

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Lemahnya daya saing suatu negara salah satunya disebabkan oleh kualitas sumber daya manusia yang rendah, secara faktual, masih gagap teknologi digital, tidak disiplin, kurang memiliki pengetahuan informasi teknologi, kurang motivasi dalam bekerja, organisasi yang dirampingkan, tidak memiliki keahlian, cenderung konsumtif dan kurang produktif sehingga dalam persaingan dan kompetensi sumber daya manusia kurang memiliki talenta (Syamsuardi, 2022). Untuk mendukung tercapainya tujuan nasional diperlukan sumber daya manusia yang turut menunjang pengelolaan tata pemerintahan yang baik (Syahputri, 2017). Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global (Isvandiari & Fuadah, 2017). Salah satu yang menjadi fokus perhatian pemerintah atau birokrat dewasa ini adalah bagaimana usaha guna mengefektifkan organisasi dan sumber daya yang tersedia dan memperbaiki produktivitas, kualitas serta pelayanan (Langingi et al., 2018).

Pencapaian tujuan organisasi secara optimal sangat bergantung pada kualitas performa sumber daya manusia yang dimiliki (Rosalina & Wati., 2020). Kinerja individu dalam lingkup pekerjaan memegang peran strategis dalam organisasi, di mana hal tersebut menjadi kunci tercapainya tujuan perusahaan. (Arsindi et al., 2020). Pegawai merupakan aset berharga bagi instansi yang mempunyai peran strategis di dalam organisasi instansi tempatnya bekerja (Prayogi et al., 2019).

Kinerja pegawai merepresentasikan tingkat kontribusi pegawai terhadap pencapaian organisasi, yang meliputi diantaranya kunci kuantitas, mutu hasil kerja, ketepatan waktu, absensi, serta sikap kerjasama (Sihombing et al., 2018).

Pusat kesehatan masyarakat atau puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya. Yang dimaksud upaya kesehatan masyarakat yakni setiap kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan serta mencegah dan menanggulangi timbulnya masalah kesehatan dengan sasaran keluarga, kelompok, dan masyarakat. Sedangkan upaya kesehatan perseorangan merupakan suatu kegiatan atau serangkaian kegiatan pelayanan kesehatan yang ditujukan untuk peningkatan, pencegahan, penyembuhan penyakit, pengurangan penderitaan akibat penyakit dan memulihkan kesehatan perseorangan (Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 Tahun 2019 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat, 2019).

Menurut Redaksi., (n.d.) Puskesmas Cerme berlokasi di Jalan Raya Cerme Kidul no.52 (Cerme), Gresik, Jawa Timur, Indonesia. Visi dari Puskesmas Cerme yakni mewujudkan masyarakat di wilayah kerja Puskesmas Cerme yang sehat dan sejahtera. Sedangkan misi dari Puskesmas Cerme yakni (1) meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan ibu hamil, ibu bersalin, bayi baru lahir dan balita. (2) meningkatkan kualitas pelayanan poli gizi, pemantauan status gizi masyarakat dan penanggulangan stunting (3) meningkatkan cakupan TB, HIV, hipertensi, diabetes melitus, usia produktif, dan pelayanan ODGJ berat serta penyakit menular dan tidak

menular lainnya (4) meningkatkan pemenuhan dan manajemen sarana, alat kesehatan, obat-obatan dan bahan habis pakai serta pemenuhan standar akreditasi puskesmas (Puskesmas Cerme, n.d.).

Tabel 1.1 Kinerja Puskesmas Cerme 2022

No	Nama Program	Target Program	Capaian Program
1	Pengkajian PHBS (Perilaku Hidup Bersih dan Sehat)	47	100
2	Tatanan Sehat	60	100
3	Intervensi/ Penyuluhan	100	100
4	Pengembangan UKBM	77	100
5	Pengembangan Desa/Kelurahan Siaga Aktif	72	90,48
6	Promosi Kesehatan dan Pemberdayaan Masyarakat	100	98,65
7	Penyehatan Air	67	75,44
8	Penyehatan Makanan dan Minuman	59	97,79
9	Pembinaan Tempat-Tempat Umum (TTU)	67	32,47
10	Yankesling (Klinik Sanitasi)	23	44,55
11	Sanitasi Total Berbasis Masyarakat (STBM) = Pemberdayaan Masyarakat	62	66,67
12	Kesehatan Ibu	93	82,60
13	Kesehatan Bayi	93	85,99
14	Kesehatan Anak Balita dan Anak Prasekolah	92	100
15	Kesehatan Anak Usia Sekolah dan Remaja	100	98,01
16	Pelayanan Keluarga Berencana (KB)	56	99,13
17	Pelayanan Gizi Masyarakat	75	100
18	Penanggulangan Gangguan Gizi	88	100
19	Pemantauan Status Gizi	58	100
20	Diare	100	98,93
21	ISPA (Infeksi Saluran Pernapasan Atas)	65	100
22	TBC	95	99,57
23	Pencegahan dan Penanggulangan PMS dan HIV/AIDS	100	100
24	Demam Berdarah Dengue (DBD)	98	88,83
25	Pelayanan Imunisasi	94	95,22
26	Pengamatan Penyakit (Surveillance Epidemiology)	100	98,61
27	Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Tidak Menular	73	43,57
28	Pelayanan Kesehatan Jiwa	30,4	96,3
29	Pelayanan Keperawatan Kesehatan Masyarakat (Perkesmas)	50	84,41
Baik bila nilai rata-rata lebih dari 91			
Cukup bila nilai rata-rata 81-90			
Rendah bila nilai rata-rata kurang dari 80			

Sumber: Puskesmas Cerme

Tabel tersebut memberikan informasi kinerja Puskesmas Cerme pada tahun 2022, dari tabel tersebut tersaji informasi program apa saja yang dilakukan oleh Puskesmas Cerme dan rata-rata capaian setiap program. Dari tabel tersebut diketahui bahwa terdapat beberapa program yang memenuhi standar cukup yakni

pengembangan desa/kelurahan siaga aktif (90,48), kesehatan ibu (82,60), kesehatan bayi (85,99), demam berdarah dengue (88,83), dan pelayanan keperawatan kesehatan masyarakat (84,81). Selain itu juga terdapat beberapa program yang tergolong rendah yakni penyehatan air (75,44), pembinaan tempat-tempat umum (32,47), yankesling (44,55), sanitasi total berbasis masyarakat (66,67), dan pencegahan dan pengendalian penyakit tidak menular (43,57). Dari data tersebut, dapat diketahui cukup banyak program yang tidak tercapai sehingga dikhawatirkan tujuan dari instansi Puskesmas Cerme tidak terealisasi secara optimal, hal ini sesuai dengan pendapat Ningsih & Matinni., (2021) kinerja yang baik merupakan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Keberhasilan suatu instansi atau organisasi dalam mencapai target yang telah ditetapkan sangat bergantung pada keselarasan tujuan seluruh anggota di dalamnya, yaitu berkeinginan untuk menjadikan instansi tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan serta perkembangan dari waktu ke waktu (Syahputra et al., 2020). Tingkat kinerja karyawan yang optimal yang didukung oleh etos kerja yang kuat merupakan faktor penting dalam pencapaian target organisasi. Sebaliknya, penurunan kualitas kinerja pegawai dapat menimbulkan dampak negatif terhadap produktivitas dan pencapaian tujuan instansi terkait (Santoso & Faidal., n.d.). Kinerja pegawai terkadang mengalami peningkatan dan penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan institusi atau perusahaan akan kehilangan reputasinya di mata masyarakat (Setiawan & Dewi., 2014).

Instansi ataupun organisasi dapat berjalan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, apabila di dalamnya terdapat manusia dengan satu tujuan yang sama, yaitu berkeinginan untuk menjadikan instansi tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan serta perkembangan dari tahun ke tahun (Syahputra et al., 2020). Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu instansi untuk dapat memenuhi target instansi terkait dan membantu sedangkan bila kinerja pegawai menurun dan buruk maka akan merugikan instansi terkait (Santoso & Faidal, n.d.). Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan institusi atau perusahaan akan kehilangan reputasinya di mata masyarakat (Setiawan & Dewi, 2014).

Kinerja karyawan adalah hal utama bagi semua organisasi bisnis karena memiliki dampak langsung terhadap kinerja individu dan juga kinerja organisasi (Bader & Sankar, 2019). Hal ini didukung oleh pendapat (Adinda et al., 2023) yang berpendapat bahwa kinerja adalah hal yang bersifat individual, setiap orang memiliki keahlian yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Apabila kinerja pegawainya rendah yang akan terjadi adalah tidak tercapainya tujuan pada organisasi tersebut (Asniwati, 2022). Oleh karena itu pegawai sebagai sumber daya manusia yang ada dalam instansi pemerintah perlu dikembangkan dan dioptimalkan kinerjanya melalui berbagai upaya, salah satunya dengan memberikan kompensasi yang layak agar produktivitas, kualitas, dan pelayanan sebagai sasaran akhir dapat tercapai (Langingi et al., 2018).

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh faktor sumber daya manusia yang melaksanakan tugas, oleh karena itu diperlukan sistem kompensasi bagi karyawan yang disesuaikan dengan karakteristik individu serta tingkat kompetensi yang melekat pada masing-masing pegawai (Asniwati, 2022). Penciptaan sumber daya manusia yang handal dan profesional, diperlukan imbalan yang tinggi sebagai balas jasa atas pemberian segenap hasil kerja yang ditunjukkan kepada organisasi di mana pegawai tersebut bekerja (Langingi et al., 2018). Karyawan yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang memadai umumnya melihat bayaran yang tinggi sebagai konsekuensi kemampuan yang dimilikinya (Katidjan, Purwanto S. Pawirosumarto & Isnaryadi, 2017). Dari kompetensi yang tampak inilah perusahaan jadi akan lebih mengetahui bagaimana seseorang bertanggung jawab, menyelesaikan masalah, menyesuaikan perilakunya dengan prioritas dan tujuan perusahaan, mengendalikan diri saat menghadapi tekanan atau masalah (Asniwati, 2022). Demikian juga lembaga atau instansi tempat bekerja pegawai, harus memperhatikan semua kebutuhan hidup pegawai dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan jasa yang dikeluarkan (Langingi et al., 2018).

Pemberian kompensasi menciptakan suatu ikatan kerja sama yang formal antara perusahaan dengan karyawan dalam kerangka organisasi, di mana saling membutuhkan, memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan kinerja, prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Lebih lanjut dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka karyawan termotivasi berdisiplin semakin baik. karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia

dengan sukarela mematuhi serta menaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan (B. P. Sari & Pancasasti, 2022). Pasal 21 ayat 2 (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara., 2023) menjelaskan bahwa Pegawai ASN berhak memperoleh: (1) penghasilan berupa gaji atau upah, (2) penghargaan yang bersifat motivasi, (3) tunjangan dan fasilitas, (4) jaminan sosial, (5) lingkungan kerja, (6) pengembangan diri, (7) bantuan hukum.

Kinerja karyawan memerlukan motivasi sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan maksimal, salah satu motivasi yang dapat diberikan yakni tunjangan kinerja kepada pegawai negeri sipil yang dapat memacu semangat karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan (Najoan et al., 2018). Tunjangan kinerja berfungsi sebagai bentuk kompensasi berbasis kinerja yang berperan sebagai motivasi bagi karyawan agar karyawan terus memberikan kontribusi terbaik dalam mengerjakan pekerjaannya (Iryani et al., 2022). Dengan adanya tunjangan kinerja diharapkan tidak ada lagi keluhan masyarakat terhadap pelayanan dan buruknya kinerja pegawai negeri sipil (Mugiyem., 2018).

Pemberian tunjangan kinerja berpotensi meningkatkan pendapatan tambahan bagi seluruh karyawan, sehingga pegawai lebih berkonsentrasi dalam bekerja (Saleh & Darwis., 2015). Hal ini diberikan kepada para pegawai karena pegawai merasa tidak dapat bekerja dengan baik karena penghasilannya kurang mencukupi. Oleh karena itu pemberian tunjangan yang bersifat objektif berdasarkan kinerja diharapkan bisa memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja dan peningkatan kinerja (Iryani et al., 2022). Jadi melalui tunangan kinerja pegawai

dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi, kinerja serta meningkatkan pendapatan untuk kebutuhan hidupnya (Roringkon et al., 2021).

Baik-buruknya suatu pemerintahan sangat tergantung pada baik-buruknya mesin birokrasi sebagai penyelenggara pemerintahan. Sementara itu, birokrasi pemerintah sangat bergantung pada sumber daya manusia aparturnya (Aparatur Sipil Negara) sebagai aparatur penyelenggara pemerintah (Roringkon et al., 2021). Pemberian tunjangan kinerja sebagai bagian dari upaya mencegah tindak korupsi di kalangan birokrasi pemerintah dan dapat menjadi motivasi untuk meningkatkan kinerja para aparatur (Hanifah, 2017). Adapun tambahan tersebut diperhitungkan dari pendidikan dan pengetahuan, pengalaman yang diperlukan, kompleksitas (kerumitan) pekerjaan, ruang lingkup pekerjaan, jenis dan sifat masalah yang harus dipecahkan, pengawasan yang diterima, tanggung jawab supervisi atau pengawasan terhadap orang lain, dampak dari keputusan atau akibat dari kesalahan, hubungan-hubungan kerja yang harus dilakukan dan kondisi lingkungan kerja (Saleh & Darwis, 2015).

Optimalisasi pemanfaatan sumber daya aparatur pemerintah pada hakikatnya bertujuan meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui pelaksanaan tugas dan fungsi yang selaras dengan dinamika pembangunan. Oleh karena itu, sebagai bagian integral dari birokrasi negara dan pelayan masyarakat, aparatur sipil negara dituntut tidak hanya menguasai kompetensi intelektual, keterampilan teknis, dan kemampuan adaptif, tetapi juga harus memiliki semangat pengabdian, kedisiplinan, etos profesional, kapabilitas unggul, motivasi intrinsik, serta menjadi figur teladan dalam lingkungan sosial (Junaidi & Marantika, 2022). Penyaluran tunjangan kinerja

perlu diselaraskan dengan pencapaian kinerja pegawai, sehingga setiap karyawan dituntut untuk mengembangkan integritas, kedisiplinan, produktivitas kerja, kolaborasi antar sesama rekan kerja, sekaligus memperkuat komitmen dan motivasi kerja. Adapun besaran tunjangan tersebut bersifat dinamis dengan mengacu pada capaian kinerja individual masing-masing pegawai (Hanifah, 2017).

Di samping kompensasi, apabila disiplin kerja karyawan tidak dilaksanakan dengan baik maka kemungkinan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan tidak akan tercapai dengan efektif dan efisien (B. P. Sari & Pancasasti, 2022). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi (Isvandiari & Fuadah, 2017). Dengan adanya disiplin kerja, suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari program kerja yang sedang dikerjakan (Sihombing et al., 2018).

Disiplin pegawai menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil., (2021) menjelaskan bahwa disiplin adalah kesanggupan pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan. Peraturan pemerintah dalam hal tentang disiplin pegawai antara lain berisi tentang mengenai kewajiban, larangan maupun hukuman yang diterima jika pegawai melakukan pelanggaran. Ada berbagai macam sanksi yang akan didapat jika setiap pegawai melanggar peraturan antara lain teguran lisan, teguran tertulis sampai dengan hukuman yang paling berat yaitu pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri. Salah satu peraturan yang berlaku di Puskesmas Cerme yakni setiap pegawai wajib melakukan absen dengan batas waktu yang sudah ditentukan

yakni sesuai dengan Peraturan Bupati Gresik Nomor 1 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Gresik Nomor 21 Tahun 2018 Tentang Disiplin Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik., (2019) yaitu jam masuk kerja pukul 07.30 WIB dan pada saat pulang kantor pukul 16.00 WIB serta hari jumat masuk pukul 07.00 WIB dan jam pulang kerja pada pukul 16.00 WIB.

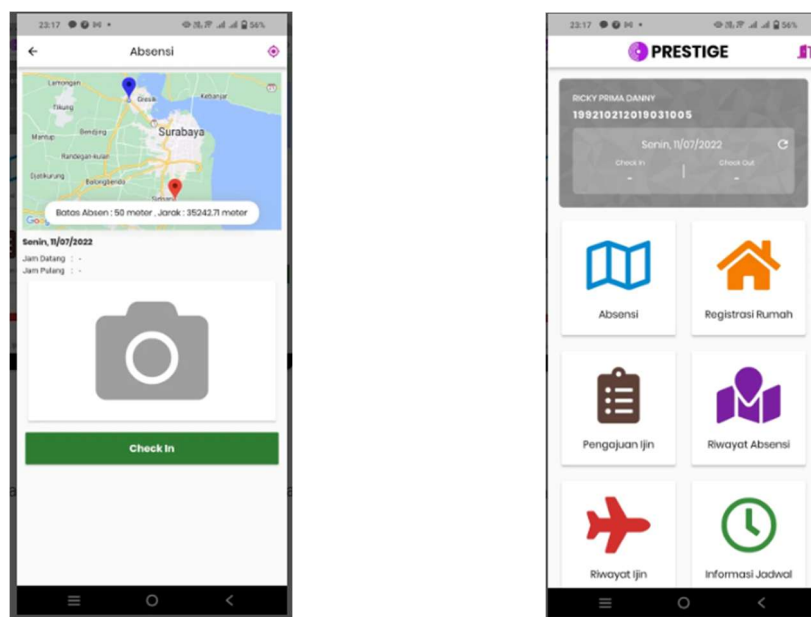
Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan oleh Syamsuardi., (2022) menyatakan ada pegawai yang datang terlambat masuk kantor, tidak melakukan presensi masuk dan keluar kantor, pulang kantor lebih awal, keluar pada jam kerja, menitip presensi, kurang memiliki pengetahuan tentang teknologi, dan malas bekerja. Sehingga kinerja tidak maksimal, organisasi tidak berkinerja, disisi lain bagi pegawai yang memiliki kemampuan memiliki motivasi, inovasi disiplin dalam bekerja penghasilannya sama dengan pegawai yang tidak disiplin. Disamping disiplin kerja, peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara pemberian kompensasi, karena pemberian kompensasi karyawan menjadi lebih bersemangat untuk bekerja semaksimal mungkin (Isvandiari & Fuadah, 2017). Bagi sebuah organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan dapat terwujudnya tujuan organisasi (Harefa, 2021).

Tabel 1.2 Informasi Absensi Puskesmas Cerme Periode Desember 2023

	Masuk Terlambat	Pulang Sebelum Waktu	Hari Kerja	Alpha	Sakit	Cuti	Indeks Kedisiplinan
Total	453	13	2368	7	22	52	9506,11
Rata-rata	4,57	0,13	23,92	0,07	0,22	0,52	96,02

Sumber: Puskesmas Cerme

Tabel 1.2 menunjukkan data absensi karyawan Puskesmas Cerme pada periode bulan Desember tahun 2023 dengan rata-rata indeks kedisiplinan 96,02 dari 99 orang pegawai. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan pegawai pada Puskesmas Cerme cukup tinggi meskipun masih terdapat pegawai yang alfa dan terlambat. Berdasarkan wawancara dengan ibu Nadhirotul Mufidah selaku TU Puskesmas Cerme, beliau menjelaskan bahwa teknologi absensi yang digunakan pada Puskesmas Cerme Kabupaten Gresik yakni Prestige – Kabupaten Gresik. Aplikasi ini menawarkan cara yang mudah untuk menandai kehadiran dan memastikan bahwa proses kehadiran tetap sama sesuai dengan aturan yang berlaku. Absensi dilakukan dengan menggunakan *handphone* yang dimiliki oleh setiap pegawai (Project Customer Solution, n.d.).



Gambar 1.1 Tampilan Aplikasi Prestige

Sumber: <https://play.google.com/store/apps/details?id=com.prestige.absensi>

Data dari wawancara dengan ibu Nadhirotul Mufidah selaku TU Puskesmas Cerme, beliau menjelaskan bahwa penggunaan aplikasi Prestige – Kabupaten

Gresik dapat digunakan selama pegawai mempunyai *handphone* yang dapat mengakses internet. Proses absensi diawali dengan mendownload aplikasi absensi pada *handphone* pegawai. Selanjutnya pegawai dapat mengisi data diri menyangkut informasi kepegawaian yang selanjutnya pegawai dapat melakukan absensi online. Saat absensi dilakukan, pegawai harus berada pada lingkup 30 meter dari lingkungan Puskesmas Cerme dan melakukan swafoto menggunakan aplikasi tersebut yang tentunya dengan menggunakan atribut yang sesuai dengan hari absensi.

Kuswinarno & Indirawati., (2021) berpendapat bahwa pegawai yang terlambat masuk kerja, meninggalkan pekerjaannya pada saat jam kerja dan tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak jelas menyebabkan kinerjanya menurun dan tidak mencapai target. Disiplin kerja menurut Hidayat., (2021) merupakan bentuk kepatuhan dan loyalitas terhadap norma-norma yang berlaku di suatu perusahaan, baik yang bersifat formal maupun informal dengan penuh kesadaran dan siap menerima konsekuensi jika melanggarnya sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan oleh organisasi tempat ia bekerja. Pada lingkungan kerja, absensi pegawai sendiri bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam suatu instansi serta dapat menjadi tolak ukur produktivitas seorang pegawai di instansi terkait (Harefa, 2021).

Tunjangan kinerja sangat berpengaruh pada disiplin pegawai, meskipun masih ada beberapa pegawai yang belum termotivasi untuk meningkatkan disiplin (Novantana & Lestari, 2022). Kinerja adalah sebuah proses kerja secara kualitas dan juga kuantitas yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau

pekerjaannya yaitu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada individu tersebut (Kholifah et al., 2024). Diberikannya tunjangan kinerja ini diharapkan agar meningkatkan kedisiplinan pegawai, menaikkan kinerja pegawai, meningkatkan kualitas pelayanan pegawai dan menambah kesejahteraan pegawai (Yunitasari, 2021).

Meskipun pemberian tunjangan kinerja telah dilakukan sejak tahun 2013, capaian kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai belum mengalami perubahan yang signifikan dan bahkan cenderung tetap (Saleh & Darwis., 2015). Pelaksanaan tunjangan kinerja kepada pegawai negeri sipil diketahui belum terlaksana secara optimal. Hal ini karena kebijakan tunjangan kinerja ini kurang lebih telah memberikan perubahan terhadap pola kerja, budaya kerja dan kualitas kerja, namun dapat dikategorikan belum efektif dan optimal (Syahrinullah et al., 2020). Dengan menciptakan suasana kerja yang memadukan tunjangan kinerja dan kedisiplinan, instansi dapat memberikan dukungan yang optimal untuk pegawai, memastikan kepuasan mereka, dan pada gilirannya, meningkatkan kinerja keseluruhan instansi (Sormin., 2024).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kapagi et al., (2024) menunjukkan bahwa tunjangan kinerja dan sarana prasarana tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ketika disiplin kerja digunakan sebagai variabel intervening. Namun pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Lala Nurmala et al., (2024) ditemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari tunjangan kinerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Penelitian ini akan memberikan wawasan baru mengenai tunjangan kinerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mengetahui sejauh

mana disiplin kerja dapat memediasi hubungan antara tunjangan kinerja dengan kinerja pegawai. Sehingga dapat diketahui apakah tunjangan kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai atau malah sebaliknya dan bagaimana disiplin kerja dapat memediasi hubungan tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini yakni:

1. Apakah tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Cerme?
2. Apakah tunjangan kinerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Puskesmas Cerme?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Cerme?
4. Apakah tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel *intervening* pada Puskesmas Cerme?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini yakni:

1. Untuk mengetahui apakah tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Cerme
2. Untuk mengetahui apakah tunjangan kinerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada Puskesmas Cerme
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Cerme

4. Untuk mengetahui apakah tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel *intervening* pada Puskesmas Cerme

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan terhadap instansi tentang bagaimana pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawainya dimediasi oleh disiplin kerja.

2. Bagi Peneliti

Sebagai pengamalan dalam menerapkan ilmu pengetahuan sekaligus dapat menambah pengetahuan dan informasi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis, sebagai pembanding hasil riset penelitian yang berkaitan dengan kompensasi, kinerja pegawai dan disiplin kerja pegawai.

4. Bagi Pihak Akademisi

Memberikan referensi bagi pengembangan keilmuan Departemen Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) atau review untuk penelitian yang akan datang, serta mampu memperbaiki dan menyempurnakan kekurangan pada penelitian lanjutan.