

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Bidang Pendidikan merupakan salah satu andalan untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan aman secara umum, pendidikan merupakan hal yang penting dalam kehidupan manusia. Manusia lebih mampu berfikir, lebih kreatif dan inovatif dalam melakukan pemecahan terhadap segala permasalahan yang dihadapi dengan adanya keberhasilan dalam pendidikan. Pendidikan dapat dikatakan berhasil apabila proses pendidikan berjalan dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Proses adalah proses untuk memberikan kemampuan kepada individu untuk dapat memberikan makna terhadap dirinya dan lingkungannya (Nugroho, 2019).

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Disamping itu sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam merencanakan, mengorganisir, dan mengembangkan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja (Simamorra, 2017). Dengan sumber daya manusia sebuah organisasi dapat mencapai tujuan yang ditetapkan.

Pemanfaatan sumber daya manusia oleh dan dalam suatu organisasi, berarti mengkaji dan memahami tentang fungsi manajemen. Fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud adalah tugas dan tanggung jawab yang diwujudkan dalam berbagai bentuk kegiatan. Baik dalam

menemukan kebijakan prosedur program organisasi yang erat kaitannya dengan sumber daya manusia.

Keberlangsungan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2018) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Manullang (2018:112) kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pemeran umum ketrampilan. Atau kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dibandingkan dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative yang dimiliki.

Menurut Nitisemito (2018) kinerja menunjukkan pelaksanaan atau pencapaian dari suatu tugas. Dari definisi kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja Guru adalah hasil kerja pegawai secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas.

Organisasi baik organisasi pemerintah maupun perusahaan swasta sudah sepantasnya menyesuaikan hasil kerja dengan perkembangan situasi kelembagaan yang dihadapi. Sumber daya manusia yang handal dan berkualitas merupakan salah satu modal utama yang paling penting dominan didalam menghadapi era globalisasi sekarang ini. Menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia ini, bahkan dapat dikatakan telah menjadi kebutuhan pokok bagi organisasi-organisasi sehingga semuanya berusaha

membenahi diri melalui manajemen sumber daya manusia agar dapat hidup dan mampu menjawab tantangan zaman. Tantangan yang akan dihadapi oleh umat manusia dimasa depan adalah untuk menciptakan organisasi yang semakin beranekaragam tetapi sekaligus menuntut pengelolaan yang semakin efisien, efektif, dan produktif (Handoko, 2018). Alasannya, keberhasilan organisasi jenis pelayanan seperti itu dinilai dari seberapa tinggi stakeholders (pihak yang menerima layanan) merasa puas atas layanan yang diperolehnya. Di sisi lain tingkat kepuasan stakeholder itu bervariasi dan tidak mudah untuk diukur. Dalam konteks inilah, seorang pegawai perlu memiliki tingkat kinerja yang baik sehingga ia tetap mampu menjaga dan mempertahankan ciri sifat pelayanannya. Variabel motivasi kerja berkaitan langsung dengan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2018:127) motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Motivasi mempunyai peran tersendiri bagi sumber daya manusia. Individu yang termotivasi mampu memberikan kontribusi terbaiknya bagi perusahaan. Kontribusi yang baik dari sumberdaya manusia dapat menghantar perusahaan pada kesuksesan bisnisnya. Motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat (Susanty dan Baskoro, 2018). Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga

orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Kinerja merupakan salah satu fungsi operatif dari manajer. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi pemerintahan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari penyelesaian tugas dan kewajiban (Kartono, 2015). Untuk mengontrol disiplin kerja pegawai diperlukan adanya motivasi dari pimpinan organisasi. Motivasi sangat penting dalam meningkatkan Kinerja Guru. Agar dapat mendorong kinerja guru diperlukan adanya hubungan kerja saling menguntungkan antara pimpinan dengan pegawai. Pegawai menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi guna kemajuan organisasi, sedangkan pimpinan memberikan feedback terhadap kinerja Guru yaitu memberikan reward (kompensasi) terhadap pegawai yang disiplin serta punishment (hukuman) terhadap pegawai yang rendah kedisiplinannya.

Hasil wawancara dengan 10 orang guru menunjukkan bahwa guru merasa belum mendapatkan motivasi untuk bekerja dengan baik akibat dari perilaku pimpinan yang belum bekerja dan menerapkan fungsi2 kepemimpinannya dengan baik akibatnya karyawan/guru merasa kurang termotivasi.

Penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja Guru telah dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya Rasyid, dkk (2016) dengan judul penelitian Pengaruh dan insentif Terhadap Kinerja Guru melalui komitmen organisasi menyatakan bahwa motivasi kerja, insentif dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini di dukung oleh penelitian yang di lakukan oleh Effendy

dan Fadhilah (2018),. yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Mus, dkk (2017) yang menyebutkan bahwa motivasi karyawan sangat efektif untuk meningkatkan kinerja. Seperti dalam penelitian Tirtayasa. (2020) mengatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini di dukung oleh penelitian yang di lakukan oleh Effendy (2018) yang juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian dari Syawal (2017) yang menyatakan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar Kinerja Guru atau profitabilitas organisasi. Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, di mana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada karyawan yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar Kinerja Guru dapat meningkat. Menurut Hasibuan (2018), mengemukakan bahwa Insentif adalah tambahan balas jasa yang

diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Hasibuan (2017) mendefinisikan insentif sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau lembaga insentif sangat berpengaruh terhadap kinerja atau kinerja karyawan. Insentif Menurut Priansa (2014:335) merupakan salah satu cara atau usaha organisasi untuk meningkatkan kualitas kerja pegawainya. Pemberian insentif oleh organisasi merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan pegawai. Pengaruh organisasi akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan organisasi, jika organisasi memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawainya, baik kebutuhan yang bersifat materi maupun kebutuhan yang bersifat non materi. Untuk mempertahankan kinerja, pemberian insentif sangat menarik untuk terus membuat kinerja dalam performa yang baik. Menurut Ranupanujdo (dalam Yulianto). Saputro, 2014) insentif adalah merupakan penggerak yang dapat merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan, dengan pemberian insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan kan lebih baik.

Hasil wawancara yang dilakukan kepada 10 orang guru menunjukkan bahwa guru merasakan menerima gaji dan insentif lainnya yang belum menggembirakan dan belum memenuhi harapan guru. Keadaan ini terjadi

akibat kebijakan dari pimpinan yang disesuaikan dengan kemampuan organisasi.

Penelitian tentang pengaruh insentif terhadap kinerja Guru telah dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya Almaududi,dkk (2021) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh insentif terhadap Kinerja Guru pada Hotel Mexsicana kota jambi, yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga hasil penelitian Rasyid, dkk (2016) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Amalia dan Adman (2017) menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini di dukung oleh penelitian yang di lakukan oleh Effendy (2018) yang juga menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian dari Parmin (2012) yang menyatakan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hollenbeck, dkk (2011:308) menyatakan komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi organisasi dan bersedia untuk mengajukan upaya atas namanya. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan meregangkan diri mereka untuk membantu organisasi melalui masa-masa sulit. Karyawan dengan komitmen organisasi rendah cenderung meninggalkan pada kesempatan pertama untuk pekerjaan yang lebih baik. Sedangkan menurut Hellriegel dan Slocum (2011:91), komitmen organisasi adalah kekuatan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Karyawan yang tinggal dengan organisasi mereka untuk

jangka waktu yang panjang cenderung lebih berkomitmen untuk organisasi daripada mereka yang bekerja untuk jangka waktu yang lebih singkat.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan dapat terlihat dari prestasi kerja karyawannya. Terbukti dengan keinginan yang kuat dari karyawan. Keterlibatan karyawan dalam kegiatan organisasi mencerminkan dedikasi karyawan dalam membantu organisasi untuk mencapai tujuannya melalui peningkatan kinerja karyawan. Tinggi rendahnya komitmen karyawan tercermin dari lama seorang karyawan mampu bertahan ditempatnya bekerja. Satu tahun terakhir terdapat delapan orang karyawan yang keluar. Hal ini menunjukkan perputaran yang cukup tinggi sehingga bisa dikatakan kurangnya komitmen akan organisasi yang menyebabkan adanya karyawan/guru yang keluar. Guru yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja baik secara individual, kelompok maupun organisasi. Guru yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk kemajuan organisasi. Mereka akan berusaha mencapai tujuan organisasi dan menjaga nilai-nilai organisasi. Selain itu, mereka akan berpartisipasi dan terlibat aktif untuk memajukan organisasi. Guru yang dimiliki komitmen yang tinggi akan bertanggung jawab dengan bersedia memberikan seluruh kemampuannya karena merasa memiliki organisasi. Rasa memiliki yang kuat akan membuat karyawan merasa berguna dan nyaman berada dalam organisasi (Yuwono:2015). Menurut Wibowo (2018), komitmen organisasi adalah peranan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam

tujuan pencapaian organisasi. Budaya kerja dalam organisasi Seperti dalam perusahaan sangat beragam. Bisa dalam bentuk dedikasi atau loyalitas Tanggung jawab, kerjasama, kedisiplinan, kejujuran, ketekunan, semangat, mutu kerja, keadilan, integritas kepribadian. Semua bentuk aktualisasi budaya kerja itu sebenarnya bermakna komitmen organisasi (Mangkuperwira, 2017). Dalam studi manajemen sumber daya manusia, komitmen organisasi sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi. Setiap organisasi pasti mempunyai suatu masalah, baik itu masalah internal maupun eksternal hal tersebut menjadi titik fokus peneliti untuk mencari sebuah permasalahan yang sedang di alami di SD Saraswati 1 Denpasar.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti kepada karyawan/guru bahwa perilaku komitmen organisasi tidak akan tercipta apabila perusahaan tidak memberikan arahan kepada para karyawan (guru), baik karyawan yang telah lama bekerja maupun karyawan yang baru bergabung pada perusahaan. Hal tersebut ditunjukan karena perusahaan/lembaga ingin mengembangkan usahannya di bidang jasa Pendidikan dengan baik dan memberikan jaminan kualitas pada setiap jasanya semakin baik.

Penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja Guru telah dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya Permain (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini di dukung oleh penelitian yang di lakukan oleh Rasyid, dkk (2016), yang menyatakan bahwa komitemn organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga

hasil penelitian Mus, dkk (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Syawal (2018) menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ada beberapa faktor internal yang mempengaruhi Kinerja guru agar dapat mencapai kualitas mengajar yang baik. Adapun indikator untuk menentukan kualitas kinerja guru adalah kedisiplinannya dalam proses belajar mengajar menurut (Davis, 2018) menyebutkan disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menunjukkan pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik. Menurut peneliti dari BM Munadjat (2018), Arfrid (2020) dan Rahayu (2019) menyatakan Kinerja kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan semakin tinggi tingkat Kinerja yang dimiliki seorang pegawai maka semakin tinggi pula Kinerja Guru.

Seseorang yang mempunyai Kinerja cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Untuk mencapai Kinerja tersebut, dapat diukur dengan mengetahui bagaimana faktor-faktor internal yang mempengaruhi diri seorang guru agar tiga faktor dasar yang mempengaruhi yaitu motivasi, insentif dan komitmen organisasi. Masalah-masalah yang berkaitan dalam kinerja guru sangat banyak variasinya dalam organisasi pendidikan. Baik dilihat dari segi jenis, pelaku, hingga pada berat ringannya tindakan indisipliner yang dilakukan. Kelalaian

melakukan tugas, ketidakhadiran kerja tanpa izin, pelanggaran jam kerja, ketidakhatian dalam menggunakan peralatan kerja, hingga pada tindakan kriminal seperti mengancam, menganiaya dan lain sebagainya.

Penelitian ini dilakukan pada Sekolah Dasar Saraswati 1 Denpasar adalah salah satu satuan pendidikan dengan jenjang Sekolah Dasar yang beralamat di Jalan. Gadung no 28 A, Desa Dangin Puri Kangin, Kec, Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali. Dalam menjalankan kegiatannya, SD Saraswati 1 Denpasar berada di bawah naungan Yayasan Perguruan Rakyat Saraswati Denpasar.

Berdasarkan tabel berikut diketahui bahwa Kinerja guru di SD Saraswati 1 Denpasar mengalami penurunan kinerja ditandai disiplin saat mengajar hal ini didukung oleh hasil wawancara terhadap Ni Wayan Murniati selaku guru di SD Saraswati 1 Denpasar yang mengatakan terdapat masalah yang dihadapi yaitu kurangnya disiplin kerja guru dalam hal ketepatan jam pelajaran. Hal ini dapat dilihat dari tabel 1.1 sebagai berikut.

Berdasarkan Tabel 1.1. di atas menunjukkan bahwa setiap bulannya tingkat ketidakhadiran guru dengan keterangan maupun tanpa keterangan masih relatif tinggi yakni sampai mencapai 15,00 persen dan tanpa keterangan sampai mencapai 45,45 persen. Disamping itu juga ketidakhadiran guru setiap bulannya mengalami kenaikan yang cukup signifikan sehingga Kinerja guru kurang mendorong tercapainya peningkatan kinerja perusahaan.

Tabel 1.1  
Rekapitulasi Tingkat Absensi Guru Sekolah Dasar Saraswati 1  
Denpasar  
Bulan Januari - Agustus 2021

No	Bulan	Jumlah Guru		Jumlah Hari Kerja	Tidak Hadir Dengan Keterangan		Tidak Hadir Tanpa Keterangan	
		Tetap	Honor		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Januari	30	4	27	2	9,09	3	13,64
2	Februari	30	4	24	1	5,00	5	25,00
3	Maret	30	4	27	3	13,64	7	31,82
4	April	30	4	26	3	15,00	7	35,00
5	Mei	30	4	27	2	9,09	8	36,36
6	Juni	30	4	26	1	5,00	9	45,00
7	Juli	30	4	27	2	9,09	10	45,45
8	Agustus	30	4	27	1	4,55	10	45,45

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini ingin mengetahui pengaruh kinerja guru pada Guru SD Saraswati 1 Denpasar? yang diukur dengan menggunakan variabel motivasi, insentif dan komitmen organisasi. Maka penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Motivasi, Insentif dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru pada SD Saraswati 1 Denpasar”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan permasalahan dari latar belakang tersebut adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja Guru di SD Saraswati 1 Denpasar?

2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja Guru di SD Saraswati 1 Denpasar?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Guru di SD Saraswati 1 Denpasar?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja Guru di SD Saraswati 1 Denpasar.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja Guru di SD Saraswati 1 Denpasar.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Guru di SD Saraswati 1 Denpasar.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dengan baik, antara lain sebagai berikut:

#### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan terkait dengan variabel yang diteliti antara lain sebagai berikut:

- a. Bagi peneliti, sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang di peroleh di bangku kuliah khususnya yang berhubungan dengan motivasi, insentif, dan komitmen organisasi terhadap kinerja Guru.
- b. Bagi pembaca, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran

dan bahan kajian dalam penelitian tentang pengaruh motivasi, insentif, dan komitmen organisasi terhadap kinerja Guru.

## 2. Kegunaan praktis

Hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan terkait dengan:

- a. Bagi perusahaan/instansi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, insentif, dan komitmen organisasi terhadap kinerja Guru. Kemudian hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan manajemen.
- b. Bagi para akademisi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia yang mengarah pada kinerja di dalam perusahaan/instansi.
- c. Bagi mahasiswa penelitian dapat digunakan untuk penulisan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan kelulusan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Goal Setting Theory

*Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2018) jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Locke and Latham dalam Lunenburg, 2018).

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi

konskuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya

### 2.1.2 Motivasi

#### 1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Samatora (Sutrisno, 2018) mengungkapkan bahwa motivasi (modation) adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju sebuah tujuan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu oleh karena itu motivasi sering kali dianikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2018)

Maka dari pendapat di atas dapat dinyatakan motivasi merupakan faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas agar mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dengan Maksimal Sedangkan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal kemampuan dan kecakapan guru sangat berguna bagi sekolah jika mereka mau bekerja dengan giat.

#### 2. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Ada 4 faktor yang mempengaruhi motivasi dimana berkaitan dengan kemampuan internal dan pengaruh eksternal, yaitu : Motivasi terjadi jika

karyawan mengakui hubungan antara upaya, kinerja dan penghargaan, keinginan dan harapan karyawan yang dibawa ke tempat kerja, kemampuan untuk meraih dan menyepakati tujuan pekerja.

### 3. Indikator-Indikator Mempengaruhi Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut Veithzal dan Basri (2017) adalah sebagai berikut:

- a) **Kebutuhan fisiologis (*Physiological-needs*)** Kebutuhan Fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti pakaian, makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.
- b) **Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)** Apabila kebutuhan fisiologis sudah relatif terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
- c) **Kebutuhan sosial (*Social-need*)** Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan akan persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.
- d) **Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)** Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi

seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

### 2.1.3 Insentif

#### 1. Pengertian Insentif

Panggabean (2018) mengatakan bahwa "Insentif digunakan untuk mendorong karyawan dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Dalam kamus besar bahasa Indonesia disebutkan bahwa insentif adalah "tambahan penghasilan (uang, barang dan lain sebagainya) yang diberikan sebagai perangsang gairah kerja" Menurut Samsudin (2018:194) mendefinisikan insentif adalah "pemberian upah atau gaji yang berbeda, bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun karena adanya perbedaan prestasi kerja".

Sedangkan menurut Panggabean (2018) insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standart yang telah ditentukan Simaniora (2017) yang dimaksud insentif adalah suatu program yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas kerja. Selanjutnya Mangkunegara (2018), 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.

Insentif penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya insentif mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat (Fahmi, 2018). Insentif acapkali juga disebut insentif. Insentif merupakan balas jasa yang dibayarkan kepada tenaga kerja

tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar (Hasibuan, 2018). Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja Guru dan kontribusi terhadap organisasi (Mangkunegara, 2018). Maka dari pendapat diatas dapat dinyatakan insentif adalah sebuah program yang diberikan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan agar karyawan tersebut jauh lebih giat lagi dalam bekerja dan dapat meningkatkan prestasi kerjanya di dalam perusahaan.

## **2. Faktor yang Mempengaruhi Insentif**

Faktor-faktor yang mempengaruhi besar/kecilnya pemberian insentif menurut Hasibuan (2018) dalam Situmorang dan Asmarazisa (2018) adalah sebagai berikut

- a) Kemampuan dan kesediaan instansi, apabila kemampuan dan kesediaan instansi untuk membayar semakin baik, maka pembayaran insentif akan semakin besar. Sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan instansi untuk membayar kurang, maka jumlah pembayaran insentif relatif kecil.
- b) Produktivitas kerja karyawan, jika produktivitas kerja karyawan baik. Maka pembayaran insentif akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerja karyawan buruk, maka jumlah pembayaran insentif relatif kecil.
- c) Posisi jabatan, karyawan-karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima insentif yang lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh insentif

yang kecil. Hal ini wajar, karena karyawan yang memiliki posisi jabatan yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang lebih rendah posisi jabatannya mendapatkan kewenangan dan tanggung jawab yang lebih besar.

- d) Pendidikan dan pengalaman karyawan, jika pendidikan karyawan lebih tinggi dan pengalaman kerjanya lebih lama, maka karyawan tersebut akan memperoleh insentif yang lebih besar jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah dan pengalaman kerja yang kurang memadai

Jenis dan sifat pekerjaan, jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko yang besar, maka jumlah insentif yang diberikan kepada karyawan tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan karyawan yang melakukan pekerjaan yang jenis dan sifatnya mudah dan risikonya kecil

### **3. Indikator-Indikator yang Mempengaruhi Insentif**

Menurut Diana (2018) indikator insentif adalah sebagai berikut

- a) Insentif memuaskan, insentif yang memuaskan dapat mendorong semangat kerja karyawan, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan akan terpenuhi
- b) Insentif memenuhi kebutuhan hidup, adanya insentif dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan, karena setiap karyawan memiliki kebutuhannya masing-masing.
- c) Insentif selalu mengalami peningkatan, insentif akan selalu mengalami peningkatan seiring dengan meningkatnya kinerja karyawan, karena insentif diberikan berdasarkan hasil kerja karyawan.

- d) Insentif memotivasi semangat kerja, pemberian insentif dapat memotivasi semangat kerja karyawan, apabila insentif yang diterima karyawan sesuai dengan kinerja karyawan, maka karyawan akan melakukan segala cara untuk meningkatkan kinerjanya.
- e) Insentif diterima tepat waktu, pemberian insentif tepat waktu tentunya dapat membuat karyawan merasa bahwa apa yang telah dilakukan untuk perusahaan sesuai dengan apa yang diterimanya

#### **2.1.4 Komitmen Organisasi**

##### **1. Pengertian Komitmen Organisasi.**

Komitmen organisasi adalah peranan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2018). Menurut pendapat yang dikemukakan (Luhans, 2019) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan dimana peserta organisasi mengkreasikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan dan kesejahteraan Budaya kerja dalam organisasi seperti dalam perusahaan sangat beragam. Bisa dalam bentuk dedikasi atau loyalitas tanggung jawab, kerjasama, kedisiplinan, kejujuran, ketekunan, semangat, mutu kerja keadilan, integritas kepribadian. Semua bentuk aktualisasi budaya kerja itu sebenarnya bermakna komitmen organisasi (Mangkuperwira, 2018).

Maka dari pendapat diatas dapat dinyatakan komitmen organisasi adalah suatu ikatan secara psikologis karyawan terhadap organisasi tempat kerjanya yang ditandai dengan adanya, kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas

tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya tujuan organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

## **2. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Menurut Steers (Sopiah, 2018) menyatakan ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seorang karyawan. Berikut ini adalah ketiga faktor tersebut:

- a) Ciri pribadi, pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhandan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
- b) Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.

Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi

## **3. Indikator-Indikator yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Dalam penelitian ini indikator variabel komitmen organisasi menggunakan Robbins (2008:101) :

### *a. Affective commitment*

Menunjukkan keinginan emosional karyawan yang kuat untuk menyesuaikan diri dengan nilai-nilai yang ada untuk mewujudkan ujian dan keinginannya untuk tetap di organisasi Penyebab munculnya komitmen organisasi ini karena karakteristik struktur organisasi, signifikansi tugas, karakteristik individu, feed back dari pemimpin,

berbagai keahlian.

*b. Continuance Commitment*

Merupakan komitmen organisasi yang berdasar pada kecemasan seseorang terhadap kehilangan sesuatu yang telah didapatkan ketika berada di organisasi, seperti fasilitas, gaji. Penyebab timbulnya komitmen organisasi berkelanjutan yaitu umur, jabatan, dan berbagai fasilitas dan tunjangan yang didapatkan.

*c. Normative Commitment*

Merupakan tanggung jawab moral karyawan untuk tetap bertahan di organisasi. Komitmen organisasi ini disebabkan oleh adanya tuntutan sosial.

## 2.1.5 Kinerja Karyawan

### 1. Pengertian Kinerja Karyawan

Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu perusahaan dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam perusahaan merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja Guru merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Robbins dan Judge (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Sandy (2015:11), kinerja merupakan

sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja Guru merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja Guru akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga guru memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

## **2. Pengertian Penilaian Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2016), penilaian kinerja adalah proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2011:260), kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu perusahaan secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Sedangkan menurut Hanggraeni (2012:121), penilaian kinerja adalah sebuah proses di mana perusahaan melakukan evaluasi dan penilaian kinerja individu setiap pekerjaannya. Pendapat lain menyatakan penilaian kinerja merupakan proses formal dalam perusahaan yang dilakukan secara sistematis

untuk memberikan perbandingan antara kinerja individu atau kelompok Berdasarkan unsur obyektif atau subyektif (Giangreco, dkk, 2018). Penilaian kinerja itu sendiri adalah evaluasi sistematis dari kinerja seorang karyawan berdasarkan beberapa aspek pertimbangan dan untuk memahami potensi dari seseorang untuk pertumbuhan lebih lanjut dan pengembangan dari seorang karyawan di suatu perusahaan dengan peringkat tertentu (Anbarasu, dkk: 2018). Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian atau pengevaluasian hasil kerja karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan standar yang ditetapkan.

### **3. Cara Meningkatkan Kinerja**

Rivai (2015:325) menyebutkan bahwa setelah dilakukan evaluasi kinerja, beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja Guru adalah sebagai berikut :

- a) Memberikan umpan balik tentang kinerja masa lalu dan potensi masa depan. Ini dilakukan dengan menggambarkan hasil penelitian sebelumnya dan mengidentifikasi pelaku-pelaku tertentu yang harus diulangi dan dihilangkan.
- b) Menggambarkan keadaan kinerja Guru untuk memberikan Gutu untuk berperilaku lebih baik.
- c) Memberikan kesempatan kepada untuk memberikan alasan, mempertahankan apa yang sudah dilakukan, dan mencoba mengatasi reaksi ini dengan membimbing karyawan untuk berperilaku lebih baik.

- d) Mengidentifikasi berbagai problem yang dihadapi karyawan dalam pekerjaannya melalui pelatihan dan konseling.

#### 4. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2016:260) indikator kinerja yaitu alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur Kinerja Guru adalah :

- a) Kualitas kerja

Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016: 260). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

- b) Kuantitas kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin dan Judge, 2016: 260). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja Guru dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. Misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

- c) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins dan Judge, 2016: 261). Kinerja Guru juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

d) Efektifitas

Yaitu merupakan tingkat penggunaan sumber daya perusahaan (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Robbins dan Judge, 2016: 261). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu, sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di perusahaan dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

e) Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins dan Judge, 2016: 261). Kinerja guru itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan

ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

## 2.2 Penelitian Sebelumnya

Adapun beberapa penelitian tendahula yang terkait dengan penelitian ini antara lain:

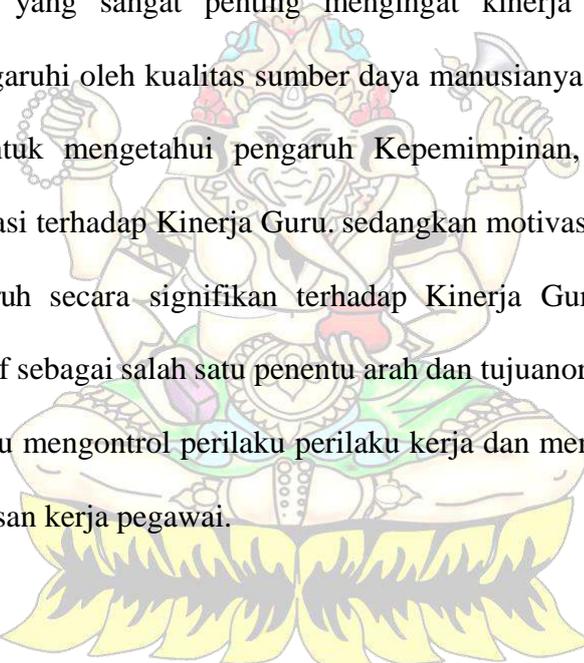
1. Penelitian Rasyid, dkk (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Guru melalui Komitmen Organisasi pada Senyum Media Stationery Jember menyatakan bahwa motivasi, insentif dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian yang di lakukan oleh Effendy dan Fadhilah (2018), dengan judul penelitian Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada PT Kalibramed Jakarta Selatan yang menyatakan bahwa insentif dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian Mus, dkk (2017) dengan judul penelitian yang menyebutkan bahwa motivasi karyawan sangat efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.
4. Penelitian Harahap, Tirtayasa. (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Penelitian Syawal (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru Pada CV Mega Jasa menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Penelitian Almaududi, dkk (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Guru pada Hotel Mexsicana Kota Jambi, yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Penelitian Rasyid, dkk (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Guru melalui Komitmen Organisasi Pada Senyum Media Stationery Jember yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Effendy dan Fadhilah (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada PT Calibramed Jakarta Selatan yang juga menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9. Penelitian dari Parmin (2012) yang berjudul Analisis Pengaruh Motivasi, Insentif dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru PT Arta Boga Cemerlang Kantor Cabang Purworejo Dan Kebumen yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru tetapi insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

10. Penelitian Rasyid (2016), dengan judul penelitiannya adalah Pengaruh Motivaai dan Insentif Terhadap Kinerja Guru Melalui Komitmen Organisasi Pada Senyum Media Stationary Jember yang menyatakan bahwa komitemn organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
11. Penelitian Mus, dkk (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Guru Pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Bobong yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan komitemn organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
12. Penelitian dilakukan oleh Ramadoni (2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Guru Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kampar. Pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja Kepemimpinan terhadap kinerja melalui disiplin kerja dan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja. Populasi penelitian adalah 115 pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kampong Sampel dalam penelitian ini sebanyak 89 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap k inerja
13. Penelitian Kamarawa (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Guru Pads Sekretariat Daerah Kota Denpasar Berdasarkan hasil Sekretariat Daerah Denpasar motivasi tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Guru di Sekretariat Kota Denpasar. Disiplin memiliki pengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di Sekretariat Daerah Kota Denpasar Disiplin bukan mediasi antara motivasi terhadap Kinerja Gurudi Sekretariat Daerah Kota Denpasar.

14. Penelitian dilakukan oleh Maarif (2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif dan motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Karyawan P Lestari Alam Segar Sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat penting mengingat kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, insentif dan dan motivasi terhadap Kinerja Guru. sedangkan motivasi tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru. Pemimpin dan insentif sebagai salah satu penentu arah dan tujuan organisasi sebaiknya mampu mengontrol perilaku perilaku kerja dan mengarahkannya pada kepuasan kerja pegawai.



UNMAS DENPASAR