BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting dan sekaligus merupakan aset yang berharga. Karena itu sumber daya manusia perlu diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya, sehingga berkualitas dan berperilaku positif dalam kehidupan perusahaan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia, maka perlu adanya pengelolaan yang baik dari pihak manajemen sehingga dapat tercipta sumber daya manusia yang handal dan professional dan memberikan hasil kerja yang optimal bagi perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi yang bersifat publik dalam tanggap tergantung faktor sumber daya manusia, dimana dibutuhkan suatu interaksi dan koordinasi yang didesain untuk menghubungkan tugas-tugas, baik perseorangan maupun kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi (Hasibuan, 2017:63).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Edison (2016), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan

UNMAS DENPASAR

tanggung jawab masing – masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalakan tugas.

Hotel Kartika Plaza merupakan perusahaan dibidang akomodasi yang menyediakan pelayanan yang berupa penginapan, penyedian makanan dan minuman, serta jasa pencucian pakaian baik bagi masyarakat lokal maupun internasional yang biasa disebut dengan turis. Dimana hotel ini berlokasi dikawasan Jl. Pantai Kuta, Kabupaten Badung Hotel ini memiliki kriteria kamar yaitu Suite Room, Beach Front Suite dan Villa. Didalam meningkatkan kinerja karyawan terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya yaitu salah satunya adalah kompetensi.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2016:271). Kompetensi ialah kemampuan dari seseorang yang menjadikan ciri mereka atau dapat dikatakan sebagai keahlian yang dimiliki oleh seseorang (Yanti, 2021). Kompetensi identik dengan seseorang yang memiliki tingkat kinerja yang lebih baik, lebih konsisten dan lebih efektif jika dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja rata-rata bahkan tidak memiliki kompetensi sama sekali dalam melakukan pekerjaannya (Djaya, 2021). Selanjutnya perilaku yang menunjukkan kondisi kompetensi karyawan kurang memenuhi harapan perusahaan, misalkan kurang cepat dalam memecahkan masalah, kurang berinovasi dalam bekerja karena selalu

UNMAS DENPASA

menunggu perintah atasan, masih banyak keluhan dari pelanggan tentang kekurang sigapan karyawan di lapangan, belum memahami standar pekerjaan yang baik, informasi dari lapangan belum direspon dengan baik oleh para karyawan yang berada di lapangan maupun dipusat administrasi dan pulang sebelum waktu pulang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan di Hotel Kartika Plaza diperoleh informasi bahwa fenomena yang berkaitan dengan kompetensi adalah beban kerja yang berat membuat karyawan terkadang tidak ramah dalam melayani konsumen, sehingga dapat dikatakan karyawan bersangkutan tidak bersikap profesional. Permasalahan lainnya adalah dapat dilihat dari posisi atau jabatan karyawan, dimana dari keseluruhan 130 karyawan pada Hotel Kartika Plaza masih terjadi ketidaksesuaian jabatan jika dilihat dari tingkat pendidikannya yaitu terdapat 31 orang karyawan yang posisinya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan sehingga terjadi kesenjangan antara tugas dan tanggung jawab karena tidak adanya kesesuaian antara tingkat pendidikan dengan posisi atau jabatan yang diembannya. Adapun ketidaksesuaian jabatan yang dimaksud disajikan pada Tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1
Ketidaksesuaian Jabatan dengan Latar Belakang Pendidikan Karyawan pada Hotel Kartika Plaza

Latar Belakang Pendidikan	Posisi/Jabatan pada Bagian	Jumlah (Orang)
Sarjana Hukum	Front Office	8
Sarjana Ekonomi	SPA	5
Sarjana Pertanian	Back Office	3
SMA	Housekeeping	12
SMA (tidak memiliki sertifikat pelatihan satpam)	Satpam	3
Jumlah		**31**

Sumber: Hotel Kartika Plaza (2023)

UNMAS DENPASA

Berdasarkan Tabel 1.1 terdapat 31 orang karyawan yang posisi jabatannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan sehingga terjadi kesenjangan antara tugas dan tanggung jawab karena tidak adanya kesesuaian antara tingkat pendidikan dengan posisi atau jabatan yang diembannya, seperti sarjana hukum ditempatkan pada posisi *front office* sebanyak 8 orang, sarjana ekonomi ditempatkan pada posisi SPA sebanyak 5 orang, sarjana pertanian ditempatkan pada posisi *back office* sebanyak 3 orang, SMA ditempatkan pada posisi sebagai *housekeeping* sebanyak 12 orang, serta SMA yang tidak memiliki pelatihan satpam ditempatan pada posisi satpam sebanyak 3 orang. Dengan adanya ketidaksesuaian tersebut akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Adapun *research gap* dari penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Kurnia (2021) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti semakin baik kompetensi maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Yanti (2021) juga menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berarti semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan maka kinerjanya akan semakin meningkat. Serta penelitian yang dilakukan oleh Silvia (2019) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kompetensi karyawan maka kinerja akan semakin meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Tambingon, dkk (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti bagaimanapun kompetensi seorang karyawan tidak mempengaruhi kinerjanya.

UNMAS DENPASAR

Selain kompetensi, faktor lain juga sangat penting perannya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan adalah insentif. Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang berhubungan dengan penilaian kinerja karyawan. Semakin tinggi kinerja karyawan, semakin besar pula insentif yang diberikan oleh perusahaan / instansi. Insentif merupakan sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi (Dewi, 2023). Apabila insentif yang diberikan terhadap karyawannya belum cukup untuk memenuhi kebutuhan, akan mengakibatkan penurunan semangat kerja yang berdampak pada kinerja karyawan di perusahaan. Jika pihak perusahaan membiarkan masalah itu terjadi akan berakibat fatal bagi kelangsungan hidup perusahaan (Djuwarto, dkk 2017).

Fenomena terkait insentif ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan penerimaan insentif karyawan, data penerimaan insentif karyawan pada tahun 2022 di Hotel Kartika Plaza dapat disajikan pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Data Insentif Karyawan Hotel Kartika Plaza Tahun 2022

No	Bulan	Total Penerimaan Insentif (Rp)	Rata-rata Insentif per Karyawan (Rp)
1	Januari	285.000.000	2.192.000
2	Februari	285.000.000	2.192.000
3	Maret	285.000.000	2.192.000
4	April	285.000.000	2.192.000
5	Mei	310.000.000	2.384.000
6	Juni	310.000.000	2.384.000
7	Juli	310.000.000	2.384.000
8	Agustus	275.000.000	2.115.000
9	September	275.000.000	2.115.000
10	Oktober	275.000.000	2.115.000
11	November	290.000.000	2.230.000
12	Desember	340.000.000	2.615.000
Total		**3.525.000.000**	**27.110.000**
Rata-rata		**293.750.000**	**2.259.000**

Sumber: Hotel Kartika Plaza (2023)

UNMAS DENPASA

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui rata-rata insentif yang diterima oleh karyawan pada tahun 2022 mengalami fluktuasi dimana sejak bulan januari hingga april mendapatkan insentif sebesar Rp. 2.192.000, meningkat pada bulan mei hingga juli sebesar Rp. 2.384.000, selanjutnya bulan agustus hingga oktober turun di angka Rp. 2.115.000, dan kembali meningkat pada bulan november meenjadi Rp. 2.230.000 dan naik pada akhir tahun tepatnya bulan desember menjadi Rp. 2.615.000. Dari data tersebut dapat diperoleh pendapatan rata–rata perbulan karyawan sebesar Rp. 2.259.000, nominal tersebut masih jauh dibawah UMK Kabupaten Badung yaitu sebesar Rp. 2.961.285. Hal tersebut diasumsikan menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan Hotel Kartika Plaza yang berdampak pada pelayanan yang diberikan kepada tamu hotel.

Berdasarkan penelitian terdahulu ditemukannya *research gap* hasil penelitian yaitu penelitian yang dilakukan oleh Marceline, dkk (2021) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti semakin baik intensif kinerja karyawan akan semakin meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Ivan (2022) juga menyatakan insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berarti apabila intensif yang diberikan perusahaan tinggi atau baik, maka kinerja akan meningkat. Serta penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno, dkk (2023) yang menyatakan insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik insentif yang diberikan maka kinerja karyawan akan meningkat. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rumondor (2021) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh negatif terhadap kinerja

UNMAS DENPASA

karyawan. Hal tersebut berarti semakin baik insentif maka kinerja karyawan semakin menurun.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Sutrisno (2017), disiplin adalah sikap kesadaran dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati normanorma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Sinambela (2018), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli, maka disiplin kerja adalah sikap dan kemampuan seseorang untuk mentaati peraturan dan norma-norma yang berlaku dengan kesadaran dan kesediaan secara teratur dan terus menerus.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti terhadap beberapa karyawan Hotel Kartika Plaza, fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja pada Hotel Kartika Plaza dapat dilihat dari indikator ketegasan yaitu kurangnya ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan, dengan adanya pimpinan yang berani menindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner, tentu akan diseganai oleh karyawan pada Hotel Kartika Plaza sehingga hal ini menyebabkan kedisiplinan karyawan menjadi turun, hal ini dapat di lihat dari tingkat absensi atau mangkir dan karyawan yang absen atau tidak masuk kerja selama periode bulan Januari sampai Desember 2022 dapat dijelaskan pada Tabel 1.3 sebagai berikut.

UNMAS DENPASA

Tabel 1.3
Tingkat Absensi Karyawan Pada Hotel Kartika Plaza Periode Januari – Desember 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Total Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jmlah Hari kerja Yang Hilang	Hari Kerja Sesungguhnya (Hari)	Persentase Absensi (%)
1	2	3	(4)=(2x3)	5	(6)=4-5	(7)=(5/4x100%)
Januari	130	26	3.380	41	3.339	1,21
Februari	130	24	3.120	39	3.081	1,25
Maret	130	25	3.250	46	3.204	1,41
April	130	26	3.380	38	3.342	1,12
Mei	130	25	3.250	39	3.211	1,20
Juni	130	26	3.380	36	3.344	1,06
Juli	130	26	3.380	48	3.332	1,42
Agustus	130	25	3.250	36	3.214	1,10
September	130	25	3.250	35	3.215	1,07
Oktober	130	26	3.380	42	3.338	1,24
November	130	24	3.120	39	3.081	1,25
Desember	130	25	3.250	42	3.208	1,29
Jumlah		303	39.480	455	38.961	14,62
Rata-rata		25	3.290	37,91	3.246,75	1,22

Sumber: Hotel Kartika Plaza (2023)

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan pada Hotel Kartika Plaza pada setiap bulannya. Hasil observasi peneliti, menemukan bahwa masih banyaknya tingkat kehadiran karyawan yang kurang tepat waktu atau datang terlambat, karyawan juga bermalas-malasan pada saat bekerja, sering menggunakan jam kerja untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak relevan dengan tugas ketika atasan tidak berada di tempat, sehingga pekerjaan lebih banyak tertunda dan karyawan juga terkadang menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Indikasi lain yang menunjukkan kurangnya disiplin kerja karyawan ditunjukkan dengan adanya karyawan yang melanggar peraturan.

Hasil penelitian sebelumnya bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan (2019) yang

UNMAS DENPASAR

menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti semakin tinggi disiplin semakin meningkat juga kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad, dkk (2019) juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti disiplin yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya, dkk (2021) bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila disiplin kerja tiap karyawan baik dan bagus maka akan diikuti meningkatkatnya kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya (2020) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* yang ditemukan, sehingga peneliti tertarik untuk mengkaji dan melakukan penelitian secara mendalam dengan mengambil judul penelitian "**Pengaruh Kompetensi, Insentif, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Kartika Plaza Kabupaten Badung**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Kartika Plaza Kabupaten Badung?
2. Apakah insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Kartika Plaza Kabupaten Badung?

UNMAS DENPASA

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Kartika Plaza Kabupaten Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Kartika Plaza Kabupaten Badung.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Kartika Plaza Kabupaten Badung.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Kartika Plaza Kabupaten Badung.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut :

a) Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini dapat berguna dan bermanfaat dalam praktek teori-teori sumber daya manusia selama proses belajar-mengajar di bangku kuliah serta menambah wawasan bagi penulis dalam mengembangkan kreatifitas dan pengetahuan.

b) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran atau saran kepada manajemen dalam pengelolaan sumber daya manusia pada Hotel Kartika Plaza Kabupaten Badung.

UNMAS DENPASA

c) Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu dalam segi kualitas kerja pegawai di Universitas Mahasaraswati Denpasar.

UNMAS DENPASA

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke (1978). *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan. Menurut teori ini "salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan. *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

UNMAS DENPASAR

Teori ini juga 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 konsenkuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan.

2.1.2 Kinerja Karyawan

a) Pengertian Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). 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 perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Afandi, 2018). Menurut Wirawan (2017) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu, sedangkan menurut Mangkunegara (2006:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Dewantari, dkk (2021) kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam

UNMAS DENPASAR

perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan adalah suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya (Darodjat, 2018). Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Marwansyah, 2019). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala, 2019).

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumalah upaya yang dilakukan pada pekerjaannyaa sesuai dengan perannya dalam organisasi.

b) Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut (Hamali, 2018) menyatakan tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

a) Administrasi penggajian.
b) Umpan balik kinerja.
c) Indentifikasi kekuatan dan kelemahan individu.
d) Mendokumentasikan keputusan karyawanan.
e) Penghargaan terhadap kinerja individu.
f) Mengidentifikasi kinerja buruk.
g) Membantu dalam mengidentifikasi tujuan.

UNMAS DENPASA

h) Menetapkan keputusan promosi.

i) Pemberhentian karyawan.

j) Mengevaluasi pencapaian tujuan.

c) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Widayati (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

a) Sikap Mental

Sikap mental yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Sikap mental yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja yang dimiliki seorang karyawan.

b) Pendidikan

Pendidikan yang dimiliki seorang karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi pendidikan seorang karyawan maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi.

c) Keterampilan

Karyawan yang memiliki keterampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak mempunyai keterampilan.

d) Kepemimpinan

Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawannya. Manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.

UNMAS DENPASA

e) Tingkat Penghasilan

Tingkat penghasilan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.

f) Kedisiplinan

Kedisiplinan yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

d) Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Sazly dan Winna (2019) menyatakan "evaluasi atau penilaian kinerja adalah sistem formal yang digunakan untuk menilai atau mengevaluasi kinerja karyawan secara periodik yang ditentukan oleh organisasi". Penilaian pelaksanaan pekerjaan merupakan pedoman dalam hal karyawan yang diharapkan dapat menunjukkan kinerja karyawan secara rutin dan teratur sehingga bermanfaat bagi pengembangan karir karyawan yang dinilai maupun bagi organisasi secara keseluruhan.

Menyatakan bahwa evaluasi atau penilaian kinerja adalah sebuah proses penilaian oleh penilai (pejabat) yang melakukan penilaian (*appraisal*) mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai (karyawan) yang dinilai (*appraise*) yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkan standar kinerjanya secara untuk membantu mengambil keputusan manajemen SDM.

e) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Nasrullah (2023) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

UNMAS DENPASAR

a) Kuantitas hasil, kerja dapat dinilai dari bentuk yang diukur dari total hasil kerja yang bisa dilihat dari hasil satu kesatuan angka.

b) Kualitas hasil, kerja dapat dinilai dari bentuk yang diukur yang bersangkutan mengenai mutu dan keberhasilan dalam bekerja yang bisa disampaika dengan penilaian atau lainnya.

c) Efesiensi dalam menyelesaikan tugas dengan berbagai cara yang seksama dan dengan cara yang efisien.

d) Disiplin kerja, taat kepada hokum dan peraturan yang berlaku .

e) Inisiatif kesanggupan untuk memilih dan melakukan segala kerjaan dengan benar dan maksimal tanpa harus diarahkan, dapat mengetahui apa merupakan kewajiban yang harus dikerjakan terhadap sesuatu yang seharusnya menjadi kewajibanya, berusaha untuk dapat semakin baik dalam melakukan beberapa hal walaupun dalam keadaan tertekan maupun dalam keadaan susah.

f) Ketelitian dalam tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

g) Kepemimpinan bisa memberi pengaruh dan memberikan contoh bagaiman sosok pemimpin yang dapat menjadi panutan dalam mencapai tujuan organisasi.

UNMAS DENPASA

h) Kejujuran yakni menyangkut sifat dan kejujuran berupa salah satu sifat yang susah diterapkan.

i) Kreativitas ialah ketangkasan yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.1.3 Kompetensi

a) Pengertian Kompetensi

Secara harfiah, kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Widodo (2022) menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Rahmadhani (2022) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik.

Dari pengertian beberapa ahli dapat dijelaskan kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang berupa ketrampilan dan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

UNMAS DENPASAR

b) Jenis – Jenis Kompetensi

Menurut Oktavina (2018), kompetensi dapat dibagi menjadi 5 (lima) kategori yakni :

1. Kompetensi intelektual yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja.
2. Kompetensi fisik yaitu perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk melaksanakan tugas.
3. Kompetensi pribadi perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
4. Kompetensi sosial perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
5. Kompetensi spiritual yakni pemahaman, penghayatan serta pengalaman kaidah-kaidah keagamaan.

c) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Prabawati (2021) ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi kompetensi seseorang. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Keyakinan dan nilai-nilai

   Keyakinan seseorang tentang dirinya terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu setiap orang harus berfikir positif tentang dirinya, maupun terhadap orang lain dan menunjukan ciri orang yang berfikir kedepan.

UNMAS DENPASAR

2. Keterampilan

   Dengan memperbaiki keterampilan, individu akan meningkat kecakapan dan kompetensi. Kecakapan kompetensi dirasa perlu karena pemahaman dan gerak cepat seorang SDM menandakan bahwa SDM tersebut mempunyai kualitas tinggi.

3. Pengalaman

   Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman. Diantara pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dll.

4. Karakteristik kepribadian

   Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah. Kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitar. Walaupun dapat berubah, kepribadian cenderung berubah dengan tidak mudah. Tidaklah bijaksana mengharap orang memperbaiki kompetensinya dengan mengubah kepribadiannya.

d) Manfaat Kompetensi

Kompetensi pegawai sangat diperlukan setiap organisasi terutama untuk meningkatkan kinerja. Menurut Tannady (2018) terdapat 3 (tiga) manfaat dari kompetensi, yaitu :

1. Prediktor kesuksesan kerja

   Model kompetensi yang akurat akan dapat menentukan dengan tepat pengetahuan serta ketrampilan apa saja yang dibutuhkan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan. Apabila seseorang pemegang posisi

UNMAS DENPASA

mampu memiliki kompetensi yang dipersyaratkan pada posisinya maka ia dapat dipresiksikan akan sukses.

2. Merekrut pegawai yang andal

   Apabila telah berhasil ditentukan kompetensi-kompetensi apa saja yang diperlukan suatu posisi tertentu, maka dapat dengan mudah menentukan tugas dan kewajiban seorang pegawai.

3. Dasar penilaian dan pengembangan pegawai

   Identifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat juga dapat dipakai sebagai tolak ukur kemampuan seseorang. Dengan demikian, berdasarkan sistem kompetensi ini dapat diketahui apakah seseorang telah bagaimana mengembangkannya, dengan pelatihan dan pembinaan atau perlu dimutasikan kebagian lain.

e) Indikator Kompetensi

Indikator untuk mengukur variabel kompetensi menurut Sari dan Yunita (2022), yaitu:

a) Karakter pribadi (*traits*)

   Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.

b) Konsep diri(*self concept*)

   Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.

c) Pengetahuan (*knowledg*e)

   Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.

UNMAS DENPASA

d) Keterampilan (*skill*)

Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.

e) Motif kerja (*motives*)

Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

2.1.4 Insentif

a) Pengertian Insentif

Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang berhubungan dengan penilaian kinerja karyawan. Semakin tinggi kinerja karyawan, semakin besar pula insentif yang diberikan oleh perusahaan / instansi. Insentif merupakan sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi (Dewi, 2023). Menurut Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja. Pemahaman ini merupakan pendapat yang baik apabila diterapkan pada suatu organisasi, karena kinerja dan produktivitas organisasi akan meningkat dikarenakan dari karyawan yang bekerja dengan optimal.

UNMAS DENPASAR

Dari beberapa pengertian insentif di atas maka jelaslah bahwa insentif merupakan penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada para karyawan atas kinerjanya yang melebihi standar. Insentif juga diharapkan dapat memotivasi dalam mencapai tujuan.

b) Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif menurut Junaedy *et al*., (2020), adalah:

1. Memberikan balas jasa yang berbeda dikarenakan hasil kerja yang berbeda.
2. Mendorong semangat kerja karyawan dan memebrikan kepuasan.
3. Meningkatakan produktivitas.
4. Dalam melakukan tugasnya seorang pimpinan selalu membutuhkan bawahannya untuk melaksanakan rencana-rencannya.
5. Pemberian insentif dimaksudkan untuk menambah penghasilan karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhannya.

c) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Insentif

Menurut Hasibuan (2019) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi insentif adalah sebagai berikut :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

   Jika pencarian kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

UNMAS DENPASAR

2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

   Bila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar, tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat Buruh / Organisasi karyawan

   Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi semakin besar, sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

   Jika produktivitas kerja karyawan baik dan tinggi, maka kompensasi akan semakin besar, sebaliknya apabila produktivitas kerjanya buruk serta rendah kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres

   Pemerintah dengan Undang-undang Kepres besarnya batas upah/balas jasa minimum. Penetapan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

UNMAS DENPASAR

6. Biaya Hidup / *cost of living*

   Bila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin tinggi. Tetapi sebaliknya karyawan yang biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.

7. Posisi Jabatan Karyawan

   Karyawan yang mempunyai jabatan tinggi maka akan menerima gaji/ kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya karyawan yang jabatannya lebih rendah akan memperoleh gaji/ kompensasi yang lebih kecil. Hal ini sangatlah wajar karena seseorang yang mendapatkan kewenangan dan tanggung jawab lebih besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

   Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/ balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya lebih kecil.

d) Jenis – Jenis Insentif

Oktaria & Alexandro (2020) membagi jenis-jenis insentif menjadi beberapa kelompok, yaitu:

1. Menurut pengaruh yang diberikan terhadap pemenuhan kepuasan

   (a) Insentif Positif

   Insentif positif yaitu segala sesuatu yang diterima sebagai imbalan yang dapat meningkatkan kepuasan dalam memenuhi kebutuhan individual.

   (b) Insentif Negatif

   Insentif Negatif yaitu segala sesuatu yang diterima sebagai imbalan yang dapat menurunkan kepuasan dalam memenuhi

UNMAS DENPASAR

kebutuhan individual.

2. Menurut metode pemberiannya

   (a) Insentif Formal

   Insentif formal yaitu insentif yang ditetapkan berdasarkan tujuan, wewenang, tanggung jawab, standar, metode dan frekuensi pengukuran kinerja tertentu secara formal

   (b) Insentif Informal

   Insentif informal yaitu insentif yang didasarkan atas pengakuan kinerja dari kelompoknya.

e) Indikator Insentif

Menurut Dewi (2022) indikator insentif yaitu sebagai berikut:

1. Insentif Finansial

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

2. Insentif Non Finansial

   Insentif non finansial merupakan jenis insentif yang pemberiannya dalam bentuk jaminan sosial, pemberian piagam penghargaan, promosi jabatan, pemberian pujian atau tulisan.

3. Insentif Sosial

   Insentif sosial merupakan suatu insentif yang pemberiannya dalam bentuk lebih kepada keadaan dan sikap dari para rekan kerja yang terdapat dalam organisasi.

UNMAS DENPASAR

2.1.5 Disiplin Kerja

a) Pengertian Disiplin Kerja

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. Menurut Sinambela (2018) menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi terebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu tingkah laku, perbuatan serta pendidikan kesopanan yang dipatuhi oleh setiap individu sesuai dengan peraturan-peraturan serta prosedur kerja dari suatu perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

UNMAS DENPASAR

b) Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018) terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin Preventif

   Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar karyawan bekerja dan berdisiplin.

2. Disiplin Korektif

   Disiplin Korektif adalah suatu upaya penggerakan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif karyawan yang melanggar displin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar karyawan tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan

c) Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018) menyatakan bahwa tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi.

a) Tujuan umum disiplin kerja

   Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.

UNMAS DENPASA

b) Tujuan khusus disiplin kerja antara lain:

(a) Untuk para karyawan menempati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen

(b) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya

(c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya

(d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan

(e) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka Panjang.

d) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mmengaruhi disiplin kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan seperti yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2019):

a) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaanyang dibebankan

UNMAS DENPASA

kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berberan dalam menentukan kedisplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.

c) Balas Jasa

Balas jasa berupa gaji dan kesehjahteraan ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan. Dengan adanya balas jasa yang cukup, hal itu akan memberikan kepuasan bagi karyawan, sehingga apabila kepuasan karyawan tercapai maka kedisiplinan akan terwujud didalam perusahaan.

d) Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.

e) Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan

UNMAS DENPASAR

memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.

f) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturanperaturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.

g) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang indisipliner sesuain dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

h) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertikal maupun horizontal. Hubungan vertikal disini yaitu antara karyawan dengan pimpinan. Sedangkan hubunga horizontal yaitu antara sesama karyawan. Jadi, terciptanya hubungan

UNMAS DENPASAR

kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

e) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Putri (2023) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya adalah sebagai berikut:

a) Ketepatan waktu: para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
b) Menggunakan peralatan kantor dengan baik: sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
c) Tanggung jawab tinggi: pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
d) Ketaatan terhadap aturan kantor: pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

UNMAS DENPASAR

2.2 Penelitian Sebelumnya

Adapun penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Hidayat (2021), dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Karakteristik Pekerjaan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dihotel Swarna Dwipa Palembang". Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Dari kesimpulan peneliti menyatakan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan secara simultan kompetensi, karakteristik pekerjaan dan insentif berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan Hotel Swarna Dwipa Palembang.

Penelitian Pulungan (2021), dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Insentif Terhadap Kinerja Driver Gojek Surabaya". Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini adalah secara parsial kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, secara parsial kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, secara parsial insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, secara simultan kompetensi, kompensasi dan insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Penelitian Rahmadhani (2022) dengan judul "Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris pada PT. BPR BKK Muntilan Kabupaten Magelang)". Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASA

Penelitian Prabawati (2021) dengan judul "Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar". Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Rahman, dkk (2022) dengan judul "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Makassar". Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Oktaria dan Alexandro (2020) dengan judul "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dealer Honda Utama Putra Di Pangkalan Bun". Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Dewi (2022) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Insentif Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Victory International Futures". Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Saputri, dkk (2021) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma

UNMAS DENPASAR

Palembang". Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Shinta (2020) dengan judul "Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Mandiri Distribusindo". Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Anwar (2021) dengan judul "Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan:(Pada PT. Tasindo Central Perkasa Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo". Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Ekhsan (2019) dengan judul "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Ahmad dkk (2019) dengan judul "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat". Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis

UNMAS DENPASAR

regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Nurjaya,dkk (2021) dengan judul "Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor". Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Rastana, dkk (2021) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan". Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Suhaila (2021) dengan judul "Pengaruh Rekrutmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brataco Medan". Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASA