-831x (Print) Issn : 2598-8301 (Online).
- Atikah, Sakinah Dan Fadil Iskandar. *Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Kota Jambi*. Ekonomis: Journal of Economics and Business Vol 8, No 1 (2024): Maret, 930-935.
- Budiyanto, Eko, Mochamad Mochklas. 2020. *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Banten: Cv. Aa. Rizky.
- Choiriyah, Abid Djazuli, Silvera Indah, Desi Ulpa Anggeraini dan Fithri Atika ulfa. 2021. *The Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline against Employee Performance in the Regional Secretariat Ogan Komering Ulu (OKU) Regency South Sumatra*. International Journal of Business, Management and Economics e-ISSN: 2746-1351 Vol. 2, No. 1, February 2021.
- Faroman Syarief, Andrie Kurniawan, Zandra Dwanita Widodo, Hari Nugroho, Rimayanti, Edison Siregar, Astrid Aprica Isabela, Fitriani, Daniel J I Kairupan, Zufri Hasrudy Siregar, Yuhanin Zamrodah, Muhammad Jahri, I Wayan Gede Suarjana, Salmia. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Widina Bhakti Persada Bandung.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksa
- Hidayat, Rahmat. *Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*. Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen, Volume 5 No. 1 Maret 2021 P-Issn 2550-0805 | E-Issn 2550-0791.
- Idris, Sanjaya, Wahyu Sanjaya. *The Influence of Motivation, Discipline and Work Organizational Culture on the Performance of Employees of the Economic Planning Bureau at the Secretariat General of the DPR-RI*. International

Journal of Community Service & Engagement e-ISSN: 2746-4032 Volume
3 No. 3, August 2022

Indrastuti, Sri. 2020. *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik (Edisi Revisi)*.
Pekan Baru: Ur Press.

Irwanto, Riky Weli Saputra, Ayuningtyas, Singgih Priono. *Pengaruh Disiplin
Pegawai Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Melalui
Penerapan Absensi Online Di Kantor Kecamatan Banjarbaru Seatan*.
Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan Volume 8 No. 1
Maret 2024, Issn: 2549-3477 E-Issn: 2623-1077.

Josia, Trisnowati. *Impact Of Incentives And Work Motivation On Employee
Performance In Technical Service Unit Regional Income Management
Bandar Jaya Region IV*. Saburai-IJSSD : International Journal Of Social
Sciences And Developmen Volume 5, No.1 (2021) E- ISSN : 2579-3640 P-
ISSN : 2774-8707.

Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*.
Pt Raja Grafindo Persada.

Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 061-5449 Tahun 2019 Tentang Tata Cara
Persetujuan Menteri Dalam Negeri Terhadap Tambahan Penghasilan
Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Daerah.

Khaeruman, Luis Marnisah, Syech Idrus, Laila Irawati, Yuary Farradia, Eni
Erwantiningsih, Hartatik, Supatmin, Yuliana, Nur Aisyah, Nurdin Natan,
Mutinda Teguh Widayanto, Ismawati. 2021. *Meningkatkan Kinerja
Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus A Book Chapter
Of Lecturer*. Banten: Cv. Aa. Rizky.

Khairunnisa, Mawar dan Yupiter Gulo. 2022. *Pengaruh Motivasi Kerja,
Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai*. E-JURNAL MANAJEMEN TSM Vol. 2, No. 4, Desember 2022,
Hlm. 139-150 E-ISSN: 2775-8370.

Lubis, Azira Asiawati Lubis. 2024. *The Influence Of Work Discipline, Work
Motivation, Work Spirit, And Job Training On Employee Performance At
Pt. Nasha Poultry Indonesia*. Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia
Economics (IIJSE) Vol. 7. No. 2 (2024) e-ISSN:2621-606X Page: 2363-
2381.

Maulyan, Feti Fatimah Dan Dwi Sandini. *Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi
Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Jurnal Sains
Manajemen, Vol. 6 No. 1 Februari 2024 E-Issn: 2685-6972.

- Machali, Imam. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan Dan Analisis Dalam Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Mahfuzoh, Emelia Rahmadany Putri Gami, Suhaila Husna Samosir, Tukimin Lubis. *Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsisumatera utara*. Jurnal Pendidikan Tambusa, Volume 8 Nomor 1 Tahun 2024 Issn: 2614-6754 (Print) Issn: 2614-3097(Online).
- Mulang, Hastuti. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 6 No 1, Januari 2023 E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 2614-3259
- Muna, Nailul Dan Sri Isnawati. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera)*. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5No 2, Juni 2022E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 2614-3259
- Nisa, Chairun, Prihatin Lumbanraja, R Hamdani Harahap. 2022. *Effect of Incentives and Job Satisfaction on Performance Employees Through The Spirit of Work at Badan Lingkungan Hidup Sumatera Utara*. International Journal Of Humanities Education And Social Sciences (IJHESS) Volume 2, Number 3, December2022, Page. 658–674 E-ISSN: 2808-1765.
- Peraturan Bupati Ogan Komering Ilir Nomor 57 Tahun 2019 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir.
- Peraturan Bupati Ogan Komering Ilir Nomor : 44 Tahun 2021 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 55 Tahun 2022 Tentang Penyesuaian Pengaturan Di Bidang Pajak Penghasilan.
- Romie Priyastama. 2017. *Spss Pengelolaan Data & Analisis Data*. Yogyakarta: Start Up.
- Safrizal, Hemi Buyung Aulia. 2022. *Buku Referensi Optimalisasi Kinerja Pegawai*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Safrizal, Hemi Buyung Aulia. 2023. *Monograf Disiplin Kerja, Reward Dan Kinerja Karyawan Umkm*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.

- Sahir, Syafrida Hafni. 2021. *Metodologi Penelitian*. Jogjakarta:Penerbit Kbm Indonesia.
- Sedarmayanti. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung :PT Refika Aditama.
- Silean, Novia Ruth, Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, Maya Rizki Sari, Elida Mahrhani, Rahman Tanjung, Diana Triwardhani, Anne Haerany, Anis Masyuroh, Dewa Gede Satriawan, Ambar Sri Lestari, Opan Arifudin, Zackharia Rialmi, Surya Putra. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Bintang Pustaka Madani.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Syarief, Faroman, Andrie Kurniawan; Zandra Dwanita Widodo; Hari Nugroho; Rimayanti; Edison Siregar; Astrid Aprica Isabela, Fitriani, Daniel J I Kairupan, Zufri Hasrudy Siregar, Yuhanin Zamrodah, Muhammad Jahri, I Wayan Gede Suarjana, Salmia. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Syauqi, Ahmad, Tomi Riyadi, Riri Sonny. *Pengaruh Insentif Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Tangerang*. *Jurnaltadbir Peradaban*, Volume 4, Nomor 1, Januari 2024 P-Issn: 2775-1880 E-Issn: 2775-1872.
- Tsauri, Sofyan. 2013. *Msdm Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember:STAIN Jember Press.
- Uma Sekaran. 2017. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta:Salemba Empat.
- Umrah, Ahmad Firman, Sylvia Sjarlis. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Barru*. *SJM: Sparkling Journal of Management* Vol. 1 No. 1, 2022: Page 12–22.
- V. Wiratna Sujarweni. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta:Penerbit Pustaka Baru Press.
- Waloyo. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Pemberian Insentif*. Surabaya:Kresna Bina Insan Prima.

Wazirman, Jufri Yeki, Juperma, Neneng Swir Mastuti. *The effect of work facilities, discipline and comfort on employee performance at the secretariat of the regional people's representative council of Kerinci Regency*. Enrichment: Journal of Management, 13(1) (2023) ISSN 2087-6327 (Print) | 2721-7787 (Online