

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada di dalamnya. Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2011:120). Suatu organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan suatu organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta.

Dalam suatu perusahaan peran sumber daya manusia dalam sebuah organisasi begitu penting dan menentukan, oleh karena itu diperlukan pengelolaan secara terencana agar tujuan yang diinginkan baik di masa sekarang maupun di masa depan dapat dicapai (Hamid, 2014). Menurut Rivai (2014), sumber daya manusia merupakan masalah perusahaan yang paling kompleks karena dapat menyebabkan peningkatan kinerja perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting penentu kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan Sumber Daya Manusia atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya dapat dilihat melalui kinerjanya sehingga kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan (Kurnia, 2018). Karyawan sebagai sumber daya manusia harus memiliki kualitas yang baik. Kualitas sumber daya manusia tersebut dapat ditunjukkan oleh pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan dalam menciptakan kualitas kerja yang professional dalam membangun sebuah *teamwork* dalam organisasi (Krietner, 2015: 125). Perusahaan mengharapkan setiap karyawan memiliki tingkat kinerja karyawan yang tinggi, sebab dengan adanya kinerja karyawan akan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013: 67), istilah kinerja berasal dari *job performance* dan *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yang dapat dicapai seseorang. Kinerja adalah hasil kerja secara nyata untuk kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Wibowo (2015:7), mengatakan bahwa kinerja adalah sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Untuk itu kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya dengan adanya dukungan dan kerjasama dengan rekan kerja untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal ini diperlukan adanya peran perusahaan dalam menciptakan karakteristik individu yang baik, disiplin

kerja guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang professional serta sebagai bagian dari apresiasi kepada karyawan maka perusahaan juga perlu memperhatikan insentif finansial yang dapat mendukung aktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

CV. Cellular World Gatoto Subroto Denpasar merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan accessories dan *handphone*. Banyak tipe dan jenis *handphone* yang dipasarkan diantaranya *handphone* Samsung, Oppo, Vivo, Xiaomi, Realme, Huawei dan Iphone. CV. Cellular World memiliki lokasi yang ideal, berada pada pusat area Gatot Subroto Denpasar.

CV. Cellular World memiliki 5 cabang lainnya yang memiliki peran yang sama dengan yang ada di Gatot Subroto Denpasar yakni sebagai jasa penyedia alat komunikasi, *accessories* serta perangkat pendukung dalam proses mempermudah masyarakat untuk bisa berkomunikasi. Keberadaan CV. Cellular World dari data persepsi dan peminatan sejak mulai diluncurkan hingga tahun 2018 tercatat perolehan penjualan selalu berada di atas target capaian di atas 95%. Namun 3 tahun belakangan berdasarkan data yang tercatat bahwa posisi penjualan seringkali tidak mencapai hasil sesuai yang ditargetkan bahkan jauh dari perolehan tahun sebelumnya.

Kinerja karyawan dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi (Moeherino, 2012:95). Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam

mengerjakan tugasnya. Pengukuran kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator kinerja karyawan yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu kerja, dan kemampuan bekerja sama (Handayani, 2013:11).

Fenomena kasus penjualan di CV. Cellular World Gatot Subroto Denpasar ini tercatat mengalami penurunan dalam beberapa periode waktu. Dari hasil wawancara dengan *Supervisor* CV. Cellular World Gatot Subroto Denpasar ditemukan beberapa masalah yang mendasar yang menyebabkan turunnya kinerja dari karyawan yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya realisasi dari target penjualan. Hal ini dapat ditunjukkan pada data target dan realisasi penjualan setiap bulannya pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Target dan Realisasi
Penjualan CV. Cellular World Gatot
Subroto Denpasar
Periode Bulan Januari - Desember 2020

Bulan	Rencana Target Handphone (unit)	Rencana Target Accessories (unit)	Realisasi Penjualan Handphone (unit)	Realisasi Penjualan Accessories (unit)	Realisasi Persentase Penjualan (%)
Januari	400	600	340	593	93,3
Februari	400	600	350	575	92,5
Maret	400	600	320	572	89,2
April	400	600	300	558	85,8
Mei	400	600	250	542	79,2
Juni	400	600	225	529	75,4
Juli	400	600	180	495	67,5
Agustus	400	600	160	473	63,3
September	400	600	130	460	59,0
Oktober	400	600	115	431	54,6
November	400	600	100	383	48,3
Desember	400	600	95	317	41,2
Rata-rata	400	600	213,75	494	70,775

Sumber: CV. Cellular World Gatsu 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dan hasil wawancara dengan *Supervisor CV. Cellular World Gatot Subroto*, dapat diketahui bahwa presentase rata-rata realisasi pencapaian dari target penjualan baik *handphone* maupun *acesoris* berada di angka 70,775% per tahun 2020. Hal ini menunjukkan bahwa realisasi capaian penjualan belum memenuhi dari yang telah ditargetkan. Diketahui salah satu penyebab yang paling mendasar adalah terjadinya penurunan tingkat kinerja karyawan yang berdampak pula pada penurunan tingkat penjualan setiap tahunnya.

Dalam kaitannya dengan tingkat penurunan tersebut di atas maka perlu diperhatikan beberapa hal yang menjadi penyebabnya, salah satunya adalah mengenai karakteristik individu karyawan. Karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif (Sugiyanto, 2010). Karakteristik-karakteristik ini sangat beragam, setiap perusahaan tentunya dapat memilih seorang karyawan yang mempunyai kriteria yang baik dan karakteristik ini juga harus sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

Hal ini dilakukan untuk mendukung berjalannya roda bisnis dalam perusahaan yang mampu menghasilkan tingkat kepuasan dan mendorong tercapainya kinerja karyawan sesuai yang menjadi harapan dari perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hadrane (2017) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Fatimah (2017) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setiap individu dalam kehidupannya mempunyai kepentingan dan tujuan tertentu yang berbeda antara yang satu dengan yang lain. Perbedaan tersebut dapat dilihat dari indikator karakteristik individu diantaranya perbedaan jenis kelamin, perbedaan usia, perbedaan tingkat pendidikan, perbedaan status perkawinan, dan masa kerja (Robbins, 2015:59).

Berdasarkan wawancara langsung yang dilakukan dengan *supervisor CV. Cellular World Gatot Subroto Denpasar* ditemukan hasil bahwa karakteristik individu setiap karyawan sangat mempengaruhi kinerja secara langsung maupun tidak langsung. Pada CV. Cellular World Gatot Subroto Denpasar paling banyak ditemukan karyawan yang berusia di bawah 22 tahun yang mengindikasikan tingkat karakter karyawan yang masih terlampau muda dan memiliki sifat egois yang masih melekat dalam diri individu karyawan. Karakter inilah yang sering kali menyebabkan tingkat komunikasi dan interaksi yang sangat sulit yang menyebabkan masing-masing individu merasa dirinya yang memiliki kemampuan lebih dari karyawan yang lain. Hal ini semua disebabkan kurang adanya rasa kebersamaan dari diri karyawan yang menimbulkan terjadinya penurunan tingkat kinerja karyawan pada CV. Cellular World Gatot Subroto Denpasar. Selain karakteristik individu faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja.

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran dan ketulus iklasan atau dengan paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya memberi sumbangan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan perusahaan (Gorda, 2014:106). Disiplin kerja sangat

diperlukan di dalam suatu perusahaan dimana disiplin kerja memiliki peran penting untuk peningkatan kinerja karyawan.

Ada beberapa indikator disiplin kerja antara lain ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor (Sudarmanto: 2019). Berdasarkan indikator tersebut, data disiplin kerja melalui peraturan kerja pada CV. Cellular World Gatot Subroto Denpasar sebagai berikut:

Tabel 1.2
Tingkat Absensi
CV Celluler World Gatot Subroto Denpasar
Tahun 2020

Bulan	Jumlah karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja yang Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Tidak Hadir (Hari)	Jumlah Hari Kerja Sebenarnya (Hari)	Persentase Tingkat Absolut (%)
1	2	3	4= 2x3	5	6= 4-5	$7= \frac{5}{4} \times 100\%$
Jan	42	25	1050	27	1023	2,57
Peb	42	23	966	28	938	2,90
Mar	42	24	1008	29	979	2,88
Apr	42	23	966	22	944	2,28
Mei	42	24	1008	27	981	2,68
Juni	42	22	924	26	898	2,81
Juli	42	24	1008	32	976	3,17
Agust	42	25	1050	39	1011	3,71
Sept	42	25	1050	29	1021	2,76
Okt	42	27	1134	38	1096	3,35
Nop	42	25	1050	34	1016	3,24
Des	42	23	966	42	924	4,35
Jumlah	504	290	12180	373	11807	36,70
Rata-rata	42	24.17	1015	31,08	983,92	3.06

Sumber: Data Absensi Kehadiran CV. Celluler World Gatot Subroto Denpasar 2020

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dan hasil wawancara dengan *Supervisor CV. Cellular World Gatot Subroto* dapat dijelaskan mengenai tingkat absensi karyawan cenderung berfluktuasi, adapun persentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 3.06%. Menurut Ardana dalam Suryoto (2012:93) tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3%, di atas 3% sampai 10% dianggap tinggi, sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan. Menurut Tampubolon (2012:115) agresif dalam bekerja, artinya produktivitas yang tinggi dapat dihasilkan dengan kualitas keahlian, disiplin, rajin, sehat dan agresif (berkemauan) dalam bekerja. Dengan tingkat absensi yang berada di atas 3% menunjukkan bahwa karyawan pada CV. Cellular World Gatot Subroto Denpasar kurang rajin dan agresif (berkemauan) dalam bekerja.

Maka perlu perhatian dari pimpinan untuk meningkatkan kembali semangat dan kemauan bekerja mereka, dengan memberikan motivasi kepada mereka. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu insentif. Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Haeruddin, 2017). Menurut (Penggabean, 2010:89) Insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

Upah insentif ini merupakan alat pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi (Hasibuan, 2013:118). Menurut Yanti (2019) pengertian insentif merupakan penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada para karyawan atas kinerja yang melebihi standar. Pemberian insentif juga diharapkan dapat memotivasi dalam mencapai tujuan.

Menurut Sirait (2006; 202) salah satu indikator insentif adalah insentif finansial yang diberikan kepada tenaga kerja atas prestasinya dalam organisasi atau perusahaan dalam bentuk bonus, komisi dan tunjangan (BPJS Kesehatan dan ketenagakerjaan). Berikut adalah data insentif pada CV. Cellular World Gatot Subroto Denpasar:

Tabel 1.3
Data Insentif
CV. Cellular World Gatot Subroto Denpasar 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Total Gaji (Rp)	Insentif		Total Tunjangan (Rp)	Rata-rata Insentif Perorangan (Rp)
			Bonus (Rp)	THR (Rp)		
Januari	42	73.500.000	22.500.000	-	96.000.000	2.285.714
Februari	42	73.500.000	37.500.000	-	111.000.000	2.642.857
Maret	42	73.500.000	18.000.000	42.000.000	133.500.000	3.178.571
April	42	73.500.000	24.000.000	-	97.500.000	2.321.429
Mei	42	73.500.000	36.750.000	-	110.250.000	2.625.000
Juni	42	73.500.000	30.870.000	-	104.370.000	2.485.000
Juli	42	73.500.000	21.840.000	-	95.340.000	2.270.000
Agustus	42	73.500.000	12.240.000	-	85.740.000	2.041.429
September	42	73.500.000	32.635.000	-	106.135.000	2.527.024
Oktober	42	73.500.000	20.300.000	-	93.800.000	2.233.333
November	42	73.500.000	28.000.000	-	101.500.000	2.416.667
Desember	42	73.500.000	30.000.000	-	103.500.000	2.464.286
Rata-rata	42	73.500.000	26.219.583	1.000.000	103.219.583	2.457.609

Sumber : CV. Cellular World Gatot Subroto 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 dan hasil wawancara dengan *Supervisor* CV. Cellular World Gatot Subroto Denpasar, dapat di lihat bahwa untuk 42 orang karyawan rata-rata selama perbulan manajemen mengeluarkan dana untuk gaji sebesar Rp. 73.500.000. Hal tersebut menunjukkan rata-rata pendapatan perorangan karyawan pada CV. Cellular World Gatot

Subroto Rp. 2.457.609 per tahun. Tunjangan hari raya diberikan sebesar Rp.1.000.000 per tahun untuk seluruh karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 15 orang karyawan, 3 orang menyatakan puas dan 12 orang karyawan menyatakan belum puas terhadap insentif yang diberikan perusahaan, karena insentif yang diberikan masih di bawah upah minimum sehingga belum cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan, terlebih karyawan di Kota Denpasar dengan kebutuhan yang cukup tinggi. Hal ini juga memberikan pemahaman bahwa insentif memiliki pengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan.

Dari fenomena tersebut di atas didukung oleh penelitian-penelitian terdahulu yang terkait dengan pengaruh insentif finansial terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Dewi (2016) dalam Utami (2018) mengatakan terdapat pengaruh signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan. Insentif juga termasuk hal yang perlu diperhatikan karena adanya insentif yang ditinggikan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan Nugroho (2017) dalam Utami (2018) menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pertanian Kota Semarang. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga kedepannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi.

Dari fenomena di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Insentif Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Cellular World Gatot Subroto Denpasar.**

1.2. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka dapat dirumuskan pokok masalah sebagai berikut:

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Cellular World Gatot Subroto Denpasar?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Cellular world Gatot Subroto Denpasar?
3. Apakah insentif finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Cellular world Gatot Subroto Denpasar?

1.3. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap Kinerja karyawan pada CV. Cellular World Gatot Subroto Denpasar.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Cellular World Gatot Subroto Denpasar.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Cellular World Gatot Subroto Denpasar.

1.4. Manfaat Penelitian

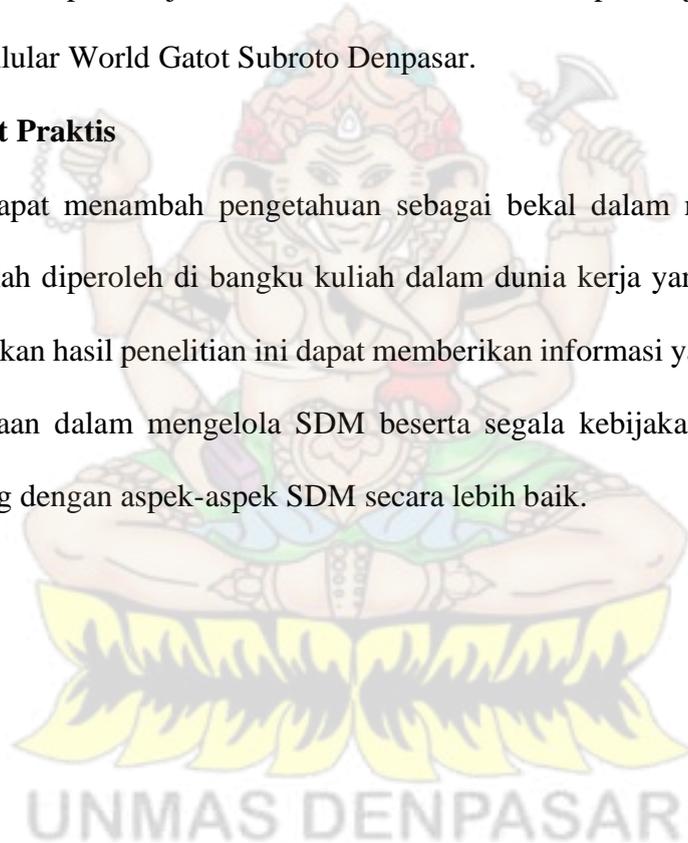
Adapun manfaat dalam penelitian ini bagi beberapa pihak tertentu, antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian digunakan untuk memperdalam pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengetahui pengaruh karakteristik individu, disiplin kerja serta insentif finansial terhadap kinerja karyawan pada CV. Cellular World Gatot Subroto Denpasar.

2. Manfaat Praktis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam mengelola SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 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 mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2011).

Menurut teori ini, salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati yaitu 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 pencapaian tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Wangmuba dalam Ramandei, 2009).

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 kedepannya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. 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 konsekuensi kinerjanya. Teori ini juga menjadikan 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 maksimal 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 Karakteristik Individu

1) Pengertian Karakteristik Individu

Karakteristik Individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu (Hurriyati, 2015:79).

Menurut James (2014:48) karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang di dalam situasi kerja. Minat dan sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide- ide tertentu. Minat mempunyai kontribusi terbesar dalam pencapaian tujuan perusahaan, betapapun sempurnanya rencana organisasi dan pengawasan

serta penelitiannya. Bila karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil yang semestinya dapat dicapai. Dari beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan karakteristik individu (*individual characteristics*) adalah karakter seorang individu atau ciri-ciri seseorang yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya dan membedakan dari individu lainnya, baik dilihat dari segi minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan.

2) Indikator Karakteristik Individu

Ada beberapa indikator dari karakteristik individu menurut Robbins (2015:59) antara lain :

a) Umur

Hubungan kinerja dengan umur sangat erat kaitannya, alasannya adalah adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Pada karyawan yang berumur tua juga dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru. Namun di lain pihak ada sejumlah kualitas positif yang ada pada karyawan yang lebih tua, meliputi pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat. Sedangkan karyawan yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras.

b) Jenis kelamin

Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar. Namun

studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinan daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses.

c) Tingkat pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan mempengaruhi pola pikir yang nantinya berdampak pada tingkat kepuasan kerja. Pendapat lain juga menyebutkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka tuntutan-tuntutan terhadap aspek-aspek kepuasan kerja di tempat kerjanya akan semakin meningkat.

d) Status perkawinan

Status perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga yang bahagia. Karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang lebih rendah dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan kerjanya yang bujangan. Pernikahan memaksa peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting.

e) Masa kerja

Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang karyawan lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang karyawan akan merasa nyaman dengan dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya

kebijakan dari instansi atau perubahan mengenai jaminan hidup dihari tua.

3) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Karakteristik Individu

Subyantoro (2009: 11-19) menyebutkan bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan orang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhinya antara lain :

a) Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dikelompokkan menjadi dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

b) Nilai

Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

c) Sikap

Pernyataan-pernyataan evaluative, baik menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai objek, orang atau peristiwa. Sikap memiliki tiga komponen yaitu kesadaran, perasaan dan perilaku.

d) Minat

Minat adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola

minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya.

2.1.3 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Gorda (2014:106) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah sikap perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan kesadaran dan ketulus iklasan atau dengan paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya memberi sumbangan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan perusahaan. Saydam (2012:198) berpendapat sama bahwa disiplin kerja adalah pelatihan khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk mengendalikan diri dan kebiasaan-kebiasaan mentaati peraturan yang berlaku.

Dari beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, perilaku, aktivitas sehari-hari dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

2) Indikator Disiplin Kerja

Ada beberapa indikator dari disiplin kerja menurut Sudarmanto (2014) antara lain:

a) Ketepatan waktu

Hal ini berhubungan dengan seorang karyawan datang ke perusahaan tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

b) Kedisiplinan terhadap waktu dan jam kerja

Seorang karyawan harus taat dan disiplin terhadap waktu dan kerja yang telah ditetapkan. Jadwal kerja dibuat untuk menjaga disiplin kerja dari seorang karyawan

c) Tanggung jawab tinggi

Karyawan 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

Karyawan memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimendjo dalam Edy Sutrisno (2016: 89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

a) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila karyawan tersebut merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana

pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

c) Ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

e) Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

f) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antar satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, seperti halnya memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat

pada teman sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.1.4 Insentif Finansial

1) Pengertian Insentif

Insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan (Penggabean, 2010:89). Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya dia atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi (Hasibuan, 2013:188).

Insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi (Mangkunegara, 2011:89).

2) Faktor-faktor Insentif

Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian insentif yang harus diperhitungkan dalam sistem pemberian insentif yaitu dengan menetapkan tingkat insentif, agar dirasakan sebagai faktor yang meningkatkan motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut akan menentukan tingkat insentif yang kompetitif. Menurut Siagian (2010:265) faktor-faktor yang mempengaruhi sistem pemberian insentif adalah sebagai berikut:

- a) Tingkat upah dan gaji yang berlaku

- b) Tuntutan serikat kerja
- c) Produktifitas
- d) Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji
- e) Peraturan Perundang-undangan.

Berdasarkan dari ke lima faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Tingkat upah dan gaji yang berlaku dari berbagai hasil survey, sistem pemberian upah termasuk insentif yang diterapkan oleh berbagai organisasi dalam suatu wiayah tertentu, diketahui adalah tingkat upah dan gaji yang pada umumnya berlaku. Akan tetapi hal ini tidak bisa diterapkan begitu saja oleh organisasi tertentu, hal ini dikaitkan dengan faktor yang harus dipertimbangkan diantaranya yaitu langka tidaknya tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus dan sangat dibutuhkan oleh organisasi yang bersangkutan.
- 2) Tuntutan serikat pekerja berperan dalam mengajukan tuntutan. Tingkat upah dan gaji termasuk insentif yang lebih tinggi dari tingkat yang berlaku. Tuntutan serikat pekerja ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, misalnya dalam usaha untuk miningkatkan kehidupan dan kesejahteraan para anggotanya, atau karena situasi yang memungkinkan perubahan dalam struktur upah dan gaji.
- 3) Kinerja agar mampu mencapai tujuan dan berbagai sarannya, suatu organisasi memerlukan tenaga kerja yang aktif. Hal ini

menggambarkan bahwa kaitan yang sangat erat antara tingkat upah ataupun pemberian insentif dengan tingkat kinerja.

- 4) Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji karyawan tercermin dari jumlah pendapatan yang mereka peroleh. Bukan hanya gaji pokok yang mereka peroleh akan tetapi dari kebijakan tersebut mencakup tunjangan, bonus dan insentif. Bahkan kebijakan tentang kenaikan gaji berkala perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak manajemen.
- 5) Peraturan Perundang-undangan Pemerintah berkepentingan dalam bidang Ketenagakerjaan, seperti tingkat upah minimum, upah lembur, jumlah jam kerja dan lain sebagainya di atur dalam Perundang-undangan.

3) Indikator Insentif

Menurut Sarwoto (2021: 23), yaitu suatu insentif yang diberikan pada seorang karyawan dalam bentuk uang maupun jaminan sosial.

Indikator Insentif Finansial ini meliputi:

- a) Insentif dalam bentuk uang
 - 1) Bonus, yaitu uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada karyawan yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang.
 - 2) Komisi, dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterimakan kepada pekerja bagian penjualan.

3) Tunjangan, yaitu program balas jasa yang mencakup pembayaran di kemudian hari, antara lain berupa:

(a) Pensiun, mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi karyawan setelah tidak bekerja lagi.

(b) Pembayaran kontraktual yaitu pelaksanaan perjanjian antara atasan dan karyawan di mana setelah selesai masa kerja karyawan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2012:9), mengemukakan kinerja adalah prestasi atau hasil yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan kerjanya sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut Rivai, (2011:28) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi, yakni kualitas kerja dan kuantitas kerja. Sutrisno, (2010:164) mengungkapkan bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan tingkat kemampuan dan pemahaman seseorang terhadap tugas (pekerjaan) yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2005:9), kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi

sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang di berikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika dan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang di hasilkan oleh seorang karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Umar, 2010:12).

2) Penilaian Kinerja

Menurut (Sulistiyani,2012:223-224) Evaluasi Kinerja (*performance evaluation*) dalam organisasi sebuah perusahaan merupakan kunci dalam pengembangan karyawan. Pada prinsipnya penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi karyawan pada perusahaan. Penilaian kinerja memberikan gambaran tentang keadaan karyawan dan sekaligus dapat memberikan umpan balik bagi para karyawan. Penilaian karyawan pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi. Karena adanya kebijakan atau program penilaian kinerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik sumber daya manusia dalam organisasi.

3) Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Mangkunegara, (2011:67) kontribusi hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi dapat menyangkut aspek individual maupun aspek organisasi. Adapun manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Sebagai dasar dalam mengambil keputusan yang dipergunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.

- b) Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c) Sebagai dasar untuk mengevaluasi seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- d) Sebagai dasar untuk mengevaluasi seluruh program latihan, jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- e) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- f) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi karyawan sehingga dicapai hasil yang baik.
- g) Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- h) Sebagai kriteria menentukan, seleksi, dan penempatan karyawan.
- i) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- j) Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas.

Informasi penilaian kinerja tersebut dapat dipakai perusahaan untuk mengelola kinerja karyawannya, dan mengungkapkan kelemahan kinerja karyawan, sehingga pimpinan dapat menentukan tujuan maupun peringkat target yang harus diperbaiki. Tersedianya informasi kinerja para karyawan sangat membantu pimpinan dalam mengambil langkah perbaikan program karyawan yang telah dibuat, maupun program organisasi secara menyeluruh (Sulistiyani, 2009:225). Sedangkan menurut (Hasibuan, 2018:87) penilaian kinerja karyawan berguna untuk

perusahaan serta harus bermanfaat bagi karyawan. Tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Sebagai dasar dalam mengambil keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
- b) Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- c) Sebagai dasar untuk mengevaluasi seluruh kegiatan dalam perusahaan.

4) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kaswan, (2011:2) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

- a) Karakteristik Orang
 - 1) Kemampuan dan keterampilan
 - 2) Sikap dan motivasi
- b) Input
 - 1) Memahami kebutuhan untuk prestasi
 - 2) Sumber daya (peralatan)
 - 3) Gangguan dan tuntutan kerja yang lain, kesempatan berprestasi.
- c) Output
 - 1) Standar untuk menentukan keberhasilan kerja
- d) Konsekuensi
 - 1) Konsekuensi positif atau insentif berprestasi tidak banyak
konsekuensi negatif untuk berprestasi.

e) Umpan balik

- 1) Umpan balik yang sering dan spesifik tentang bagaimana pekerjaan itu dilakukan.

Dari beberapa faktor tersebut dapat diartikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan itu meliputi karakteristik karyawan yaitu pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, sikap dan perilaku karyawan. Input mengacu pada instruksi yang memberitahu karyawan tentang apa, bagaimana, dan kapan pelaksanaan. Output merujuk kepada standar kerja. Konsekuensi merupakan insentif yang mereka terima karena kinerja yang baik. Umpan balik merupakan informasi yang karyawan terima selama mereka bekerja.

5) Indikator Kinerja

Adapun indikator-indikator yang digunakan untuk mencerminkan kinerja karyawan menurut (Handayani, 2013:11) yaitu:

a) Kualitas pekerjaan

Karyawan mampu menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b) Kuantitas pekerjaan

Karyawan mampu menghasilkan kuantitas pekerjaan yang berupa jumlah aktivitas yang ditugaskan kepada karyawan.

c) Ketepatan waktu kerja

Karyawan menyelesaikan tugas dan kewajibannya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas yang lain.

d) Kemampuan bekerja sama

Karyawan mampu bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Subyantoro (2019) karakteristik merupakan ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup, sedangkan karakteristik individu merupakan ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas dan memecahkan masalah atau menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Luthan yang dialihbahasakan Yuwono (2014) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik individu yang terdiri dari pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap.

Penelitian Iskandar (2017), juga menguji hubungan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Handayati (2016) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sihombing (2018) menyatakan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja yang dihasilkan efektif atau tidak, tergantung dari karakteristik masing-masing individu. Dengan mengetahui perbedaan karakteristik individu, para pemimpin perusahaan akan dapat menentukan tugas-tugas yang sesuai dengan karakternya sehingga peningkatan kinerja akan dapat dicapai.

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2009) mengungkapkan bahwa kedisiplinan adalah suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja di dalam organisasi atau perusahaannya, sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya.

Penelitian Septiasari (2017), juga menguji hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Pramularso (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Liyas dan Primadi (2017) juga menguji hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan akan berpengaruh pada hasil kinerja yang baik, dan semakin rendahnya tingkat disiplin kerja yang dilakukan karyawan akan menghasilkan kinerja yang kurang maksimal.

2.2.3 Pengaruh *Insentif Financial* terhadap Kinerja Karyawan

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya dia atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi (Hasibuan, 2013:188). Kompensasi yang dimaksud ini banyak jenisnya, tidak saja berupa finansial, namun insentif sosila juga termasuk di dalamnya seperti berbentuk ucapan terimakasih.

Penelitian Nugroho (2017), juga menguji hubungan *insentif financial* terhadap kinerja karyawan, menyatakan bahwa *insentif financial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Utami (2017) menyatakan bahwa *insentif financial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Liyas dan Primadi (2017) juga menguji hubungan *insentif financial* terhadap kinerja karyawan, menyatakan *insentif financial* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya perhatian terhadap karyawan, ini akan memberikan dampak tersendiri bagi karyawan, paling tidak memberikan motivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

2.3 Hasil Penelitian Sebelumnya

Berbagai penelitian telah dilakukan berbagai pihak untuk meneliti pengaruh karakteristik individu, disiplin kerja serta insentif finansial terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilaksanakan oleh peneliti sebelumnya. Berikut adalah penelitian sebelumnya diantaranya:

- a) Mustofa (2017), yang mengangkat judul penelitian pengaruh karakteristik individu Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Agen PT. Jiwasraya Kantor Cabang Kota Malang). Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah pengujian instrumen dengan uji validitas dan uji realibilitas, sedangkan Teknik analisis data yang digunakan yakni rentang skala dan MRA (*Moderated Regression Analysis*). Hasil ini menggambarkan jika karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nurani (2015) yang mengangkat judul penelitian Pengaruh karakteristik individu Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Penjualan CV. Logam Indonesia di Tuungangung. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan cara menyebarkan kuisisioner. Dari hasil penelitian yang didapat, bahwa terhadap pengaruh yang positif dan signifikan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

- b) Syauta, dkk (2012) yang mengangkat judul pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di CV Bukit Sanomas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c) Javed, Bolouch dan Hassan (2014) dalam Wijaya (2018) yang mengangkat Judul Pengaruh karakteristik individu terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan di CV. Bukit Sanomas. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa karyawan menemukan bahwa karakteristik individu secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya kedua variable berpengaruh positif, erat dan signifikan, situasi kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- d) Kristianto, dkk (2011) yang mengangkat judul Pengaruh disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. Penelitian ini dilakukan di RSUD Tugurejo Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian ini menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah dari segi lokasi, dimana pada penelitian ini berlokasi di RSUD Tugurejo.
- e) Putri dan Raharjo (2015) judul penelitian Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini memberikan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan begitu pula dengan komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di BPJS Kesehatan Cabang Utama Surakarta. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner pada 65 karyawan dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, serta uji koefisien determinasi dengan aplikasi SPSS.

- f) Haeruddin (2017), dengan judul penelitian Pengaruh Gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Hotel Grand Clarion Makasar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif tidak berpengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan karena melihat hasil olahan data dan jawaban responden yang mengatakan bahwa pembayaran gaji dilakukan setiap bulan sekali dan sudah ditentukan jumlahnya oleh perusahaan dan pasti dibayar, sehingga karyawan menganggap bahwa gaji merupakan sesuatu yang pasti dan tidak akan berkurang atau bertambah karena sudah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan, maka karyawan menganggap bahwa bekerja secara maksimal atau tidak maksimal gaji tetap akan sama.
- g) Divian (2015), yang mengangkat judul penelitian Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan di kantor PDAM Kabupaten Jepara. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 100 orang. Teknik yang

digunakan random sampling atau total sampling. Namun realita di lapangan akhirnya menetapkan hanya 93 responden. Hasil penelitian menunjukkan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uraian selanjutnya menyatakan insentif juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- h) Nugroho (2017), yang mengangkat judul penelitian Pengaruh Komitmen Karyawan dan insentif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di dinas pertanian kota semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh positif dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Variabel insentif mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

