

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada tahun 1952 hingga 1965 Kantor Koperasi yang ada di Bali bernama Inspeksi Koperasi Provinsi Sunda Kecil berkedudukan di Jalan Rijasa No. 1 Kreneng Denpasar yang dipimpin oleh I Gusti Gde Raka. Tahun 1965 dalam kepemimpinan I Gusti Gde Raka ada penyempurnaan nama menjadi Perwakilan Direktorat Koperasi Daerah Tingkat I Bali yang berkedudukan di Denpasar. I Gusti Gde Raka cukup lama memimpin Koperasi di Bali pada akhirnya diganti oleh I Made Djapa, BA yang memimpin tahun 1965 hingga 1967.

Pada tahun 1967 Perwakilan Direktorat Koperasi daerah tingkat I Bali berkedudukan di Jakarta, sedangkan untuk di Bali Direktorat Koperasi Provinsi Bali berkedudukan di Jalan Rijasa No. 1 Kreneng Denpasar yang dipimpin oleh Drs. I. W. D. Punarbhawa dari tahun 1967 sampai dengan tahun 1969. Setelah bergabung dengan Departemen Dalam Negeri kurang lebih 3 (tiga) tahun maka pada tahun 1969 kembali lagi masuk Departemen Transmigrasi dan Koperasi di Jakarta, sedangkan untuk di Bali bernama Direktorat Koperasi Provinsi Bali berkedudukan di Denpasar yang menjadi Kepala adalah Bapak Soetikno dari tahun 1969 hingga 1978.

Pada masa kepemimpinan Bapak Soetikno pada tahun 1975 pemerintah pusat membangun gedung/prasarana pendidikan dan latihan di Bali dengan nama PUSDIKOP (Pusat Pendidikan Koperasi) yang diresmikan oleh Dirjen Koperasi yakni Bapak Ir. Ibnu Sudjono. Perkembangan berikutnya nama PUSDIKOP dirubah menjadi Balai Latihan Koperasi (BALATKOP) kemudian terakhir

menjadi Balai Diklat Koperasi, Pengusaha Kecil dan Menengah. Pada era otonomi daerah kemudian dirubah Dinas Koperasi dengan nama Dinas Koperasi UKM yang bernaung di bawah Dinas Koperasi PK dan M Provinsi Bali. Dimana Dinas Koperasi UKM Provinsi Bali bertujuan untuk membangun dan mengembangkan industri kecil dan menengah berbasis budaya (*Branding Bali*) untuk memperkuat perekonomian masyarakat Bali, dimana untuk mencapai tujuan itu kinerja pegawai sangat diharapkan untuk mendukung tujuan tersebut agar berjalan dengan baik. Dinas mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan bidang koperasi, usaha kecil dan menengah yang menjadi kewenangan daerah, serta melaksanakan tugas dekonsentrasi sampai dengan dibentuk Sekretariat Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat dan melaksanakan tugas pembantuan sesuai bidang tugasnya.

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi, karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atau hanya berjalan di tempat saja.

Kinerja pegawai merupakan hasil dari setiap kinerja pegawai yang berada di dalam Dinas Koperasi UKM Provinsi Bali yang telah diberikan tugas dan tanggung jawab. Diketahui bahwa pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi

ditandai dengan beberapa hal antara lain: pegawai bisa menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat, pegawai bersedia mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan, pegawai sanggup bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan, pegawai dapat bekerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan oleh perusahaan.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya etos kerja. Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya Sinamo (2011). Penelitian Ratri (2013) menemukan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan penelitian Donni Juni Priansa dan Agus Garnida (2015) menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Geertz (Salamun et al., 1995:4) mengemukakan “etos menunjukkan pada sifat, watak, dan kualitas kehidupan bangsa, moral dan gaya estetis.” Pendapat tersebut didukung oleh Soewarso et al. (1995:47) yang mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan etos adalah “sikap mendasar terhadap diri mereka sendiri dan terhadap dunia di luar mereka yang direfleksikan dalam aktivitas kehidupan sehari-hari. Penelitian berbeda dari Stela Timbuleng, dkk (2015) Etos Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga, dapat dikatakan bahwa etos kerja yang ada pada karyawan tidak mempengaruhi kinerja, karena etos kerja yang

ada pada masing-masing karyawan sudah dibentuk tanpa adanya dorongan dari perusahaan, di perusahaan etos kerja sudah menjadi bagian dari pekerjaan dan semua harus melakukan etos kerjanya, walaupun dalam meningkatkan kinerja dari etos kerja yang ada. Hasilnya kinerja tidak akan bertambah dengan apa yang diharapkan perusahaan.

Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk meningkatkan kinerja, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai. Etos kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Bali dapat dilihat dari kerja keras mereka seperti bekerja lembur, namun beberapa pegawai tidak memanfaatkan jam kerja yang ada dan cenderung mengurangi jam kerja mereka. Pegawai yang menunjukkan etos kerja terbaik pada umumnya memiliki disiplin kerja dimana memiliki kemampuan serta kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan yang berlaku (Amanahzuriah et al., n.d. 2019).

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik bagi karyawan akan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dapat memberikan dampak yang baik juga dalam suasana kerja, sehingga akan menambah semangat dalam bekerja. Dengan begitu perusahaan akan menjadi tertib, lancar dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketentuan organisasi, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas pengawasan dan pembinaan, sehingga diperoleh kinerja yang baik. Hasil penelitian yang

dilakukan oleh Candana (2018), Wahid (2016), Nurjaya (2021) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki pegawai, maka kinerja pegawai akan meningkat dan semakin tinggi disiplin kerja seseorang, akan semakin mempermudah untuk memilah pekerjaan, sehingga akan terjadi peningkatan kinerja pada pegawai. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh Suparta (2017) dan Sumbung (2017) menyatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh belum cukup baik terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian Choiriyah, et al., (2021) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Hasibuan 2012:117) Insentif adalah suatu bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap perusahaan Mangkunegara (2012:89), sedangkan menurut Rivai (2014:384), insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan. Hal ini diharapkan dapat membentuk suatu pola hubungan baik antara para karyawan dan perusahaan dimana para karyawan akan berpikir bahwa perusahaan tempat dimana mereka bekerja bisa memahami, serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja. Menurut Handoko (2012) mengemukakan bahwa Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para pegawai untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar - standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan saran motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan

di luar gaji dan upah yang telah ditentukan. Penelitian yang dilakukan oleh Mazura (2012) menemukan bahwa pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis Berpengaruh Positif dan Signifikan, sedangkan hasil penelitian berbeda dengan hasil penelitian Cornelius dan Irsutami (2013) yang menunjukkan bahwa insentif materiil tidak berpengaruh terhadap kinerja. Pemberian insentif yang dilakukan oleh perusahaan merupakan salah satu upaya perusahaan dalam peningkatan efektivitas karyawan (April et al., 2018:41).

Kenyataannya, kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Bali masih cenderung rendah. Berkembangnya perekonomian berbasis budaya Bali dengan indikator “Persentase KUMKM Menuju Digital”, target tahun 2022 adalah 22,25% dan Realisasinya 18,64% dengan kategori cukup. Hal ini menunjukkan, kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Bali masih cenderung rendah. Berdasarkan permasalahan yang ada pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Bali. Rendahnya kinerja karyawan ditunjukkan dengan karyawan kurang cekatan dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan merasa dikejar waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan tidak menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja dan karyawan tidak senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja. Berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa orang karyawan pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Bali menunjukkan bahwa mereka sekalipun dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan namun karyawan merasakan tidak nyaman untuk bekerja ditandai oleh kelesuan waktu bekerja, karyawan tidak betah untuk bekerja serta waktu kerja tidak normal ditandai oleh

pegawai terlambat datang ke kantor serta dihantui seperti adanya ketakutan untuk bekerja.

Adapun data yang menunjukkan adanya fenomena terkait kinerja karyawan pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Bali pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1
Penerapan indikator kinerja pegawai pada
Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Bali

No	Indikator Kinerja Pegawai	Jumlah Pegawai	Baik		Cukup Baik	
			Orang	%	Orang	%
1.	Kuantitas	34	19	56%	6	18%
2.	Kualitas	34	20	59%	5	15%
3.	Keandalan	34	16	47%	9	26%
4.	Kehadiran	34	20	59%	5	15%
5.	Kemampuan Kerjasama	34	20	59%	5	15%

Sumber: Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Bali.

Berdasarkan Tabel diatas dapat dijelaskan bahwa hasil wawancara awal dengan 34 orang pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Bali, menunjukkan adanya fenomena permasalahan pada indikator ketepatan waktu dari kinerja karyawan Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Bali. Dari lima indikator kinerja pegawai, indikator keandalan menunjukkan kondisi cukup baik dengan jumlah responden yang menyatakan cukup baik sebanyak 9 orang (26%). Hal ini dapat dilihat dari indikator kehadiran pegawai yang tidak hadir atau absen saat jam kerja, tidak adanya informasi yang jelas saat tidak dapat bekerja. Kondisi ini menyebabkan adanya tingkat absensi tinggi yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Bali.

Berdasarkan pengamatan di lapangan dalam penerapan etos kerja, ada ditemukannya pegawai yang kurang tekun bekerja dan tidak adanya tanggung jawab terhadap pekerjaan yang membuat target instansi tidak bisa tercapai. Disiplin kerja, ada ditemukannya pegawai yang kurang menggunakan waktu secara baik. Masih banyak pegawai yang tidak datang dengan tepat waktu, dan juga tingkat absensi yang tinggi, maka semua pekerjaan menjadi tidak beraturan. Adanya disiplin yang tinggi sebuah organisasi mampu mencapai hasil kinerja instansi yang sesuai dengan target yang ditetapkan. Selain itu, peraturan hak cuti pegawai bagi pegawai yang meninggalkan tugas tanpa keterangan, itu bukan dari hak cuti maka pegawai tersebut dianggap absen. Absensi pegawai merupakan masalah karena absen atau tidak hadir berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan.

Menurut Flippo (2015) bahwa tingkat kehadiran maksimum adalah 3%, namun dari data Tabel 1.2 dapat dilihat adanya tingkat ketidakhadiran yang mendekati 3% di beberapa bulan, menunjukkan adanya indikasi kurangnya disiplin kerja karyawan. Tingkat Absensi Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Bali Januari – Desember 2021 dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Absensi Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Bali
Bulan Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Pegawai (orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Absensi	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (hari)	Persentase Absensi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = (3x4)	(6)	(7) = (5-6)	(8) = (6:5)x100
1	Januari	34	24	816	28	788	3,43
2	Februari	34	24	816	18	798	2,21
3	Maret	34	23	782	8	774	1,02
4	April	34	25	850	14	836	1,65
5	Mei	34	22	748	15	733	2,01
6	Juni	34	25	850	9	841	1,06

No	Bulan	Jumlah Pegawai (orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Absensi	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (hari)	Persentase Absensi (%)
7	Juli	34	25	850	18	832	2,11
8	Agustus	34	25	850	17	833	2,00
9	September	34	25	850	19	831	2,24
10	Oktober	34	24	816	20	796	2,45
11	November	34	25	850	21	829	2,47
12	Desember	34	24	816	9	807	1,10
	Jumlah rata-rata	34	24,33	824,5	16,33	808,17	1,98

Sumber: Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Bali.

Tabel 1.2 menunjukkan tingkat absensi pegawai setiap bulannya berfluktuasi tingkat absensi pegawai tertinggi pada bulan Januari yaitu 28 orang dengan tingkat persentase tertinggi yaitu 3,43 persen dan sisanya berfluktuasi secara terus menerus selama tahun 2021. Faktor lain yang menunjukkan disiplin kerja pegawai kurang yaitu pegawai terlambat datang, kurang mengoptimalkan jam kerja dan selalu permisi dengan alasan hal yang tidak bisa ditinggalkan pada jam kerja sehingga dapat menghambat pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap 34 orang pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Bali, 65% nya menyatakan bahwa pembagian bonus pada pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Bali dirasakan kurang adil dikarenakan beberapa dari pegawai yang memiliki profesi atau jabatan yang sama namun total insentif yang diberikannya tidaklah sama terkait dengan pemberian bonus. Untuk itu pegawai menjadi kurang bersemangat dalam bekerja dan meningkatkan efektivitas kinerja pegawai itu sendiri, dari hasil observasi pembagian bonus tersebut diberikan melalui hasil kinerja pegawai dan tingkat absensi pegawai, maka dari itu pembagian bonus tidak merata dilakukan meski profesi dan jabatan pegawai tersebut sama.

Berdasarkan latar belakang masalah dan masih adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya maka menarik dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Bali.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Bali?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Bali?
- 3) Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, penelitian mempunyai tujuan sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Bali.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Bali.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk dijadikan sebagai bahan kajian dan pengembangan teori dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu, diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan permasalahan kinerja karyawan yang ditimbulkan oleh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif dan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar bagi peneliti lainnya yang tertarik untuk meneliti permasalahan ini.

2) Manfaat Praktis

a) Bagi Mahasiswa

Dalam hasil penelitian ini mahasiswa diharapkan dapat memperkuat pemahaman mengenai Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Bali. Serta mendapatkan pengalaman dalam mengaplikasikan teori yang diperoleh dalam perkuliahan dengan keadaan sesungguhnya terjadi di lapangan.

b) Bagi Perusahaan

Dapat memberikan masukan atau pertimbangan-pertimbangan bagi Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Bali dalam rangka menyusun strategi untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai, sehingga bisa meningkatkan capaian dari target instansi.

c) Bagi Fakultas dan Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah acuan referensi dan bahan bacaan pada perpustakaan yang nantinya dapat dipakai bagi mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis.



UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal Setting Theory

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal Setting Theory* sebagai penetapan tujuan menekankan pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan hasil kinerja. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins dalam Purnamasari, 2019). Setiap organisasi yang telah menetapkan target (*goal*) yang dirumuskan ke dalam rencana anggaran lebih gampang untuk menggapai sasaran kerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Bersumber pada pendekatan *Goal Setting Theory* keberhasilan organisasi dalam menggapai tingkat kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai, dengan etos kerja, disiplin kerja dan insentif sebagai variabel yang digunakan mencapai tujuan. Semakin baik pengelolaan, semakin besar peluang untuk mencapai tujuannya yaitu kinerja yang baik.

2.1.2 Kinerja Pegawai

1) Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang untuk mencapai tujuan di dalam perusahaan, perusahaan yang memiliki

pegawai berkualitas akan dapat mencapai target dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Prawirosentono (2012:120) menyebutkan kinerja, atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

2) Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2013:69) penilaian kinerja pegawai adalah proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Menurut Mondy (2014) penilaian kinerja merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Penilaian kinerja yang dilakukan tentu memiliki manfaat dan tujuan yang jelas. Beberapa manfaat penilaian kinerja pegawai menurut Handoko (2014:135) adalah sebagai berikut:

- a) Perbaikan prestasi kerja: umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka demi perbaikan kinerja.
- b) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi: evaluasi kinerja membantu para pengambil keputusan menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lain.
- c) Keputusan-keputusan penempatan: promosi, transfer dan demosi (penurunan jabatan) biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu.
- d) Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan: kinerja yang jelek menunjukkan kebutuhan latihan sedangkan prestasi yang baik mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
- e) Perencanaan dan pengembangan karir: umpan balik kinerja seseorang karyawan dapat mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.
- f) Penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*: kinerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur departemen personalia.

- g) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan: kinerja yang jelek mungkin suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu kesalahan-kesalahan tersebut.
- h) Kesempatan kerja yang adil: Penilaian kinerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan internal diambil tanpa diskriminasi.

3) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2015) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

- a) Faktor internal, (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
- b) Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

4) Indikator Kinerja Pegawai

Indikator adalah sesuatu yang dapat diukur, untuk mengukur kinerja pegawai secara individual ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2016:260):

a) Kualitas

Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

b) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

2.1.3 Etos Kerja

1) Pengertian Etos Kerja

Etos kerja yang baik sangat mutlak dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Sinarmo (2012:2) menyatakan bahwa etos kerja merupakan konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang yang diimplementasikan melalui perilaku kerja yang baik dan benar.

Menurut (Dodi, dkk, 2013). Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Terwujudnya tujuan perusahaan sangatlah penting, salah satunya tergantung pada kinerja pegawai, perusahaan harus bisa memperhatikan pegawai, memberikan arahan dan memotivasi mereka guna meningkatkan kinerja pegawai (Sangian, et al., 2019).

Berdasarkan pengertian di atas bahwa etos kerja merupakan konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi yang diimplementasikan melalui perilaku kerja yang baik dan benar guna meningkatkan kinerja pegawai. (Tebba, 2003:1) Kemampuan pegawai dalam membangun etos kerja merupakan sikap dasar pada diri seorang pegawai serta perilaku kerja yang berlandaskan pada kesadaran mental, keyakinan dengan disertai komitmen sepenuhnya kepada kegiatan kerja yang dilakukannya secara utuh. Berkaitan dengan keberadaan seorang

pegawai sebagai bagian dari sebuah organisasi, etos kerja memiliki arti penggerakan seluruh potensi diri dari pegawai sebagai bagian dari organisasi untuk mencapai tujuan (Sutisna, 2012).

2) Aspek-Aspek Etos Kerja

Sinamo (2013:51) menyederhanakan konsep etos kerja menjadi empat pilar teori utama. Keempat pilar inilah yang sesungguhnya bertanggung jawab menopang semua jenis dan sistem keberhasilan yang berkelanjutan pada semua tingkatan. Keempat elemen itu lalu dikonstruksikan dalam sebuah konsep besar yang disebutnya sebagai Catur Dharma Mahardika (bahasa Sanskerta) yang berarti Empat Keberhasilan Utama, yaitu:

- a) Mencetak prestasi dengan motivasi superior.
- b) Membangun masa depan dengan kepemimpinan visioner.
- c) Menciptakan nilai baru dengan inovasi kreatif.
- d) Meningkatkan mutu dengan keunggulan insani.

Keempat darma ini kemudian dirumuskan pada delapan aspek Etos Kerja sebagai berikut:

- a) Kerja adalah rahmat: karena kerja merupakan pemberian dari Yang Maha Kuasa, maka individu harus dapat bekerja dengan tulus dan penuh syukur.
- b) Kerja adalah amanah: kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan pada kita sehingga secara moral kita harus bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.

- c) Kerja adalah panggilan: kerja merupakan suatu dharma yang sesuai dengan panggilan jiwa kita sehingga kita mampu bekerja dengan penuh integritas.
- d) Kerja adalah aktualisasi: pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat.
- e) Kerja adalah ibadah: bekerja merupakan bentuk bakti dan ketakwaan kepada Sang Khalik, sehingga melalui pekerjaan individu mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam pengabdian.
- f) Kerja adalah seni: kerja dapat mendatangkan kesenangan dan kegairahan kerja sehingga lahirlah daya cipta, kreasi baru, dan gagasan inovatif.
- g) Kerja adalah kehormatan: pekerjaan dapat membangkitkan harga diri sehingga harus dilakukan dengan tekun dan penuh keunggulan.
- h) Kerja adalah Pelayanan: manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani sehingga harus bekerja dengan sempurna dan penuh kerendahan hati.

3) Indikator Etos Kerja

Indikator merupakan sesuatu yang dapat diukur, untuk mengetahui apakah etos kerja karyawan di perusahaan itu tinggi atau rendah, Indikator adalah sesuatu yang dapat diukur, untuk mengetahui apakah etos kerja karyawan di perusahaan itu tinggi atau rendah.

Sedangkan menurut Sinamo (Saleh & Utomo, 2018) indikator etos kerja : a) Penuh tanggung jawab, b) Semangat kerja yang tinggi, c) Berdisiplin, d) Tekun dan Serius, e) Menjaga Martabat dan Kehormatan.

a) Penuh Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah melakukan semua tugas dan kewajibannya dengan sungguh-sungguh. Tanggung jawab juga berarti siap menanggung segala risiko atas perbuatan sendiri.

b) Semangat Kerja yang Tinggi

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dengan jalan memperkecil kekeliruan dalam pekerjaan, mempertebal rasa tanggung jawab, serta dapat menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditetapkan.

c) Disiplin

Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

d) Tekun dan Serius

Bekerja atau berusaha dengan sungguh-sungguh, agar memperoleh apa yang diinginkan atau dicita-citakan.

e) Menjaga Martabat dan Kehormatan

Saling menjaga amal masing-masing sehingga perbuatan-perbuatan yang akan menggugurkan niat baik akan tertampik dengan sendirinya.

4) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja seseorang, diantaranya: (Tasmara,2016:70)

a) Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang bersungguh-sungguh dalam kehidupan beragama maka akan menimbulkan semangat dalam menjalankan aktivitas sehari-hari.

b) Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Seseorang yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, seseorang yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

c) Sosial politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras tersebut. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada kehidupan yang akan datang.

d) Kondisi lingkungan dan geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat serta dapat mengundang pendatang untuk turut mencapai penghidupan di lingkungan tersebut.

e) Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras.

f) Struktur ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu seseorang dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi seseorang untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka.

g) Motivasi intrinsik

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.

2.1.4 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Astiti (2015) menyatakan disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku untuk menaati segala peraturan yang berlaku berdasarkan kesadaran atas diri. Ardiani (2015) menyatakan disiplin kerja merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien. Utama (2016) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi – sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Sutrisno (2015:87), disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin kerja secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi (Saputra *et al.*, 2016).

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah suatu sikap seseorang untuk mematuhi peraturan perusahaan baik itu peraturan tertulis maupun tidak tertulis.

Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan (2000: 195) adalah hubungan kerja yang erat dan saling membantu antar sesama karyawan, dan antara karyawan dengan pimpinan akan mempunyai pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerja pegawai dan berujung pada *output* kinerja yang baik pula.

Faktor tersebut inilah yang diharapkan mampu memberikan pelayanan prima sehingga memiliki nilai tambah atas pelayanan dari Instansi tersebut.

2) Tujuan Disiplin Kerja

Penerapan disiplin dalam kehidupan perusahaan ditunjukkan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan bersedia dengan sukarela mematuhi dan menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam perusahaan itu tanpa paksaan. Apabila setiap orang dalam perusahaan itu dapat mengendalikan diri dan mematuhi semua norma –

norma yang berlaku, maka hal ini dapat menjadi modal utama yang amat menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Mematuhi peraturan berarti memberi dukungan positif pada perusahaan dalam melaksanakan program – program yang telah ditetapkan, sehingga akan lebih memudahkan tercapainya tujuan perusahaan. Prapitayani (2019) menyebutkan bahwa ada dua tujuan pembinaan disiplin kerja yaitu: tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum pembinaan disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan. Sedangkan tujuan khusus pembinaan disiplin kerja antara lain:

- a) Agar para tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- b) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik – baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada 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 menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

3) Tipe – Tipe Disiplin Kerja

Menurut Rahayu (2017) dikatakan bahwa terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan korektif.

a) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan – aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan – peraturan perusahaan. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan – peraturan yang ada dalam organisasi.

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin.

b) Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap

memenuhi pemeran sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

4) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:129) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman- pedoman organisasi. Disiplin Kerja dapat diukur dari indikator Fadillah *et.al*(2013:5) yaitu:

a) Taat terhadap aturan waktu

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

b) Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

c) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

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

- d) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

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

5) Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Rahayu (2017), menyatakan bahwa faktor–faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- a) Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.
- b) Pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah suatu proses kegiatan dari suatu perusahaan yang bertujuan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap dan perilaku, keterampilan dan pengetahuan serta kecerdasan SDM sesuai dengan keinginan dari perusahaan.
- c) Kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas dilakukan secara efektif serta proses untuk memfasilitasi supaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.
- d) Kesejahteraan adalah tingkat kesejahteraan yang dipakai yang diberikan oleh perusahaan akan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya sehingga pemberian kesejahteraan mampu menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi serta

meningkatkan disiplin kerja pegawai terhadap perusahaan. Penegakan disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar – standar organisasi yang salah satunya dapat dilakukan dengan penegakan disiplin, dengan memberikan sanksi – sanksi bagi pelanggaran disiplin dalam perusahaan.

2.1.5 Insentif

1) Pengertian Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Terdapat beberapa pengertian mengenai insentif, diantaranya adalah:

Menurut Panggabean (2010:89) menyatakan pengertian insentif adalah sebagai berikut: Insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Menurut Hasibuan Melayu S.P (2013:118)

menyatakan pengertian insentif adalah sebagai berikut: Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Menurut (Yani, 2012: 145) insentif adalah salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja, maka semakin tinggi juga insentif yang diberikan. Menurut (Sirait, 2010: 200) insentif adalah sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan untuk merangsang suatu kegiatan, insentif adalah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar mereka bekerja lebih produktif lagi, meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan. Insentif juga dikatakan balas jasa yang diberikan dalam bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja diluar gaji dan upah untuk memotivasi para pekerja agar produktivitasnya kerjanya tinggi, dimana sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Handoko (2002:176), menyatakan bahwa pengertian insentif adalah :“Perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.

2) Indikator Insentif

Insentif dapat diukur dari indikator Jin et.al (2017) yaitu:

a) Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai.

b) Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan.

c) Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja.

3) Tujuan pemberian insentif

Tujuan pemberian insentif menurut Lijian Poltak Sinabela (2017-238), adalah:

- a) Mencapai sasaran strategis, Perusahaan yang menggunakan sistem insentif sebagai salah satu jenis bayaran yang ditawarkan kepada karyawan berusaha untuk menumbuhkan inisiatif strategis.
- b) Menegakkan norma-norma perusahaan, Perusahaan menggunakan insentif untuk menetapkan norma-norma yang berkaitan dengan pemberian nilai yang beragam terhadap tugas yang diberikan kepada karyawan.
- c) Memotivasi kinerja, Pemberian insentif terhadap karyawan bertujuan untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya
- d) Menyadari kontribusi perbedaan, Melalui insentif akan diketahui karyawan yang memiliki kontribusi yang tinggi, rata-rata dan rendah terhadap perusahaan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini, hasil penelitian terdahulu digunakan sebagaibahan untuk membantu mendapatkan gambaran dalam kerangka berpikir, danfaktor-faktor penting lainnya yang dapat di jadikan sebagai landasan kajian untuk mengembangkan wawasan berpikir peneliti. Berikut tabel penelitian terdahulu.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Sebelumnya

Nama Penelitian, Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian dan Alat Analisis	Hasil
Yulianti Pabisa (2019)	Pengaruh Antara Lingkungan Kerja dan <i>Shift</i> Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel bebas: Lingkungan Kerja dan <i>Shift</i> Kerja Variabel terikat: kinerja karyawan Analisis regresi linier berganda	Terdapat pengaruh <i>shift</i> kerja terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Erwina, Sulpikal dkk (2022)	Analisis Peran <i>Shift</i> Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari <i>Department Store</i> Kota Palopo	Variabel bebas: <i>Shift</i> Kerja Variabel terikat: kinerja karyawan analisis regresi linier sederhana	<i>Shift</i> kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan
Siti Nurbaity dkk (2019).	Variabel bebas: <i>Shift</i> Kerja Variabel terikat: kinerja karyawan analisis regresi linier sederhana	Variabel bebas: <i>Shift</i> Kerja Variabel terikat: kinerja karyawan analisis regresi linier sederhana	<i>Shift</i> kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
Rikit Mala Ratih, dkk (2020).	Pengaruh <i>Shift</i> Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Suatu Studi Pada Pt. BKS (Berkat Karunia Surya) Di Kota Banjar)	Variabel bebas: <i>Shift</i> Kerja Variabel terikat: kinerja karyawan analisis regresi linier sederhana	<i>Shift</i> kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada PT. BKS (Berkat Karunia Surya) di Kota Banjar.
Dony Arianto & Asri Dwi Puspita (2019)	Pengaruh <i>Shift</i> Kerja Terhadap Kinerja Melalui Variabel Kelelahan Dan Beban Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Di Pt M.P”.	Variabel bebas: <i>Shift</i> Kerja, Variabel terikat: Kinerja Melalui Variabel Kelelahan Dan Beban Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	Variabel <i>Shift</i> kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap beban dan kelelahan kerja yang berdampak terhadap

Nama Penelitian, Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian dan Alat Analisis	Hasil
		analisis menggunakan <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	penurunan kinerja karyawan
Rosmaini, & Hasrudy Tanjung (2019)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Variabel bebas: Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Variabel terikat: kinerja pegawai. Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
Iwan Kurnia Wijaya (2018).	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas	Variabel bebas: Kepuasan Kerja Variabel terikat: kinerja karyawan. Analisis linear sederhana	Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bukit Sanomas
Suতোji Adha (2019).	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perindustrian, perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang	Variabel bebas: Kepuasan Kerja Variabel terikat: kinerja pegawai Analisis linear sederhana	kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
Rizal Nabawi (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja,	Variabel bebas: Lingkungan Kerja,	Hasil penelitian menunjukkan

Nama Penelitian, Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian dan Alat Analisis	Hasil
	Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Variabel terikat: kinerja pegawai Analisis regresi linier berganda	bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
Erline Kristine (2017).	Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai alih daya (<i>outsourcing</i>) di PT. Mitra Karya Jaya sentosa	Variabel bebas: kepuasan kerja dan komitmen organisasi Variabel terikat: kinerja melalui motivasi kerja pegawai Analisis jalur	Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan kemampuan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
Hasibuan & Beby Silvy (2019).	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel bebas: Disiplin Kerja Dan Motivasi Variabel terikat: kinerja karyawan Analisis Regresi Berganda	disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Ery Teguh Prasetyo & Puspa Marlina (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel bebas: Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Variabel terikat: kinerja karyawan Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja

Nama Penelitian, Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian dan Alat Analisis	Hasil
Novita Wahyu Setyawati dkk (2018)	Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel bebas: stres kerja dan Disiplin Kerja Variabel terikat: kinerja karyawan Analisis Regresi Berganda	karyawan Variabel Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan dan variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
Kumarawati, Suparta dkk (2017)	Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar	Variabel bebas: Motivasi dan Disiplin Kerja Variabel terikat: kinerja pegawai Teknik analisis yang digunakan adalah <i>Partial Least Square</i> (PLS)	Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan Disiplin memiliki pengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
Indra , Syaikhul Falahdkk (2017)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus di Sekretariat Daerah Kabupaten Jayawijaya)	Variabel bebas: Motivasi dan Disiplin Kerja Variabel terikat: kinerja pegawai Metode analisisnya adalah analisis regresi moderator (MRA)	motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS. Namun, disiplin berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja PNS

Hubungan Antara	Positif	Negatif	Tidak Berpengaruh
<p>Etos Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan.</p> <p>Willy Yusnandari (2021)</p>	<p>Menurut (Bawelle & Sepang, 2016, hal. 359) hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan.</p>		<p>Menurut (Sumarauw & Timbuleng, 2015, hal. 1058) Bahwa etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</p>
<p>Etos Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan.</p> <p>Arif Rachman Putra, dkk (2020)</p>	<p><i>From the results of the study set four statements as conclusions in this study, namely work experience has a significant effect on employee performance; work ethic has a significant effect on employee performance; compensation has a significant effect on employee performance; and work experience and ethics and compensation have a significant influence on employee performance.</i></p>		<p><i>The results of data analysis obtained evidence that the work ethic has a significant effect on employee performance</i></p>
<p>Etos Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan.</p> <p>Rineska Meilinda, dkk (2022)</p>	<p>Jika penelitian (Barsah & Ridwan, 2020) bahwa etos kerja dan disiplin secara simultan berpengaruh positif kinerja karyawan</p>		
<p>Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan.</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa untuk variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap</p>	<p>Jika nilai koefisien negatif menandakan bahwahubungan antara variabel bebas dengan variabel terikatnya terbalik,</p>	

Hubungan Antara	Positif	Negatif	Tidak Berpengaruh
Vallery G.E Nompoo, dkk (2020)	variabel Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado		
Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan. Asep Achmad Rifa'I (2023)	<i>Descriptively it can be explained that work discipline and employee performance are already in good performance. The results of linear regression analysis show that Work Discipline as an independent variable can be predicted to be able to influence the decline or increase in employee performance in accordance with the decrease or increase in Discipline both preventive and corrective Work.</i>		
Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan. Cut Fitri Rostina, dkk (2022)	Hasil penelitian ini adalah secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Inti Nusa Gemilang Medan		
Insentif (X3) dengan Kinerja Karyawan. Arlina Nurbaity Lubis, dkk (2021)		Pelaksanaan pemberian Insentif dapat berdampak negatif, jika dalam pelaksanaannya ada unsur ketidakadilan serta tidak layak yang akhirnya	Hasil Penelitian insentif tidak berpengaruh signifikan jika pelaksanaan dan pemberian insentif dilakukan secara adil.

Hubungan Antara	Positif	Negatif	Tidak Berpengaruh
		menimbulkan karyawan jadi malas bekerja.	
<p>Insentif (X3) dengan Kinerja Karyawan.</p> <p>Fadli Yudistira, dkk (2023)</p>	<p>Berdasarkan hasil koefisien regresi mengenai kinerja karyawan, maka diperoleh hasil bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PP. London Sumatera Indonesia Kab. Bulukumba Kec. Bulukumpa.</p>		
<p>Insentif (X3) dengan Kinerja Karyawan.</p> <p>Pandu Adi Cakranegara, dkk (2022)</p>	<p>Insentif secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Capella Medan.</p>		



UNMAS DENPASAR