

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan perusahaan atau organisasi tentunya didukung oleh kinerja karyawan. Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik, apabila mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau menurut standar yang ditentukan dengan penilaian kinerja. Bali memiliki keunikan tersendiri dibandingkan dengan provinsi lainnya di Indonesia, salah satu keunikan yang dimiliki adalah eksistensi desa pakraman, yang merupakan salah satu lembaga organisasi sosial yang bersifat tradisional di Bali. Desa pakraman dituntut untuk memiliki perekonomian yang mandiri, dengan kondisi seperti ini lembaga keuangan sangat dibutuhkan untuk menunjang pembangunan masyarakat desa (Raydika, 2013).

Peningkatan di sektor keuangan sangatlah penting untuk pertumbuhan ekonomi. Salah satu lembaga perbankan yang mempunyai fungsi dan peran dalam menjadi roda penggerak perekonomian di pedesaan adalah LPD. LPD merupakan badan usaha milik desa pakraman yang melaksanakan kegiatan usaha di lingkungan desa dan untuk krama desa. Peraturan Daerah Provinsi Bali No. 3 tahun 2007 bahwa LPD merupakan badan usaha keuangan milik desa yang melaksanakan kegiatan usaha di lingkungan desa dan bertugas meningkatkan taraf hidup masyarakat pedesaan. LPD terus mengalami perkembangan yang dapat dilihat dari peningkatan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pratiwi (2014) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, kinerja akan berjalan efektif apabila didukung dengan disiplin kerja.

Hasibuan (2004:93) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Untuk mewujudkan disiplin kerja yang baik, seorang karyawan harus mematuhi peraturan-peraturan yang telah disepakati bersama. Jika hal ini dilakukan secara benar dan terus-menerus akan menjadi kebiasaan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan tentunya akan membantu tercapainya kinerja yang baik juga. Dalam hal ini disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian ini didukung oleh Mahardikawanto (2013) dan Lufitasari (2014) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disisi lain Pratiwi (2014) meneliti tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Meningkatkan kinerja yang baik, tidak hanya didorong dengan adanya disiplin kerja saja tetapi keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari kualitas pemimpinnya, karena pemimpin yang berkualitas itu mampu memanfaatkan sumberdaya yang ada dalam perusahaan, memiliki kemampuan untuk mengarahkan kegiatan bawahan yang dipimpinnya,

mengatasi segala perubahan yang terjadi secara tiba-tiba, dapat mengoreksi segala kelemahan-kelemahan yang ada, sanggup membawa organisasi kepada tujuan yang telah disepakati dalam jangka waktu yang telah ditetapkan.

Keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan atau organisasi ditentukan oleh gaya kepemimpinan, bentuk kepemimpinan yang efektif akan berdampak pada kemajuan perusahaan atau organisasi dalam menghadapi tantangan dari perubahan yang terjadi. Seorang pemimpin yang baik adalah mampu memanfaatkan seluruh sumberdaya manusia yang ada, sehingga kepemimpinan merupakan bagian penting dalam meningkatkan kinerja dalam perusahaan (Sugianto, 2011).

Nimpuno (2015) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memiliki hasil yang sama dengan Astuti (2015), Nugroho (2015), dan Sugianto (2011) yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan cara memberikan petunjuk kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya yang disertai dengan pemberian berbagai fleksibilitas kepada karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan, sehingga karyawan merasa senang dengan cara pemimpin memberikan arahan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Disisi lain penelitian yang dilakukan oleh Sukmasari (2011) kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Melihat pentingnya kedudukan sumberdaya manusia dalam perusahaan, maka layak bagi perusahaan untuk memberi perhatian yang lebih melalui kebijakan-kebijakan yang diambil. Salah satu wujud kebijakan yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah mengenai insentif. Insentif merupakan suatu perangsang atau pendorong yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi. Insentif finansial merupakan suatu insentif yang diberikan kepada seorang karyawan dalam bentuk uang dan jaminan sosial.

Diviani (2015) yang menyatakan insentif finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jadi di dalam memberikan insentif perusahaan harus mengetahui kebutuhan karyawan masing-masing. Dengan adanya kebutuhan, seseorang akan termotivasi melakukan pekerjaan dan berarti dapat membantu dalam upaya memenuhi kebutuhannya. Apabila karyawan merasa kebutuhannya dapat terpenuhi dengan melakukan suatu pekerjaan, maka ia dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik dan secara otomatis kinerjanya meningkat. Pada hakekatnya insentif dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik dengan memanfaatkan unsur-unsur kerja yang lebih optimal, karena terdorong keinginan untuk memperoleh insentif yang lebih tinggi. Hal ini dapat diperoleh apabila karyawan mampu memenuhi target yang ditetapkan perusahaan. Hasil penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan Wulansari (2014) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Disisi lain penelitian Sukmasari (2011) insentif

tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya pemberian insentif tidak mengakibatkan perubahan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian kembali karena adanya ketidakkonsistenan dari hasil penelitian-penelitian sebelumnya. Peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan menguji pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan insentif finansial terhadap kinerja Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Sukawati Kabupaten Gianyar.

1.2 Pokok Permasalahan

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diketahui pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja LPD di Kecamatan Sukawati Kabupaten Gianyar ?
- 2) Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja LPD di Kecamatan Sukawati Kabupaten Gianyar ?
- 3) Apakah Insentif Finansial berpengaruh terhadap Kinerja LPD di Kecamatan Sukawati Kabupaten Gianyar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok masalah yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja LPD di Kecamatan Sukawati Kabupaten Gianyar.

- 2) Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja LPD di Kecamatan Sukawati Kabupaten Gianyar.
- 3) Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh Insentif Finansial terhadap Kinerja LPD di Kecamatan Sukawati Kabupaten Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini sangat berguna untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh atau ditekuni serta menanggapi suatu kejadian, memberikan sumbangan pemikiran serta pemecahannya.

- 2) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan untuk menerapkan disiplin kerja karyawan di semua perusahaan.

- 3) Bagi Universitas Mahasaraswati

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan dan tambahan kepustakaan serta referensi bagi mahasiswa yang meneliti lebih lanjut tentang masalah yang terkait.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Kelembagaan

Teori kelembagaan atau instutional theory dapat didefinisikan sebagai teori yang menjelaskan tentang bagaimana suatu perusahaan berkembang dan bertahan ketika berada dalam lingkungan yang kompetitif yang penuh dengan para pesaing, serta mempelajari bagaimana cara perusahaan untuk memuaskan stakeholder (Widyawati, 2012). Teori kelembagaan muncul disebabkan oleh adanya rasa ketidakpuasan dan rasa tidak percaya terhadap teori neoklasik. Hasibuan (2008) menyatakan bahwa inti pokok aliran ekonomi kelembagaan adalah melihat ilmu ekonomi dengan satu kesatuan ilmu sosial, seperti psikologi, sosiologi, politik, antropologi, sejarah, dan hukum.

Terdapat dua teori yang berkaitan dengan dengan teori kelembagaan ini yaitu teori kelembagaan lama (old institutional theory) dan teori kelembagaan baru (new institutional theory). Di dalam teori kelembagaan lama mempercayai bahwa masyarakat mengidentifikasi suatu organisasi berdasarkan norma dan nilai yang dianut organisasi tersebut. Old institutional theory digunakan untuk menjelaskan mengapa dan bagaimana sesuatu dapat terjadi dan berlangsung dalam waktu yang lama dalam suatu organisasi.

2.1.2 Disiplin Kerja

Menurut Gorda (2004:111) disiplin adalah sikap dan perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran, dan ketulus ikhlisan atau dengan paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh peraturan dan kebijaksanaan perusahaan didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya memberi sumbangan semaksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hasibuan (2004:93) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, sedangkan menurut Siagian (2006:34) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

1) Pentingnya disiplin kerja

Disiplin kerja memiliki arti yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan, dengan tingkat disiplin kerja yang sangat tinggi, perusahaan dapat mencapai sasaran dan tujuan yang diinginkan dengan efektif dan efisien. Sebaliknya, apabila perusahaan dalam kondisi dimana tingkat disiplinnya rendah, perusahaan akan mengalami hambatan dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan, karena pembinaan disiplin karyawan yang baik akan membangun semangat kerja dan meningkatkan mutu prestasi kerja

karyawan di dalam upaya memberi sumbangan akan tercapainya kinerja perusahaan (Gorda, 2004). Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam suatu perusahaan, oleh karena itu seluruh elemen perusahaan wajib melaksanakannya.

2) Disiplin kerja yang diharapkan

Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu seluruh elemen perusahaan wajib melaksanakannya. Disiplin kerja yang diharapkan dari karyawan pada dasarnya ada dua, yaitu:

- a) Mematuhi segala peraturan yang berlaku
- b) Menjauhi segala larangan yang berlaku dalam perusahaan

3) Tipe-tipe disiplin

Keberhasilan karyawan dalam melaksanakan kewajibannya sangat tergantung pada kesediaannya untuk berkorban dan bekerja keras dan menjauhkan diri dari kepentingan pribadi atau golongan, karena setiap karyawan perlu memiliki kedisiplinan dalam melaksanakan tugasnya sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai. Menurut Gorda (2004) ada dua tipe disiplin yaitu:

- a) Disiplin Preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan oleh pimpinan perusahaan untuk mendorong para karyawan mengikuti, mematuhi, dan melaksanakan berbagai standar dan aturan serta kebijaksanaan perusahaan, sehingga pelanggaran-pelanggaran dapat dicegah.

b) Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil oleh kalangan pimpinan perusahaan untuk menanggulangi pelanggaran-pelanggaran terhadap standar, aturan dan kebijaksanaan perusahaan, serta berupaya untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut dengan kesalahan yang sama.

4) Cara mewujudkan disiplin kerja

Disiplin kerja karyawan berawal dari diri karyawan itu sendiri.

Disiplin diri adalah sikap dan perilaku karyawan yang sadar akan pentingnya mematuhi seluruh peraturan dan kebijaksanaan perusahaan secara ikhlas, sukarela, tanpa pengawasan, tanpa paksaan atau tanpa berbagai bentuk ancaman. Menurut Gorda (2004) untuk mewujudkan disiplin kerja dikalangan karyawan maka pimpinan perusahaan perlu memperhatikan beberapa hal yaitu:

a) Pimpinan perusahaan berusaha sebaik dan sesantun mungkin yang didasar oleh cinta kasih untuk menjelaskan seluruh peraturan dan kebijakan perusahaan baik yang menyangkut hak dan kewajiban karyawan, kegiatan yang boleh dan tidak boleh dikerjakan, keuntungan dan kerugian terhadap suatu kegiatan baik terhadap diri karyawan sendiri maupun terhadap perusahaan. Dengan upaya ini diharapkan karyawan timbul pengertian dan pemahaman terhadap pentingnya peraturan dan kebijaksanaan perusahaan untuk dipatuhi dan dilaksanakan dengan baik sehingga mampu mendorong karyawan untuk lebih disiplin terhadap perusahaan.

- b) Sebelum mengambil tindakan disiplin terhadap karyawan hendaknya terlebih dahulu mengumpulkan berbagai data dan informasi tentang pelanggaran yang dilakukan oleh seorang karyawan. Dengan demikian diperlukan kesadaran, ketenangan, kemampuan untuk menganalisis berbagai data dan informasi tentang kegiatan karyawan, diperlukan sejumlah waktu untuk mempelajarinya dan akhirnya mengambil keputusan.
- c) Tindakan disiplin harus dapat dipahami dan dimengerti oleh karyawan, bahwa tindakan disiplin tersebut adalah sesuai dengan jenis pelanggaran yang dilakukan.
- d) Pimpinan perusahaan didalam menangani berbagai kasus pelanggaran peraturan dan kebijaksanaan perusahaan, harus bersikap tegas, tidak ada kesan diskriminasi terhadap karyawan didalam mengambil suatu keputusan. Keputusan yang diambil harus menunjukkan konsistensitasnya terhadap pelanggaran yang sama dan mengakibatkan kerugian yang sama besarnya bagi perusahaan. Dengan demikian, pimpinan perusahaan di dalam menangani kasus-kasus pelanggaran peraturan dan kebijaksanaan perusahaan dapat mewujudkan rasa adil dikalangan karyawan.
- e) Pimpinan perusahaan harus menumbuhkan rasa percaya kepada karyawan didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dengan demikian karyawan akan merasa lebih diperhatikan sehingga karyawan akan memberikan kontribusinya semaksimal mungkin terhadap perusahaan.

5) Faktor-faktor penyebab timbulnya disiplin kerja

Menurut Gorda (2004) ada beberapa faktor yang menyebabkan tumbuhnya disiplin kerja yaitu:

a) Kesadaran karyawan

Faktor yang paling penting untuk menumbuhkan disiplin kerja karyawan adalah kesadaran karyawan itu sendiri untuk mempelajari, memahami, menghayati, dan mengamalkan berbagai peraturan dan kebijaksanaan perusahaan, sehingga mampu memberi sumbangan semaksimal mungkin kepada pencapaian tujuan perusahaan.

b) Komunikasi yang sehat

Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antara teman sekerja yang mempunyai tanggung jawab dan wewenang akan menyebabkan tumbuh dan berkembangnya hubungan manusiawi yang harmonis dikalangan karyawan.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi perubahan perilaku orang lain, baik langsung maupun tidak langsung. Kemampuan memimpin selalu merupakan pintu terhadap keefektifan pribadi maupun organisasi. Jika daya kepemimpinan kuat, pintu masuk kesuksesan akan terbuka lebar. Namun jika tidak, maka keberhasilan organisasi akan terbatas, itulah sebabnya organisasi-organisasi mencari pemimpin baru (Herlambang, 2014:93). Gaya

kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengandalkan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat memengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Nimpuno, 2015). Terdapat empat gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi menurut Robins (2006), yaitu:

1) Gaya Kepemimpinan kharismatik

Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka. Terdapat lima karakteristik pokok pemimpin kharismatik:

- a) Visi dan artikulasi, dia memiliki visi ditunjukkan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain.
- b) Risiko personal, pemimpin kharismatik bersedia menempuh risiko personal tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat ke dalam pengorbanan diri untuk meraih visi.
- c) Peka terhadap lingkungan, mereka mampu menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan.

- d) Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut, pemimpin kharismatik perseptif (sangat pengertian) terhadap kemampuan orang lain dan responsif terhadap kebutuhan dan perasaan mereka.
- e) Perilaku tidak konvensional, pemimpin kharismatik terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan norma.

2) Gaya Kepemimpinan Transaksional

Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin dan bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya.

Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional yaitu:

- a) Imbalan kontingen, yaitu kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja yang baik, mengakui pencapaian.
- b) Manajemen berdasar pengecualian (aktif), yaitu melihat dan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan.
- c) Manajemen berdasar pengecualian (pasif), yaitu mengintervensi jika standar tidak dipenuhi.
- d) Laissez-faire, yaitu melepas tanggungjawab, menghindari pembuatan keputusan.

3) Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dan masing-masing pengikut, pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru dan mereka mampu menggairahkan dan membangkitkan untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Terdapat empat karakteristik pemimpin transformasional yaitu:

- a) Kharisma, yaitu memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.
- b) Inspirasi, yaitu mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
- c) Stimulasi intelektual, yaitu mendorong rasionalitas dan pemecahan masalah secara hati-hati.
- d) Pertimbangan individual, yaitu memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati.

4) Gaya Kepemimpinan Visioner

Kemauan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tumbuh dan membaik dibanding saat ini. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar sehingga bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa

depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya.

Langkah-langkah yang dapat dilakukan agar kepemimpinan lebih efektif menurut Herlambang (2014:103) adalah:

- 1) Memotivasi diri sendiri untuk semangat dalam bekerja.
- 2) Banyak belajar dan membaca buku tentang kepemimpinan dan pengembangan diri.
- 3) Memiliki kesempatan tinggi terhadap permasalahan organisasi dan komitmen tinggi untuk memecahkannya semua permasalahan dalam organisasi.
- 4) Selalu merasa tertantang untuk mengatasi hambatan dan penghalang untuk tercapainya tujuan organisasi.
- 5) Menggerakkan atau memotivasi staf agar mereka mau dan mampu untuk melaksanakan tugas-tugas pokok organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab yang melekat pada setiap tugas tersebut.

Kepemimpinan memegang peran yang sangat penting terhadap kesuksesan dan kegagalan sebuah organisasi, menurut Herlambang (2014:104), beberapa ciri-ciri kepemimpinan yang ideal untuk menjalankan sebuah organisasi adalah:

- 1) Fisik

Seseorang pemimpin yang ideal mempunyai ciri fisik yang menyenangkan dan dilihat sempurna.

2) Berguna dan mampu mengarahkan

Pemimpin yang ideal mempunyai perasaan untuk selalu berguna bagi orang lain dan mampu mengarahkan kepada setiap orang yang bertemu dengannya untuk mengikuti sarannya.

3) Antusias

Dalam setiap kesempatan seorang pemimpin yang ideal akan terlihat selalu antusias dan bersemangat, dalam segala situasi dan kondisi, sehingga orang-orang yang berada disekitarnya akan ikut menjadi bersemangat dan antusias.

4) Bersahabat dan berpengaruh

Bersahabat dengan semua orang itulah sifat seorang pemimpin ideal, mempunyai pikiran yang selalu positif kepada semua orang, serta memberikan pengaruh positif terhadap lingkungannya.

5) Integritas

Menjaga setiap langkah di dalam hidupnya menjadi seseorang yang berkelakuan baik, jujur, mengerjakan segala sesuatu sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

6) Mempunyai keahlian

Semua ada ilmunya, dengan banyak belajar dan meningkatkan keahlian di bidang yang sedang di tekuni, maka akan menjadi master dibidang tersebut.

7) Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan secara cepat dan tepat merupakan sebuah kemampuan yang terlihat dari sifat seorang pemimpin ideal.

8) Kecerdasan

Bekerja keras, itulah sifat seorang pemimpin ideal.

9) Kemampuan membimbing

Tidak hanya memerintah, kemampuan membimbing bawahan untuk mampu dan mau mengerjakan setiap pekerjaan dengan baik, merupakan ciri sifat seorang pemimpin ideal, kesabaran dalam membimbing juga memberikan nilai positif bagi seorang pemimpin ideal.

10) Damai

Merasakan kedamaian apabila perdekatan dengan pemimpin.

2.1.4 Insentif Finansial

Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan semangat yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi (Mustika, 2014).

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan kebutuhan keluarga mereka.

Siagian (2015:268) insentif finansial adalah suatu insentif yang diberikan pada seorang karyawan dalam bentuk uang maupun jaminan sosial. Insentif ini meliputi:

1) Insentif dalam bentuk uang:

- a) Bonus, yaitu uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagi antara pihak yang menerima bonus.
- b) Komisi, merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterimakan kepada pekerja bagian penjualan.
- c) Profit Share, merupakan salah satu jenis insentif tertua. Pembayaranannya dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan ke dalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap peserta.
- d) Kompensasi yang ditangguhkan, yaitu program balas jasa yang mencakup pembayaran di kemudian hari, antara lain berupa:

- 1) Pensiun, mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi karyawan setelah tidak bekerja lagi.
 - 2) Pembayaran kontraktual, adalah pelaksanaan perjanjian antara atasan dan karyawan, dimana setelah selesai masa kerja karyawan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu.
- 2) Insentif dalam bentuk jaminan:

Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuk insentif sosial ini antara lain:

- 1) Pembuatan rumah dinas
- 2) Pengobatan secara cuma-cuma
- 3) Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis
- 4) Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota
- 5) Cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji
- 6) Pemberian piagam penghargaan
- 7) Biaya pindah
- 8) Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan.

Tujuan pemberian insentif menurut Mustika (2014), adalah sebagai berikut:

1) Mencapai Sasaran Strategis

Perusahaan yang menggunakan sistem insentif sebagai salah satu jenis bayaran yang ditawarkan kepada karyawan berusaha untuk menumbuhkan inisiatif strategis.

2) Menegakkan Norma-norma Perusahaan

Perusahaan menggunakan insentif untuk menetapkan norma-norma yang berkaitan dengan pemberian nilai yang beragam terhadap tugas yang diberikan kepada karyawan.

3) Memotivasi Kinerja

Pemberian insentif terhadap karyawan bertujuan untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

4) Menyadari Kontribusi Perbedaan

Melalui insentif akan diketahui karyawan yang memiliki kontribusi yang tinggi, rata-rata dan rendah terhadap perusahaan.

UNMAS DENPASAR

2.1.5 Kinerja Keuangan

Menurut Munawir (2010:30) kinerja keuangan perusahaan merupakan satu diantara dasar penilaian mengenai kondisi keuangan perusahaan yang dilakukan berdasarkan analisa terhadap rasio keuangan perusahaan. Pihak yang berkepentingan sangat memerlukan hasil dari pengukuran kinerja keuangan perusahaan untuk dapat melihat kondisi perusahaan dan tingkat keberhasilan perusahaan dalam menjalankan

kegiatan operasionalnya. Tujuan dari pengukuran kinerja keuangan perusahaan adalah:

1) Mengetahui tingkat likuiditas

Menunjukkan kemampuan suatu perusahaan untuk memperoleh kewajiban keuangannya yang harus segera dipenuhi atau kemampuan perusahaan untuk memenuhi keuangannya pada saat di tagih.

2) Mengetahui tingkat solvabilitas

Menunjukkan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban keuangannya apabila perusahaan tersebut di likuidasi.

3) Mengetahui tingkat profitabilitas atau rentabilitas

Menunjukkan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba selama periode tertentu yang dibandingkan dengan penggunaan aset atau ekuitas secara produktif.

4) Mengetahui tingkat aktivitas usaha

Menunjukkan kemampuan perusahaan dalam menjalankan dan mempertahankan usahanya agar tetap stabil, yang diukur dari kemampuan perusahaan dalam membayar pokok utang dan beban bunga tepat waktu, serta pembayaran dividen secara teratur kepada para pemegang saham tanpa mengalami kesulitan atau krisis keuangan (Munawir, 2010:31).

Kinerja keuangan dapat diukur menggunakan ROA. Return On Assets (ROA) menurut Hanafi dan Halim (2004:83) adalah rasio yang mengukur kemampuan perusahaan menghasilkan laba dengan menggunakan total asset (kekayaan) yang dimiliki perusahaan setelah

disesuaikan dengan biaya-biaya untuk mendanai asset tersebut. ROA merupakan indikator kemampuan sebuah unit usaha untuk memperoleh laba atas sejumlah asset yang dimiliki oleh unit usaha tersebut. Return On Assets mengukur kinerja operasi yang menunjukkan sejauh manakah aktiva dikaryakan. Rasio ini mengukur seberapa efektif perusahaan dalam memanfaatkan sumber ekonomi yang ada untuk menghasilkan laba.

Return On Assets (ROA) merupakan pengukuran kemampuan perusahaan secara keseluruhan didalam menghasilkan keuntungan dengan jumlah keseluruhan aktiva yang tersedia didalam perusahaan. ROA digunakan untuk melihat tingkat efisiensi operasi perusahaan secara keseluruhan. Semakin tinggi rasio ini, maka semakin baik suatu perusahaan. Sebaliknya rasio yang rendah menunjukkan kemungkinan-kemungkinan sebagai berikut:

- 1) Adanya over investment dalam aktiva yang digunakan untuk operasi dalam hubungannya dengan volume penjualan yang diperoleh dengan aktiva tersebut.
- 2) Merupakan cermin rendahnya volume penjualan dibandingkan dengan ongkos-ongkos yang diperlukan.
- 3) Adanya efisiensi baik dalam produksi, pembelian maupun pemasaran.
- 4) Adanya kegiatan ekonomi yang menurun.

ROA yang negatif disebabkan laba perusahaan dalam kondisi negatif (rugi) pula. Hal ini menunjukkan kemampuan dari modal yang diinvestasikan secara keseluruhan aktiva belum mampu menghasilkan laba. Rumus yang digunakan untuk mengatur ROA adalah sebagai berikut:

$$ROA = \frac{\text{Laba bersih} \times 100\%}{\text{Total aktiva}} \dots\dots\dots(1)$$

2.1.6 Pengertian LPD

LPD merupakan badan keuangan yang dimiliki oleh desa adat di Bali. Sesuai dengan Peraturan Daerah Provinsi Bali No. 8 tahun 2002 sebagaimana telah diperbaharui dengan Peraturan Daerah Provinsi Bali No. 3 tahun 2007, mengingat LPD merupakan lembaga keuangan milik desa pekraman yang memberikan manfaat soaial, ekonomi, dan budaya bagi anggotanya, kini telah berkembang dengan dengan pesat sehingga diperlukan pengaturan yang lebih menjamin kepastian dan perlindungan hukum bagi keberadaan dan kegiatan LPD sebagai suatu lembaga yang menjalankan fungsi keuangan milik desa pekraman dan krama desa yang menjadi anggotanya. Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Bali No. 3 tahun 2007 bahwa LPD merupakan badan usaha keuangan milik desa yang melaksanakan kegiatan usaha di lingkungan desa dan bertugas meningkatkan taraf hidup masyarakat pedesaan.

Fungsi dan tujuan didirikan LPD adalah sebagai wadah kekayaan desa yang berupa uang atau surat-surat berharga lainnya dan pendayagunaan LPD diarahkan pada usaha-usaha peningkatan taraf hidup krama desa untuk menunjang pembangunan desa. Adapun tujuan didirikannya LPD adalah sebagai berikut:

- 1) Mendorong pembangunan ekonomi masyarakat Desa melalui kegiatan menghimpun tabungan dan deposito dari krama desa.

- 2) Memberantas ijon, gadai gelap dan lain-lain yang dapat dipersamakan dengan itu di pedesaan.
- 3) Menciptakan pemerataan kesempatan berusaha dan perluasan kesempatan kerja bagi desa adat.
- 4) Meningkatkan daya beli dan melancarkan lalulintas pembayaran dan peredaran uang di desa.

Dalam usaha merealisasikan tujuan tersebut, maka LPD desa adat melakukan usaha diantaranya adalah:

- 1) Menerima simpanan uang masyarakat dalam bentuk tabungan dan simpanan berjangka (deposito).
- 2) Memberi pinjaman untuk usaha-usaha yang produktif disemua sektor usaha masyarakat.

LPD berperan dalam pembangunan desa khususnya dan pembangunan nasional pada umumnya, disamping itu LPD berperan penting dalam pembagian pendapatan masyarakat kemudian LPD berperan penting dalam usaha-usaha yang berproduktif untuk berbagai sektor seperti pertanian, industri kecil, perdagangan dan jasa lainnya yang nantinya akan meningkatkan taraf pendapatan masyarakat.

Dari usaha-usaha LPD tersebut diharapkan nantinya dapat memperluas lapangan pekerjaan atau kesempatan kerja sehingga dapat menyerap tenaga kerja yang menganggur dalam masyarakat.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dapat dijadikan bahan acuan oleh penulis yaitu penelitian yang dilakukan oleh Kulyana (2010) meneliti tentang pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel independen yaitu insentif, variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan insentif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Mariana (2010) meneliti tentang analisis kedisiplinan kerja pegawai. Variabel independen yaitu keteladanan kepemimpinan, tujuan dan kemampuan, hubungan kemanusiaan, dan sanksi hukuman, variabel dependen yaitu disiplin kerja. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan keteladanan kepemimpinan, tujuan dan kemampuan, hubungan kemanusiaan, dan sanksi hukuman berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Sugianto (2011) meneliti tentang pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Variabel independen yaitu motivasi kerja dan kepemimpinan, variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sukmasari (2011) meneliti tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi, insentif, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel independen yaitu kepemimpinan, motivasi, insentif,

lingkungan kerja dan kepuasan kerja, variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan kepemimpinan, insentif, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan motivasi, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Febryanti (2011) meneliti tentang pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan. Variabel independen yaitu kompensasi, variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Hasil dari penelitian ini kompensasi (gaji, insentif, dan tunjangan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Mahardikawanto (2013) meneliti tentang pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel independen yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, kualitas kehidupan kerja dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan disiplin kerja, lingkungan kerja dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Lufitasari (2014) meneliti tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja. Variabel independen yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi, variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Wulansari (2014) meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan. Variabel independen yaitu lingkungan kerja dan insentif, variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja dan insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pratiwi (2014) meneliti tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel independen yaitu motivasi dan disiplin kerja, variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Astuti (2015) meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Variabel independen yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi, variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Nugroho (2015) meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Nimpuno (2015) meneliti tentang pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Variabel independen yaitu disiplin kerja dan gaya kepemimpinan, variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

