

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peranan sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi. Seiring dengan perkembangan teknologi berbasis digital di era digitalisasi ini, semua organisasi dituntut untuk dapat melaksanakan tugas dengan cepat dan canggih (Chartika, 2021). Perkembangan yang terjadi berdampak terhadap segala aspek kehidupan manusia, baik dalam segi sosial, ekonomi, budaya maupun pemenuhan kebutuhan hidup manusia. Salah satu kebutuhan manusia adalah kebutuhan terhadap informasi. Pemenuhan kebutuhan akan informasi dapat didapatkan manusia dari proses komunikasi dengan orang yang ada di sekitarnya juga dari media. Digitalisasi membuat media berkembang ke jenjang yang lebih luas lagi. Wilayah cakupan informasi yang dulunya hanya terbatas satu negara saja, kini perkembangan media sudah mencapai taraf global. Internet merupakan faktor penunjang evolusi media. Persebaran informasi berbasis internet atau lebih dikenal dengan media *online* dapat diperbaharui dengan sangat cepat, bahkan informasi diperbaharui dalam skala detik (Viona *et al.* 2021).

Berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta perekonomian dunia yang semakin meningkat menunjukkan bahwa persaingan dalam dunia usaha semakin ketat. Setiap perusahaan harus memberikan performanya yang terbaik agar tetap dapat bertahan di tengah pasar global saat ini. Dengan

setiap faktor pendukung yang ada dalam perusahaan, semuanya harus dimaksimalkan demi mencapai tujuan perusahaan. Salah satu unsur mendasar yang akan menentukan baik atau tidaknya performa perusahaan adalah sumber daya manusia dalam perusahaan itu sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dari sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam mencapai pertumbuhan dan kelangsungan hidup perusahaan (Agustinawati, 2019).

PT. Telkom Indonesia (persero) Tbk adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa layanan Teknologi Informasi Dan Komunikasi (TIK) dan jaringan telekomunikasi di Indonesia. Perusahaan ini tidak terlepas dari permasalahan disiplin kerja, motivasi kerja, dan insentif. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya, manajemen perusahaan berupaya mengelola sumber daya manusianya dengan baik yaitu dengan membenahi fasilitas yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja, dan insentif serta melaksanakan program pelatihan yang berkesinambungan dan relevan dengan aktivitas-aktivitas karyawan yang mengemban tugas.

Menurut Sinambela (2018:335), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai. Penelitian sebelumnya tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak seragam.

Hasil penelitian dari Satato, dkk. (2022), Chandra, dkk. (2022), Faqih (2022) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda dari Nucifera (2022), Adinugroho, dkk. (2021) menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Menurut Suwanto (2020:161), motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Apabila pola motivasi kerja pada karyawan kurang diperhatikan oleh pimpinan perusahaan sehingga tidak dapat menyesuaikan dengan kebutuhan, maka akan menghambat kinerja dan terjadi penurunan kualitas kinerja karyawan yang dapat berpengaruh pada kemajuan perusahaan. Penelitian sebelumnya tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak seragam. Hasil penelitian dari Maharani, dkk. (2022), Pranata, dkk. (2022), Nurjaya (2021) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda dari Saputra (2022), Kharisma (2021) menunjukkan motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu pemberian insentif. Menurut Widodo dan Krisnayanie (2021), insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi

dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dengan adanya pemberian insentif yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan, maka dari itu tujuan perusahaan akan terwujud dengan baik. Penelitian sebelumnya tentang pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak seragam. Hasil penelitian dari Shinta dan Siagian (2020), Widakdo, dkk. (2022), Saputra, dkk. (2022) menunjukkan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda dari Saputri, dkk. (2021), Rustianah dan Saptadji (2021) menunjukkan insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Masram (2017:139), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang baik sangat diperlukan perusahaan, semakin baik kinerja seorang karyawan maka akan semakin baik juga sistem kerja di perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara pada salah satu *outsourcing* ditemukan beberapa permasalahan yang terjadi terkait kinerja karyawan *outsourcing* pada Telkom Witel Denpasar. Permasalahan yang terjadi yaitu rendahnya kinerja karyawan pada bagian *sales*, hal ini diketahui dalam data laporan target pencapaian karyawan pada bagian *sales* dalam Tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1
Data Target Karyawan Sales Bulan Januari – Desember 2021

Periode (Bulan)	Target Perusahaan (Pusat)	Capaian Sales (Real)
Januari	1.200	840
Februari	1.200	993
Maret	1.200	1.170
April	1.200	1.116
Mei	1.200	934
Juni	1.200	878
Juli	1.200	928
Agustus	1.200	1.107
September	1.200	986
Oktober	1.200	834
November	1.200	1.159
Desember	1.200	928

Sumber: Telkom Witel Denpasar (2021)

Terkait data target karyawan *sales* pada bulan Januari hingga Desember 2021 dalam Tabel 1.1 diketahui pencapaian karyawan belum memenuhi target kinerja, yang dinyatakan pada bulan Januari sebanyak 840 dari target perusahaan, pada bulan Februari sebanyak 993 dari target perusahaan, pada bulan Maret sebanyak 1.170 dari target perusahaan, pada bulan April sebanyak 1.116 dari target perusahaan, pada bulan Mei sebanyak 934 dari target perusahaan, pada bulan Juni sebanyak 878 dari target perusahaan, pada bulan Juli sebanyak 928 dari target perusahaan, pada bulan Agustus sebanyak 1.107 dari target perusahaan, pada bulan September sebanyak 986 dari target perusahaan, pada bulan Oktober sebanyak 834 dari target perusahaan, pada bulan November sebanyak 1.159 dari target perusahaan, dan pada bulan Desember sebanyak 928 dari target perusahaan yang menyebabkan kinerja *outsourcing* Telkom Witel Denpasar menurun. Penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan yaitu karena kurangnya disiplin kerja, motivasi kerja, dan kurang pemberian insentif yang layak dalam perusahaan sehingga

membuat karyawan merasa kurang nyaman dan tidak memenuhi target kinerja. Telkom Witel Denpasar harus mengoptimalkan disiplin kerja, motivasi kerja, dan insentif serta *outsourcing* Telkom Witel Denpasar mampu meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan berbagai fenomena bisnis dan empiris yang ada maka penelitian ini layak untuk diteliti.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *outsourcing* Telkom Witel Denpasar?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *outsourcing* Telkom Witel Denpasar?
- 3) Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *outsourcing* Telkom Witel Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Telah diuraikan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada *outsourcing* Telkom Witel Denpasar.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada *outsourcing* Telkom Witel Denpasar.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada *outsourcing* Telkom Witel Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut.

1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan landasan dalam pengembangan media pembelajaran atau penerapan media pembelajaran secara lebih lanjut, disamping itu penelitian ini diharapkan menjadi sebuah nilai tambah pengetahuan ilmiah dalam bidang yang berkaitan dengan konsep disiplin kerja, motivasi kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan yang berkaitan dengan *goal setting theory*.

2) Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang terkait dalam penelitian ini, diantaranya:

a) Bagi penulis

Sebagai sarana dan perkembangan ilmiah dalam mengembangkan ilmu pengetahuan terutama yang berkembang dengan pendidikan yang kondusif dan efektif selama melaksanakan studi di Perguruan Tinggi yang berhubungan dengan masalah yang mengacu pada disiplin kerja, motivasi kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan.

b) Bagi perusahaan

Sebagai bahan dan referensi pertimbangan perusahaan dalam pengambilan keputusan di masa yang akan datang.

c) Bagi lembaga pendidikan

Sebagai sebuah karya yang diharapkan dapat mampu memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen khususnya bidang sumber daya manusia dan dapat digunakan sebagai dasar acuan atau referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Menurut Arsanti (2019), *goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Salah satu karakteristik dari *goal setting theory* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreativitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berpikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya

kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Matana, 2017:11).

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* daripada *easy goal*.

Menurut Aulia (2020), *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

2.1.2 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2018:193), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-

norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Sinambela (2018:335), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Rivai (2019), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2018), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

a) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja

sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b) Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya nanti. Seorang Pemimpin jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya akan baik, jika dia pun tak mampu mencontohkan perilaku disiplin yang baik kepada bawahannya.

c) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

e) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat

efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

f) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sangsi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

g) Sanksi

Sanksi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku *indisipliner* karyawan akan berkurang.

3) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019), terdapat empat indikator disiplin kerja, yaitu sebagai berikut.

a) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

b) Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam

pekerjaan.

c) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

d) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

Menurut Hartatik (2018:200), terdapat tujuh indikator disiplin kerja, yaitu sebagai berikut.

a) Tujuan dan kemampuan

Karyawan yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang rendah tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada akan menyebabkan terjadi indiscipliner.

b) Keteladanan pimpinan

Seorang pimpinan harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai dengan harapan karyawan karena pimpinan merupakan panutan bagi karyawannya.

c) Keadilan

Aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua karyawan tanpa memandang kedudukan. Sanksi yang diberikan juga harus merata kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran kerja.

d) Pengawasan melekat

Pengawasan melekat merupakan tindakan nyata yang paling efektif

karena pimpinan secara langsung mengawasi perilaku, gairah kerja dan prestasi kerja karyawan.

e) Sanksi hukuman

Adanya sanksi hukuman menjadikan tindakan koreksi dan pencegahan pelanggaran peraturan terhadap karyawan yang menentang dan tidak mematuhi prosedur organisasi.

f) Ketegasan

Pemimpin harus tegas ketika memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan pelanggaran kerja agar karyawan berdisiplin diri dalam bekerja.

g) Hubungan kemanusiaan

Disiplin bertujuan untuk mendidik karyawan agar mematuhi peraturan dan kebijakan yang ada pada suatu organisasi, hal ini dilakukan agar menghasilkan kinerja yang baik.

2.1.3 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:154), motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Menurut Sari dan Riana (2018) dalam konsepnya mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang

membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan.

Adha, dkk. (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi karyawan untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan.

2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Ardianti, dkk. (2018), terdapat tiga faktor pendorong utama motivasi kerja, yaitu:

a) *Energize*

Energize adalah yang dilakukan pemimpin ketika mereka menetapkan contoh yang benar, mengkomunikasikan yang jelas dan menantang dengan cara yang tepat. Hal tersebut dilakukan dengan *exemplify, communicate* dan *challenge*.

1. *Exemplify*, adalah memotivasi dengan cara memulai memberi contoh yang baik.
2. *Communicate*, merupakan sentral kepemimpinan termasuk bagaimana pemimpin berbicara, mendengar dan belajar.

3. *Challenge*, adalah tantangan yang disukai orang. Pemimpin dapat mencapai tujuan karena menghubungkan tujuan dengan pemenuhan keinginan.

b) *Encourage*

Encourage adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk mendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, *coaching* dan penghargaan.

Encourage dilakukan dengan cara *empower*, *coach* dan *recognize*.

1. *Empower*, merupakan proses dimana orang menerima tanggung jawab dan diberi kewenangan untuk melakukan pekerjaannya.
2. *Coach*, merupakan kesempatan bagi pemimpin untuk mengenal bawahannya secara pribadi dan menunjukkan bagaimana dapat membantu pekerja dalam mencapai tujuan pribadi dan organisasi.
3. *Recognize*, alasan tunggal yang paling kuat mengapa orang bekerja, di samping keperluan penghasilan.

c) *Exhorting*

Exhorting adalah bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang menyiapkan landasan dimana motivasi berkembang. *Exhorting* dilakukan melalui *sacrifice* dan *inspire*.

1. *Sacrifice*, suatu ukuran pelayanan yang paling benar dengan menempatkan kebutuhan orang lain di atas kebutuhan kita sendiri.
2. *Inspire*, merupakan turunan motivasi, apabila motivasi datang dari dalam maka bentuknya adalah *self-inspiration*.

3) Indikator Motivasi Kerja

Menurut Adha, dkk. (2019) terdapat lima indikator dari motivasi kerja yaitu sebagai berikut.

a) Kebutuhan fisik

Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.

b) Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diantaranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti takut, cemas, bahaya.

c) Kebutuhan sosial

Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.

d) Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.

e) Kebutuhan dorongan mencapai tujuan

Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

Menurut Afandi (2018:29) terdapat enam indikator dari motivasi kerja yaitu sebagai berikut.

a) Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

b) Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

c) Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

d) Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

e) Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah karyawannya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

f) Pekerjaan itu sendiri

Karyawan yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat karyawan lainnya.

2.1.4 Insentif

1) Pengertian Insentif

Menurut Hasibuan (2018:118), insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif merupakan metode untuk memberikan rasa adil bagi mereka yg bekerja lebih tekun dan sungguh sungguh.

Menurut Fahmi (2017:64), insentif adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik bentuk finansial maupun non finansial.

Menurut Sopiah dan Sangadji (2018:365), insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan tambahan penghasilan berupa barang, uang dan lain sebagainya yang diberikan pada karyawan untuk meningkatkan sikap semangat dalam bekerja.

2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Insentif

Menurut Shalikhah (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi sistem pemberian insentif, adalah sebagai berikut:

a) Jabatan atau Kedudukan

Seseorang yang menduduki jabatan atau kedudukan lebih tinggi di dalam suatu perusahaan secara otomatis tanggung jawab dan ruang lingkup kerjanya lebih besar atau sangat berpengaruh bagi roda kegiatan atau usaha suatu perusahaan itu sendiri. Maka perusahaan dalam memberikan insentif harus melihat seberapa besar tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan yaitu apabila jabatan kedudukan karyawan lebih besar atau lebih tinggi maka perusahaan tersebut dalam memberikan insentif lebih besar dari karyawan yang lainnya.

b) Prestasi Kerja

Karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik atau menonjol akan diberikan insentif yang lebih baik dan lebih besar daripada karyawan yang memiliki prestasi yang kurang atau tidak menonjol. Oleh sebab itu, maka karyawan yang prestasi kerjanya kurang atau tidak menonjol akan lebih giat dan bersemangat di dalam melakukan suatu pekerjaan agar perusahaan dapat memberikan insentif yang lebih besar.

c) Laba Perusahaan

Pemberian insentif yang dilakukan oleh suatu perusahaan kepada karyawannya bukan hanya akan menguntungkan kepada karyawannya saja, tapi akan menguntungkan pihak perusahaan itu sendiri. Maka dari itu, suatu perusahaan tidak akan segan-segan memberikan insentif

kepada para karyawannya yang prestasi kerjanya baik karena akan meningkatkan laba atau keuntungan bagi perusahaan itu sendiri.

3) Indikator Insentif

Menurut Ayu dan Sinaulan (2018), terdapat tiga indikator insentif yaitu sebagai berikut.

a) Insentif Material (Finansial)

Merupakan suatu bentuk insentif yang diberikan dalam bentuk bonus, komisi, pembagian laba, kompensasi yang ditangguhkan serta bantuan hari tua.

b) Insentif Non Material

Merupakan jenis insentif yang pemberiannya dalam bentuk jaminan sosial, pemberian piagam penghargaan, promosi jabatan, pemberian pujian atau tulisan.

c) Insentif Sosial

Suatu insentif yang pemberiannya dalam bentuk lebih kepada keadaan dan sikap dari para rekan kerja yang terdapat dalam organisasi.

Menurut Safitri (2018), terdapat empat indikator insentif yaitu sebagai berikut.

a) Bonus

Diberikan secara selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerimanya.

b) Komisi

Merupakan sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan pekerjaan yang baik.

c) Kompensasi

Ada dua macam program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari yaitu pensiun dan pembayaran kontraktual. Pensiun mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia yaitu menyediakan jaminan sosial ekonomi setelah berhenti bekerja. Pembayaran kontraktual adalah pelaksanaan perjanjian antara perusahaan dan karyawan dimana karyawan setelah selesai masa kerja akan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode waktu yang telah ditentukan.

d) Jaminan sosial

Insentif material yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial yang lazimnya diberikan secara kolektif, tidak ada unsur kompetitif atau persaingan, setiap karyawan dapat memperolehnya sama rata dan otomatis.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

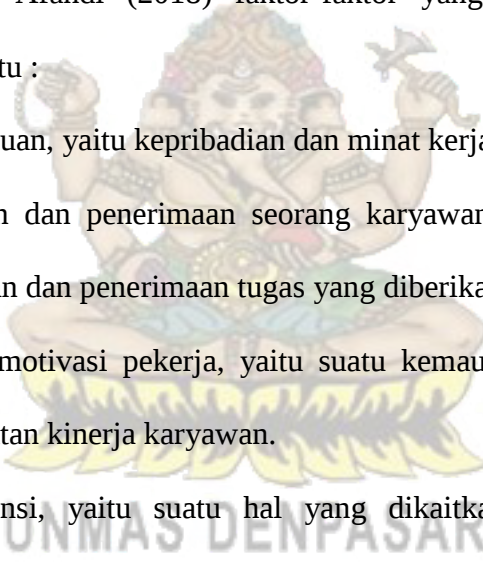
Menurut Afandi (2018:83), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Arifin *et al.* (2019) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok karyawan yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan secara kualitas dan kualitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan.

2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

- 
- a) Kemampuan, yaitu kepribadian dan minat kerja.
 - b) Kejelasan dan penerimaan seorang karyawan, yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan tugas yang diberikan kepadanya.
 - c) Tingkat motivasi pekerja, yaitu suatu kemauan dari karyawan untuk peningkatan kinerja karyawan.
 - d) Kompetensi, yaitu suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan.
 - e) Fasilitas kerja, yaitu sesuatu yang menunjang pekerjaan karyawan yang disediakan oleh perusahaan.
 - f) Budaya kerja, yaitu suatu kebiasaan yang ada di perusahaan dan dilakukan secara berulang-ulang.
 - g) Kepemimpinan, yaitu sikap memimpin untuk pengarahan dan pengendalian karyawan.

- h) Disiplin kerja, yaitu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wicaksono dan Ratnasari (2017), terdapat lima indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut.

a) Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

b) Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan sesuai kualitas pekerjaan.

c) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu sesuai dengan ketentuan.

d) Kehadiran

Setiap pekerjaan harus memenuhi absensi atau kehadiran karyawan dalam bekerja sesuai waktu yang ditentukan.

e) Kemampuan kerja sama

Kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan karena kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Menurut Afandi (2018:89), terdapat sembilan indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut.

a) Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lain.

b) Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

c) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

d) Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

e) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

f) Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu telah mencapai tujuan atau belum mencapai tujuan.

g) Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

h) Kejujuran

Jujur adalah sebuah sifat yang membutuhkan kesesuaian antara perkataan yang diucapkan serta perbuatan yang dilakukan oleh seseorang.

i) Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya yang terkait dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh :

- 1) Satato, dkk. (2022) yang berjudul “Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai”. Penelitian ini dilakukan dilingkungan Kantor Kecamatan se-Kabupaten Demak yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di kecamatan se-Kabupaten Demak. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner dan wawancara. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi pimpinan maupun karyawan. Data yang diperoleh diolah menggunakan analisis diskriptif dan analisis statistik kuantitatif. Analisis kuantitatif menggunakan analisis regresi untuk mengetahui pengaruh

variabel independent terhadap variabel dependent, namun sebelum dilakukan uji tersebut dilakukan dahulu uji validitas an uji reliabilitas serta uji persyaratan. Hasil analisis regresi menunjukan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di kecamatan se-Kabupaten Demak.

- 2) Chandra, dkk. (2022) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan”. Tujuan penelitian adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Inti Nusa Gemilang Medan. Populasi berjumlah 132 karyawan dan jumlah sampel sebanyak 99 karyawan. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *simple random sampling*. Analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial dan simultan Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Inti Nusa Gemilang Medan.
- 3) Faqih (2022) yang berjudul “Pengaruh Pemberian Insentif, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT LKM Demak Sejahtera”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT LKM Demak Sejahtera. metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan sampel sebanyak 52 responden karyawan

PT LKM Demak Sejahtera. Pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis menggunakan *software SPSS 24*. Hasil dari uji parsial (uji t) menunjukkan nilai t hitung $0,703 < t$ tabel $2,021$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,486 > 0,05$ maka pemberian insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $3,118 > t$ tabel $2,021$ dan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, dan disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $2,801 > t$ tabel $2,021$ dan nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$.

- 4) Nucifera (2022) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Batur Jaya Ceper”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Disiplin kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Batur Jaya Ceper secara parsial dan simultan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Koperasi Batur Jaya Ceper yang berjumlah 32 karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan penyebaran kuesioner secara langsung pada responden. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 24. Analisis ini meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

sedangkan variabel beban kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan Koperasi Batur Jaya Ceper.

- 5) Adinugroho, dkk. (2021) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai”. Tujuan penelitian ini adalah (i). untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan; (ii). untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan; (iii) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan; (iv) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan lingkungan kerja, motivasi instrinsk dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan jumlah sampel 55 responden. Data dianalisis dengan menggunakan regresi linear, regresi berganda dan uji determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (i). Secara langsung lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan; (ii). Secara langsung motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan; (iii). Secara langsung disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan; (iv).
- 6) Maharani, dkk. (2022) yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang”. Penelitian ini bertujuan

untuk mengetahui dan menganalisis kemampuan kerja karyawan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang secara parsial dan simultan. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan metode regresi linear berganda melalui kuesioner dalam skala likert. Sampel penelitian ditentukan dan ditetapkan berdasarkan pada jumlah yang dibutuhkan, melainkan berdasarkan pertimbangan fungsi dan peran informasi sesuai fokus masalah penelitian. Sehingga yang menjadi sampel dalam penelitian yaitu 60 orang yang merupakan karyawan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang.

- 7) Pranata, dkk. (2022) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Delta Satria Dewata Denpasar”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi (1), motivasi kerja (2), dan disiplin kerja (3) terhadap kinerja karyawan PT. Delta Satria Dewata Denpasar merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam pendistribusian produk ke beberapa supermarket dan mini mart yang tersebar di Bali. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1991. PT. Delta Satria Dewata

mendistribusikan produk mulai dari merek Johnson, kosmetik L'Oréal, Biskuit Arnotts, Kraft, Pocari Sweat dan beberapa produk besar lainnya. PT. Delta Satria Dewata berusaha untuk meningkatkan kualitas kinerjanya, baik dalam memberikan pelayanan yang berkualitas maupun dengan memberikan hasil kerja yang berkualitas tepat waktu dan memenuhi target. Dari hasil wawancara dengan 10 karyawan diperoleh informasi bahwa (1) kompetensi kurang yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan standarisasi yang diharapkan. (2) Kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan sehingga karyawan cenderung malas dalam melakukan pekerjaan. Terakhir, (3) kurangnya kedisiplinan karyawan yang menyebabkan tugas yang seharusnya diselesaikan lebih cepat menjadi tertunda bahkan bertambah. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 91 sampel yang diambil dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa (1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 8) Nurjaya (2021) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona”. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan analisis deskriptif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data *cross section* yang diperoleh dari sumber data primer. Pada

penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Hazara Cipta Pesona sebanyak 88 karyawan. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh atau sensus. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis inferensial dengan menggunakan regresi linear berganda. Dari penelitian ini, diketahui bahwa: (1) Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona. (2) Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona; (3) Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona.

- 9) Saputra (2022) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan PT. Telkom Area Magelang)”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformatif, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Telkom area Magelang. Sebanyak 80 orang sebagai sampel yang digunakan pada penelitian ini dengan menggunakan Teknik purposive sampling. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa regresi linear berganda, pengujian instrumen, koefisien determinasi, uji f (simultan) dan analisis parsial. Hasil penelitian ini memutuskan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformatif, motivasi kerja, serta disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel gaya

kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 10) Kharisma (2021) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank BPRS Bina Finansia Semarang)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada Bank BPRS Bina Finansia Semarang). Metode Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Bank BPRS Bina Finansia Semarang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 32 responden dengan teknik probability sampling (sampel jenuh). Data diolah dengan SmartPLS, dianalisis dengan convergent validity, discriminant validity, composite Reliability, Average Variance Extracted (AVE), Collinearity Statistics (VIF), uji path coefficient, uji goodness of fit, uji hipotesis menggunakan bootstrap, serta uji pengaruh langsung dan tidak langsung menggunakan Structural Equation Modelling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

- 11) Shinta dan Siagian (2020) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Mandiri Distribusindo”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh variabel komunikasi, disiplin kerja dan insentif dalam kinerja karyawan di PT Citra Mandiri Distribusindo. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, Analisis data menggunakan program *software SPSS* versi 21. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 112 responden. Hasil menunjukkan baik secara parsial maupun simultan variabel komunikasi, disiplin kerja dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Citra Mandiri Distribusindo.
- 12) Widakdo, dkk. (2022) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga (DIKBUDPORA) Kabupaten Bima”. Penelitian ini bertujuan untuk

mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan insentif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga (DIKBUDPORA) Kabupaten Bima. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di dinas pendidikan, kebudayaan, pemuda dan olahraga Kabupaten Bima, berjumlah 66 orang, namun peneliti menggunakan sampel dengan rumus Slovin sehingga menjadi mendapatkan sampel sebagai responden sebanyak 56 karyawan. Sedangkan metode data analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, uji parsial (t-tes) membuktikan kepemimpinan itu variabel (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Dinas DIKBUDPORA Kabupaten Bima variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada kantor DIKBUDPORA di Kabupaten Bima, dan variabel insentif (X3) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada kantor DIKBUDPORA di Kabupaten Bima.

- 13) Saputra, dkk. (2022) yang berjudul “Pengaruh Insentif, Kepemimpinan Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Sari Daun Nganjuk”. Penelitian ini bertujuan agar dapat dimanfaatkan dengan baik oleh UD. Sari Daun Nganjuk sebagai sumber perspektif untuk mempromosikan presentasi kinerja UD. Saridaun nganjuk. Penelitian ini mengkaji apakah ada pengaruh antara insentif, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja UD. Saridaun nganjuk. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa faktor insentif, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Saridaun nganjuk.

- 14) Saputri, dkk. (2021) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT Putra Karisma Palembang. Sampel dipilih menggunakan teknik sampel jenuh. Data 57 responden dikumpulkan melalui wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Studi ini mengimplementasikan metode regresi linier berganda untuk menganalisis data. Hasil investigasi membuktikan bahwa secara parsial baik disiplin kerja maupun pemberian insentif masing-masing tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 15) Rustianah dan Saptadji (2021) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. IK Precision Indonesia”. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui gaya kepemimpinan, pelatihan dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. IK Precision Indonesia. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linear berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan SPSS 23. Populasi penelitian ini sebanyak 65 responden. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian ini: (1) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan, (2) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) Insentif tidak berpengaruh positif tetapi signifikan terhadap kinerja karyawan dan (4) gaya kepemimpinan, pelatihan dan insentif bersama-sama berpengaruh signifikan.

