BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi. Keterlibatan sumber daya manusia sangat menentukan kesuksesan proses perubahan organisasi karena sumber daya manusia merupakan subyek penting yang akan melaksanakan proses perubahan yang direncanakan (Moran dan Brightman, 2000). Kinerja karyawan yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu organisasi tersebut. Karena semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas suatu organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan. Karyawan bekerja di kantor tidak hanya secara formalitas, tetapi harus bisa menikmati dan merasakan pekerjaannya, sehingga tidak bosan dan lebih giat dan tekun dalam melaksanakan pekerjaanya.

Untuk mencapai kinerja yang baik, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya

UNMAS DENPASAR

manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2010) kinerja sumber daya manusia atau *job performance* adalah prestasi kerja yang dicapai seseorang, dengan demikian kinerja sumber daya manusia merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seorang karyawan berdasarkan standar yang telah ditetapkan dalam waktu tertentu. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja. Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya (Dwiyanto, 2007:47).

Perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal ini diperlukan adanya kebijakan perusahaan dalam memberikan insentif yang layak dan adil untuk karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja dan disiplin kerja guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

UNMAS DENPASAR

The Bene Hotel merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perhotelan yang menyediakan tempat penginapan kepada masyarakat dengan fasilitas yang sangat menunjang. Dalam pelaksanaan usahanya The Bene Hotel sering mengalami keuntungan pasang surut akibat adanya persaingan dengan perusahaan sejenis yang bergerak dalam bidang perhotelan.

Perhotelan juga merupakan penunjang majunya dunia pariwisata yaitu sebagai sarana akomodasi bagi para wisatawan, baik wisatawan nusantara

maupun wisatawan mancanegara, agar para wisatawan merasa senang nyaman, serta mendapatkan kepuasan didalam menerima pelayanan selama tinggal dihotel, maka hotel harus dikelola secara profesional. Agar tujuan utama dari perusahaan yaitu ingin mencapai tingkat laba optimal dengan menghasilkan produk/jasa yang berkualitas dan biaya yang rendah disamping mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Hal ini membuat pilihan The Bene Hotel lebih terfokus dalam upaya untuk meningkatkan keuntungan perusahaan melalui promosi produk, pemelihaaraan aset serta berupaya untuk lebih meningkatkan penjualan, sehingga kesejahteraan karyawan kurang diperhatikan, akibatnya kinerja karyawan mengalami penurunan, sehingga berdampak pada kelancaraan produktivitas perusahaan dan karena begitu banyaknya upaya untuk meningkatkan keuntungan perusahaan maka sangat perlu untuk meningkatkan kinerja karyawannya melalui pemberian insentif dan disiplin kerja.

UNMAS DENPASAR

Kinerja karyawan dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolok 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).

Pada The Bene Hotel data kuantitas pekerjaan dapat dipaparkan melalui target dan realisasi hunian kamar yang dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Kinerja Karyawan
Target & Realisasi Hunian Kamar The Bene Hotel
Tahun 2019

Bulan	Target Hunian Kamar	Realisasi Hunian Kamar	
		Jumlah	%
Januari	109	78	68,8
Februari	109	58	53,2
Maret	109	80	73,3
April	109	70	64,2
Mei	109	97	88,9
Juni	109	92	84,4
Juli	109	109	100
Agustus	109	95	87,1
September	109	69	63,3
Oktober	109	83	76,1
November	109	102	93,5
Desember	109	109	100
Rata-rata	**109**	**86,83**	**79,4**

Sumber : The Bene Hotel Kuta

Berdasarkan data Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa realisasi hunian kamar The Bene Hotel mengalami fluktuatif sepanjang tahun 2019. Realiasi hunian kamar tertinggi terjadi pada Bulan Juli dan Desember yaitu 100% , hal ini dikarenakan Bulan Juli dan Desember merupakan periode high/peak season. Tingkat realisasi paling rendah terjadi pada bulan Februari yaitu hanya 53,2%, pada bulan yang lainnya sudah mengalami kenaikan namun masih belum mencapai target. Rata-rata tingkat hunian kamar sepanjang tahun 2019 adalah 86,83 dengan persentase 79,4%. Jumlah ini tergolong kecil untuk penjualan kamar pada hotel bintang 4 di Bali. Hal tersebut membuktikan bahwa kinerja karyawan pada The Bene Hotel masih kurang dikarenakan target pada tahun 2019 tidak terealisasikan dengan maksimal.

UNMAS DENPASAR

Adapun salah satu kebijaksanaan yang perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan adalah masalah pemberian insentif dan peningkatan disiplin kerja sebab masalah tersebut merupakan sarana yang dapat mendorong para karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan. Adanya pemberian insentif yang adil dan layak maka akan dapat memberikan kepuasan dan kinerja karyawan dalam bekerja akan semakin meningkat. Pemberian insentif yang kurang tepat bagi karyawan akan mempengaruhi kinerja mereka.

Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan gain sharing dan diartikan sebagai pemberian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatkan produktivitas atau penghematan biaya. Menurut Mangkunegara (2015:89) Insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi. Dapat disimpulkan bahwa insentif sesuatu yang diterima karyawan menjadi dorongan keuangan tidak hanya meliputi upah atau gaji tetapi juga kemungkinan memperoleh keuntungan lainnya. Tujuan memberikan insentif kepada karyawan untuk dapat memotivasi sehingga karyawan lebih meningkarkan lagi kinerjanya, sehingga kinerjanya meningkat dan perusahaan pun mampu menghasilkan produk dan dapat bersaing dengan kompetitif.

Di dalam mencapai keseimbangan tersebut sering timbul masalah antara pihak karyawan dengan pihak pimpinan perusahaan, dimana pihak

UNMAS DENPASAR

karyawan menginginkan pemberian imbalan disesuaikan dengan prestasi kerja yang telah dicapainya. Berbagai cara dan pendekatan untuk mewujudkan semangat kerja yang baik antara pihak karyawan dengan perusahaan, salah satu caranya adalah dengan memberikan motivasi pada karyawannya. Cara lain yang lazim dilakukan perusahaan adalah melakukan kebijaksanaan insentif. Hal ini perlu dilakukan oleh pihak perusahaan karena insentif merupakan tujuan obyektif kerja bagi karyawan di luar gaji dan merupakan alat motivasi atau pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan semangat kerja. Indikator finansial insentif terdiri dari gaji/upah dan tunjangan (Sarwoto, 2010:156). Adapun jumlah finansial insentif yang diberikan dapat dilihat pada tabel 1.2

Tabel 1.2
Insentif Finansial
Tabel Gaji Karyawan The Bene Hotel
Tahun 2019

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Gaji/Upah (Rp.)	THR (Rp.)	BPJS (Rp.)	Jumlah (Rp.)
1	Jan	35	76.702.000	4.075.500	3.454.000	84.231.535
2	Feb	35	69.741.000	4.027.000	3.510.000	77.278.035
3	Mar	35	72.531.500	4.484.000	3.568.500	80.584.035
4	Apr	35	76.290.500	4.792.500	3.703.500	84.786.535
5	Mei	35	76.382.500	4.512.000	3.811.000	84.705.535
6	Jun	35	77.056.500	4.729.000	3.940.000	85.725.535
7	Jul	35	84.203.500	4.597.000	3.823.500	92.624.035
8	Agu	35	86.958.000	4.541.000	3.808.000	95.307.035
9	Sep	35	94.947.000	4.634.000	3.833.000	103.414.035
10	Okt	35	83.216.000	4.621.500	3.789.000	91.626.535
11	Nov	35	82.330.500	4.708.000	3.801.500	90.840.035
12	Des	35	77.920.000	4.770.000	3.714.500	86.404.535
JUMLAH		**420**	**958.279.000**	**54.491.500**	**44.756.500**	**1.057.527.420**

Sumber : The Bene Hotel Kuta

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa insentif finansial yang diberikan oleh The Bene Hotel berupa gaji, THR dan BPJS. Dengan insentif finansial yang diberikan oleh The Bene Hotel dalam setiap bulannya

sepanjang tahun 2019 selalu berfluktuasi. Jumlah insentif finansial yang diberikan pada tahun 2019 sebesar Rp. 1.057.527.420 ini berarti masing-masing karyawan dalam setiap bulannya rata-rata menerima sebesar Rp. 2.517.922 (Rp. 1.057.527.420 : 12 bulan : 35 orang) yang berarti nilai insentif tersebut masih berada dibawah upah minimum regional badung pada tahun 2019 sebesar Rp. 2.930.092 dengan kondisi tersebut membuktikan bahwa karyawan menerima insentif tidak sesuai dengan kebutuhan hidupnya dan menyebabkan karyawan mencari penghasilan diluar jam kerja atau saat jam produktif yang dapat menimbulkan turunnya kinerja dan disiplin kerja dari karyawan.

Beberapa penelitian yang terdahulu mengenai insentif finansial sudah pernah dilakukan, seperti penelitian Widiasih (2013) yang menyatakan bahwa bahwa insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Kardiasa (2011) juga menyatakan bahwa bahwa insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik pemberian insentif terhadap karyawan maka akan menghasilkan kinerja yang baik.

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, 2004:106). Disiplin kerja sangat diperlukan di dalam suatu perusahaan dimana disiplin kerja memiliki peran penting untuk peningkatan kinerja

UNMAS DENPASAR

pegawai. Ada beberapa indikator disiplin kerja antara lain ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor (Sudarmanto: 2009). Berdasarkan indikator tersebut, data disiplin kerja melalui ketepatan waktu pada The Bene Hotel dapat dilihat pada tabel 1.3

Tabel 1.3
Disiplin Kerja
Persentase Tingkat Absensi Karyawan
The Bene Hotel
Tahun 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Hari Tidak Hadir	Jumlah Hari Hadir	Persentase Absensi (%)
1	**2**	**3**	**4 = 2 × 3**	**5**	**6 = 4 - 5**	**7 = (5 ÷ 4) × 100%**
Jan	35	27	945	35	910	3,70
Feb	35	24	840	35	805	4,17
Mar	35	25	875	40	835	4,57
Apr	35	26	910	32	878	3,52
Mei	35	27	945	40	905	4,23
Jun	35	26	910	37	873	4,07
Jul	35	27	945	35	910	3,70
Agu	35	26	910	45	865	4,95
Sept	35	26	910	28	882	3,08
Okt	35	27	945	35	910	3,70
Nov	35	26	910	47	863	5,16
Des	35	26	910	35	875	3,85
Jumlah		**313**	**10,955**	**444**	**10,511**	**48,70**
Rata-rata		**26,08**	**912,9**	**37,0**	**876**	**4,06**

Sumber : The Bene Hotel Kuta

Dari Tabel 1.3 terlihat sepanjang tahun 2019 absensi karyawan terjadi setiap bulan, bahkan tingkat absensi rata-rata di atas 3% yaitu 4,06% pada tahun 2019. Mengacu pada teori yang diungkapkan oleh Kuna (2000:15) yang mengungkapkan bahwa tingkat absensi dianggap baik atau rendah jika persentasenya 2-3% perbulan, jika lebih besar dari 3% dianggap tingkat absensinya kurang baik atau tinggi. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa

tingkat absensi karyawan pada The Bene Hotel dikategorikan masih cukup tinggi, karena berada diatas standar tersebut. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tingkat absensi di The Bene Hotel tergolong tinggi, karena tingkat absensi yang tinggi dapat menyebabkan turunnya kinerja karyawan.

Beberapa penelitian menegaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Septiasari (2017) 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, tingkat kehadiran yang baik dapat membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan.

Perusahaan yang menjadi objek dari penelitian adalah The Bene Hotel. The Bene Hotel adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa akomodasi atau perusahaan yang menyediakan pelayanan bagi masyarakat umum dengan fasilitas jasa penginapan, jasa layanan kamar serta, penyedia makanan dan minuman. The Bene Hotel yang berlokasi di Jalan Benesari, Kuta, Kabupaten Badung, memiliki kurang lebih sekitar 35 karyawan. Karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk melayani konsumen secara baik. Persaingan dalam bisnis akomodasi semakin ketat, membuat perusahaan dituntut untuk dapat membangun suatu kebijakan untuk mengembangkan dan mempertahankan kinerja karyawan supaya tetap optimal salah satunya melalui Insentif Finansial, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan permasalahan yang terjadi pada The Bene Hotel Kuta-Bali maka peneliti merasa tertarik mengadakan penelitian dengan judul **"Pengaruh Insentif Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada The Bene Hotel Kuta-Bali".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan agar pembahasan serta pemecahan masalah tidak menyimpang, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1) Apakah Insentif Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada The Bene Hotel?
2) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada The Bene Hotel?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan malah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Untuk mengetahui pengaruh Insentif Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada The Bene Hotel.
2) Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada The Bene Hotel.

UNMAS DENPASAR

1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan manfaat bagi mahasiswa dalam rangka membandingkan teori yang diperoleh dibangku kuliah dengan keadaan di masyarakat dan merupakan syarat untuk meraih gelar sarjana manajemen program studi manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.

2) Manfaat Praktis

a) Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan bacaan dan referensi di perpustakaan, sehingga dapat menjadi bahan kajian bagi penelitian dalam bidang yang sama.

b) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan didalam menetapkan kebijaksanaan mengenai kinerja karyawan pada The Bene Hotel Kuta, Bali

UNMAS DENPASAR

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal-Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *goal-setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal-setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Luneburg, 2011). Locke dan Latham (2002), mengatakan tujuan

UNMAS DENPASAR

memiliki pengaruh yang luas pada perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi dan praktik manajemen.

Kusuma (2013) menemukan bahwa *goal-setting* berpengaruh pada ketepatan anggaran. Anggaran merupakan hal yang mendasar bagi suatu organisasi/instansi untuk dapat menjalankan kegiatan operasional organisasi/instansi tersebut. Anggaran adalah pedoman kegiatan organisasi/instansi dalam bentuk keuangan yang mengandung aktivitas selama satu periode tertentu dan juga merupakan tujuan dari organisasi tersebut (Sari dan Yanti, 2015). Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Sebuah anggaran tidak hanya sekedar mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan/program, tetapi juga mengandung sasaran yang ingin dicapai organisasi. Berdasarkan pendekatan *goal-setting theory* keberhasilan kinerja penyusun laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kecerdasan spiritual sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya. (Gomez-Minambres et al, 2012), mengatakan temuan penting dalam goal setting adalah performansi lebih tinggi pada individu yang memiliki tujuan sulit dan spesifik daripada tujuan yang samar-samar, tidak memiliki tujuan dan memiliki tujuan yang mudah. Tujuan yang sulit dan dapat diterima

UNMAS DENPASAR

mengakibatkan performasi lebih tinggi daripada tujuan yang mudah (Mooney et al, 2000).

2.1.2 Insentif Finansial

1) Pengertian Insentif Finansial

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-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organinasi.

Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variable tergantung pada kinerja pegawai. Lijan Poltak Sinabela (2017:238). Sedangkan menurut Irham Fahmi (2017:64) Insentif adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang di lakukan, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial.

Menurut Panggabean (2010:89) menyatakan pengertian insentif finansial adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insetif

UNMAS DENPASAR

ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Hasibuan Melayu S.P (2013:118)

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

Dari beberapa definisi insentif di atas maka jelaslah bahwa insentif merupakan sistem pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja, baik bersifat materil maupun bersifat non materil yang dapat memberikan motivasi atau daya pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat, sehingga kinerja karyawan atau hasil kerja lebih meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai.

2) Indikator Insentif Finansial

Adapun indikator finansial insentif menurut Sarwoto (2010:156) adalah sebagai berikut :

UNMAS DENPASAR

Finansial insentif, adalah dorongan yang bersifat keuangan termasuk upah dan gaji yaitu memperoleh pembagian dari keuntungan serta jaminan hari tua dan rekreasi. Disamping itu yung termasuk pula dalam finansial insentif adalah tunjangan perumahan, tunjangan makan dan tunjangan hari raya.

a) Gaji / upah

Gaji adalah suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang pegawai atas jasa dan hasil

kerjanya. Gaji juga disebut sebagai upah, dimana keduanya merupakan suatu bentuk kompensasi, yakni imbalan jasa yang diberikan secar teratur atas prestasi kerja yang diberikan kepada seorang pegawai. Perbedaan gaji dengan upah hanya terletak pada kuatnya ikatan kerja dan jangka waktu penerimaanya, seseorang menerima gaji apabila ikatan kerjanya kuat sedangkan seseorang menerima upah apabila ikatan kerjanya kurang kuat. Dilihat dari jangka waktu penerimaanya gaji pada umumnya diberikan pada setiap akhir bulan, sedangkan upah akan diberikan setiap hari ataupun setiap minggu.

b) Tunjangan

Tunjangan adalah unsur balas jasa yang diberikan dalam nilai rupiah secara langsung kepada karyawan individual dan dapat diketahui secara pasti. Tunjangan diberikun kepada karyawan dimaksudkan agar dapat menimbulkan semangat kerja dan kegairahan kerja bagi karyawan. Adapun macam-macan tunjangan antara lain :

(1) Tunjangan kesejahteraan

Tunjangan kesejahteraan adalah suatu balas jasa yang diterima oleh karyawan secara langsung untuk meningkatkan kesejahteraan para karyawan akibat dan adanya tingkat kemahalan.

(2) Tunjangan transport

Tunjangan transport adalah dana yang diberikan kepada karyawan sebagai pengganti transport.

UNMAS DENPASAR

(3) Tunjangan makan

Tunjangan makan adalah dana yang diberikan kepada karyawan sebagai ganti uang makan.

(4) Tunjangan kesehatan

Tunjangan kesehatan adalah sejumlah dana yang diberikan kepada karyawan untuk pemeliharaan kesehatan karyawan.

(5) Bonus

Bonus adalah sejumlah dana yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas prestasi kerja karyawan.

3) Faktor-faktor yang mempengaruhi Insentif

Menurut Siagian Sondang (2010:256) faktor-faktor yang mempengaruhi insentif adalah sebagai berikut :

a) Tingkat upah dan gaji yang berlaku

Sistem pemberian upah termasuk insentif yang diterapkan oleh berbagai organisasi dalam suatu wilayah tertentu, diketahui adalah tingkat upah dan gaji pada umumnya berlaku. Akan tetapi hal ini tidak bisa diterapkan begitu saja oleh organisasi tertentu, hal ini dikaitkan dengan faktor yang harus dipertimbangkan diantaranya ialah langka tidaknya tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus dan sangat dibutuhkan oleh organisasi yang bersangkutan.

b) Tuntutan serikat kerja

Serikat perkerja berperan dalam mengajukan tuntutan. Tingkatan upah dan gaji termasuk insetif yang lebih tinggi dari tingkat yang berlaku. Tuntutan serikat pekerja ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor,

UNMAS DENPASAR

misalnya dalam usaha untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan para anggotanya, atau karena situasi yang memungkinkan perubahan dalam struktur upah dan gaji.

c) Produktivitas

Agar mampu mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, suatu organisasi memerlukan tenaga kerja yang produktif. Hal ini menggambarkan bahwa kaitan yang sangat erat antara tingkat upah ataupun pemberian insentif dengan tingkat produktivitas kerja.

d) Kebijaksanaan organisasi mengenai upah dan gaji

Kebijaksanaan suatu organisasi mengenai upah dan gaji karyawan tercermin dari jumlah pendapatan yang mereka peroleh. Bukan hanya gaji pokok yang mereka peroleh, akan tetapi dari kebijaksanaan tersebut mencaput tunjangan, bonus, dan insentif. Bahkan kebijaksanaan tentang kenaikan gaji berkala perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen.

e) 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.

UNMAS DENPASAR

2.1.3 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Gorda (2004:106) 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 (2002:198) 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 disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

2) Indikator Disiplin Kerja

Ada beberapa indikator dari disiplin kerja menurut Sudarmanto (2009) antara lain :

a) Ketepatan waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

b) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

c) Tanggung jawab tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

UNMAS DENPASAR

d) Ketaatan terhadap aturan kantor

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

3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

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

a) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila pegawai 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 pegawai 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.

UNMAS DENPASAR

d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua pegawai 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 pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

f) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antar satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

g) Diciptakan kebiasaan-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.

UNMAS DENPASAR

2.1.4 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Moeheriono (2012:95) pengertian kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi

yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kawiana, dkk (2018) Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja karyawan adalah prestasi kerja yang dicapai seseorang, dengan demikian kinerja karyawan merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seorang karyawan berdasarkan standar yang telah ditetapkan dalam waktu tertentu (Mangkunegara, 2010).

Dari beberapa definisi tersebut, dapat dikatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang dapat dipertanggung jawabkan sesuai perannya di dalam organisasi atau perusahaan yang disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2) Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan suatu proses untuk penetapan, pemahaman bersama tentang apa yang akan dicapai, dan suatu pendekatan untuk mengelola dan mengembangkan karyawan dengan cara peningkatan dimana peningkatan itu akan dicapai dalam waktu yang singkat ataupun lama (Rivai, 2011). Menurut Hasibuan (2011: 87) penilaian kinerja adalah kegiatan pimpinan untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijakan selanjutnya.

Menurut Martoyo (2011: 57) bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui :

UNMAS DENPASAR

a) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yaitu kesanggupan pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

b) Penyelesaian pekerjaan melebihi target yaitu apabila pegawai menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan oleh perusahaan.

c) Bekerja tanpa kesalahan yaitu tidak melakukan kesalahan terhadap pekerjaan merupakan tuntutan bagi setiap pegawai.

3) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016: 13) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebagai berikut:

a) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ), Kompetensi (EQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* + *skill*). Artinya pimpinan dan anggota memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 – 120) apalagi IQ superior, *very superior*, *gifted*, dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya, Kompetensi (EQ) meliputi kemampuan menggunakan perasaan-perasaan untuk memadu pikiran dan tindakan. Serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang maksimal.

b) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Faktor motivasi dapat diartikan sebagai sebuah sikap (*attitude*) pimpinan dan anggota terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi

UNMAS DENPASAR

kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika bersifat negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan situasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup hubungan kerja, stres kerja mencakup fasilitas kerja yang diberikan perusahaan, iklim kerja yang dapat menciptakan komitmen karyawan terhadap perusahaan, kebijakan pimpinan, disiplin kerja para karyawan, pola kerja dan kondisi kerja yang ada di dalam organisasi.

4) Indikator Kinerja Karyawan

Ada beberapa indikator dari kinerja karyawan menurut Handayani (2013:11) antara lain :

a) Kualitas Pekerjaan

Merupakan ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b) Kuantitas Pekerjaan

Merupakan jumlah yang dihasilkan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

UNMAS DENPASAR

c) Ketepatan waktu kerja

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

d) Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil yang sebesar-besarnya.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh Insentif Finansial Terhadap Disiplin Kerja

Sutrisno (2013:109) Insentif adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu insentif sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Handoko (2002:176) juga mengemukakan pendapatnya bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan hasil akhir dari gabungan komponen penilaian yang dinilai dan dikerjakan oleh perusahaan. Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cahyono (2011) bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan insentif terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian Jufrizen (2017) ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel insentif terhadap disiplin karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan. Hasil

UNMAS DENPASAR

penelitian Arianty (2018) ada pengaruh signifikan insentif terhadap disiplin kerja

2.2.2 Pengaruh Insentif Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Malayu S. P. Hasibuan (2001:117), mengemukakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Siagian (2010:268) juga menjelaskan bahwa insentif diberikan guna mendorong produktifitas kerja yang lebih tinggi bagi karyawannya.

Pemberian insentif material dapat berupa pemberian bonus ataupun komisi sedangkan non material dapat diwujudkan dalam pemberian hadiah-hadiah atau kenikamatan-kenikmatan, kesejahteraan reputasi atau kemulian yang lebih besar atau hadiah-hadiah atau anugerah-anugerah lainnya yang tidak dalam bentuk uang. Menurut beberapa karyawan selama ini karyawan belum mendapatkan penghargaan dan pengakuan terhadap tugas-tugas yang telah dijalankan. Selain itu, adanya kebijakan promosi belum sepenuhnya membantu dalam meningkatkan karir karyawan.

UNMAS DENPASAR

Panjaitan (2015: 1) mengemukakan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja. Insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam bekerja. Meskipun dapat pula diberikan kepada kelompok, insentif biasanya diberikan sebagai imbalan atas perilaku kerja individual. Insentif yang bervariasi baik yang bersifat material maupun

non material sangat baik bagi instansi jika diterapkan untuk karyawan karena berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

2.2.3 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 didalam organisasi atau perusahaannnya, sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya.

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

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

UNMAS DENPASAR

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang pernah dilakukan mengenai pengaruh insentif finansial dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang menjadi rujukan penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1) Penelitian dari Widiasih (2013) dengan judul : "Pengaruh Insentif Finansial dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amin Jaya Denpasar". Teknik analisis yang digunakan yaitu : analisis regresi, korelasi dan determinasi. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh insentif finansial dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Amin Jaya Denpasar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Insentif Finansial dan Komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

   Adapun persamaan penelitian Widiasih dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel insentif finansial dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaanya terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi, jumlah responden, dan tahun penelitian.

2) Penelitian dari Kardiasa (2011) dengan judul : "Pengaruh Insentif Finansial dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Tenun Cili Gianyar". Teknik analisis yang digunakan yaitu : analisis regresi, korelasi, determinasi, dan analisis t-test. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh insentif finansial dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Tenun Cili Gianyar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Insentif Finansial dan

UNMAS DENPASAR

Komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Tenun Cili Gianyar.

Adapun persamaan penelitian Kardiasa dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel insentif finansial dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaanya terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi, jumlah responden, dan tahun penelitian.

3) Penelitian dari Apsari (2017) dengan judul : "Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Freight Express Indonesia Cabang Denpasar". Teknik analisis yang digunakan yaitu : analisis deskriptif dan regresi linear berganda. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh insentif finansial, non finansial dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Freight Express Indonesia Cabang Denpasar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Insentif Finansial, Non Finansial dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Freight Express Indonesia Cabang Denpasar.

UNMAS DENPASAR

Adapun persamaan penelitian Apsari dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel insentif finansial dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaanya terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi, jumlah responden, dan tahun penelitian.

4) Penelitian dari Nitasari (2012) dengan judul : "Pengaruh Insentif Finansial dan Kepuasan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank

Central Asia Tbk Cabang Kudus". Teknik analisis yang digunakan yaitu : analisis regresi linier berganda, uji f dan uji secara versial. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh insentif finansial dan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Tbk Cabang Kudus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Insentif Finansial dan Kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karayawan pada PT Bank Central Asia Tbk Cabang Kudus.

Adapun persamaan penelitian Nitasari dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel insentif finansial dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaanya terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi, jumlah responden, dan tahun penelitian.

5) Penelitian dari Fauziah (2012) dengan Judul : "Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Bandar Lampung". Teknik analisis yang digunakan yaitu : analisis kualitatif, analisis regresi linier berganda. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Bima Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Bandar Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

UNMAS DENPASAR

Adapun persamaan penelitian Fauziah dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel insentif finansial dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaanya terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi, jumlah responden, dan tahun penelitian.

6) Penelitian dari Lastriani (2014) dengan Judul "Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Anggota Pada Satlantas Polresta Pekanbaru". Teknik analisis yang digunakan yaitu : regresi linier sederhana. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja anggota pada Satlantas Polresta Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja anggota Satlantas Polresta sisanya dipengaruhi oleh variabel independen lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

   Adapun persamaan penelitian Lastriani dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaanya terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi, jumlah responden, dan tahun penelitian.

7) Penelitian dari Hardjono (2013) dengan Judul "Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil". Teknik analisis yang digunakan yaitu : analisis regresi berganda, dengan uji hipotesis simultan dan parsial. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui analisis pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. Hasil

UNMAS DENPASAR

penelitian menunjukkan motivasi, disiplin kerja dan kemampuan kerja secars bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun persamaan penelitian Hardjono dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaanya terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi, jumlah responden, dan tahun penelitian.

8) Penelitian dari Denis, *et al*. (2014) dengan Judul "Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. PLN (Persero) Area Manado". Teknik analisis yang digunakan yaitu : analisis regresi linear berganda. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pelatihan, disiplin kerja dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) Area Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kualitas kerja berpengaruh postif terhadap prestasi kerja, sedangkan pelatihan tidak berpengaruh terhadap prestisi kerja pada PT. PLN (Persero) area Manado.

Adapun persamaan penelitian Denis, *et al*. dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaanya terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi, jumlah responden, dan tahun penelitian.

9) Penelitian dari Nugroho (2013) dengan Judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kinerja Tenaga Pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak". Teknik analisis yang digunakan yaitu : analisis regresi linear berganda. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan

UNMAS DENPASAR

kerja, dan budaya kerja terhadap prestasi kinerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh pada kinerja tenaga pengajar. Sementara itu budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

Adapun persamaan penelitian Nugroho dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaanya terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi, jumlah responden, dan tahun penelitian.

10) Penelitian dari Sadiyo (2014) dengan Judul "Uji Korelasi Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Kepemimpinan Kepala Sekolah". Teknik analisis yang digunakan yaitu : analisis regresi linear berganda. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui uji korelasi motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dimoderasi kepemimpinan kepala sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sementara disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

UNMAS DENPASAR

Adapun persamaan penelitian Sadiyo dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaanya terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi, jumlah responden, dan tahun penelitian.