

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan asset sebuah organisasi atau perusahaan dan salah satu faktor terpenting dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran yang dominan didalam sebuah organisasi atau perusahaan yang bisa mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Orang-orang atau pegawai tersebut memberikan tenaga, pikiran, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi atau perusahaan, maka sudah selayaknya asset penting ini harus dijaga seperti aset-aset organisasi atau perusahaan lainnya.

Menurut mangkunegara (2016), meskipun terdapat berbagai sumber daya yang penting dalam perusahaan, satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif suatu perusahaan adalah sumber daya manusia dan bagaimana pengolaanya.

Sumber daya manusia merupakan peranan yang sangat penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia menyebabkan sumber daya yang lain dapat berfungsi dan dijalankan, begitu pentingnya peranan sumber daya manusia, faktor ini menjadi penentu bagi maju mundurnya perusahaan, karena betapapun hebat gedung-gedung dan kantornya, besar modal yang digunakan, luas jaringan pemasaran serta matangnya rencana dan strateginya, semua tidak berarti sama sekali tanpa orang-orang yang menggerakkan, melaksanakan serta merealisasikan rencana tersebut Hapsari (2016). Hasibuan (2016) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang

dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Saputra *et al.*, 2016). Menurut Amir (2015:81) Kinerja Pegawai adalah konsep yang sangat abstrak dan memerlukan pendefinisian tertentu menyebutkan atributnya secara rinci dan lengkap.

Kinerja pegawai yang terdapat dalam Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Bali, merupakan hasil dari setiap kinerja pegawai yang berada didalamnya 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. Namun pada kenyataannya, kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Bali masih rendah. Berdasarkan permasalahan yang ada pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Bali, instansi tersebut mengalami permasalahan tentang kinerja. Menurut Christi *et al.*, (2016) indikasi 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 ketidak senangan 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 oleh kondisi covid seperti adanya ketakutan untuk bekerja. Adapun data yang menunjukkan adanya fenomena terkait kinerja karyawan pada

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%

Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Bali, pada Tabel

1.1 sebagai berikut:

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

Berdasarkan Tabel 1.1 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 masih adanya 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.

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 di lahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya Sinamo (2011). Setiap organisasi harus mengembangkan etos kerja yang akan menerapkan manajemen sumber daya manusia secara baik dan profesional, etos kerja yang tinggi harus dimiliki oleh setiap pegawai karena organisasi membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap pegawai, setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk meningkatkan kinerja, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Setiap organisasi harus mengembangkan etos kerja yang akan

menerapkan manajemen sumber daya manusia secara baik dan profesional, etos kerja yang tinggi harus dimiliki oleh setiap pegawai karena organisasi membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap pegawai, setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk meningkatkan kinerja, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai. Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja.

Terwujudnya tujuan perusahaan sangatlah penting, salah satunya tergantung pada kinerja karyawan, perusahaan harus bisa memperhatikan karyawan, memberikan arahan dan memotivasi mereka guna meningkatkan kinerja karyawan (Sangian, *et al.*, 2019). Menurut Sinamo (2012:2) etos kerja adalah konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seorang atau sekelompok orang yang diimplementasikan melalui perilaku kerja yang baik dan benar. Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa (Dodi, dkk, 2013).

Berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa orang pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Bali menunjukkan bahwa mereka sekalipun dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan namun karyawan merasakan ketidak senang untuk bekerja ditandai oleh kelesuan waktu bekerja, karyawan tidak betah untuk bekerja serta waktu kerja tidak normal ditandai oleh karyawan terlambat datang ke kantor serta dihantui oleh kondisi covid seperti adanya ketakutan untuk bekerja Bersama di dalam ruang kantor sehingga berdampak kepada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil temuan penelitian terdahulu yang dilakukan Yantika *et al.*, (2018) menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa etos kerja sikap, perilaku individu yang memihak sepenuhnya terhadap pekerjaan yang ia lakukan. Penelitian yang dilakukan Wahid, dkk, (2016) menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula Penelitian yang dilakukan Nurjaya (2021) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan Timbuleng, (2015) menyatakan bahwa etos kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa etos kerja yang ada pada karyawan tidak mempengaruhi kinerja.

Keberlanjutan suatu perusahaan mempengaruhi kinerja pegawai terhadap disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi pegawai. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai. Dan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan. 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). Oleh karena itu, semakin tinggi disiplin kerja seseorang, akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Kinerja pegawai akan dapat terwujud bila pegawai mempunyai komitmen dengan organisasi dan

ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi (Purwati & Kurniawan 2018).

Berdasarkan teori diatas bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien di dalam perusahaan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja seseorang, akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Menurut Sutrisno (2015:87), disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri pegawai yang menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Selain itu disiplin kerja juga fenomena penyebab menurunnya kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Bali. Berdasarkan pengamatan di lapangan kondisi sebagian pegawai tidak menaati peraturan yang ditetapkan instansi. Hal itu terlihat dengan masih adanya pegawai yang tidak menaati peraturan instansi seperti berpakaian tidak rapi, menggunakan peralatan kantor dengan tidak baik dan tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang dijalankan masih rendah. Apabila hal ini terus-menerus, maka dapat merugikan bagi instansi.

Berdasarkan pengamatan di lapangan dalam penerapan disiplin, ada ditemukannya pegawai yang kurang menggunakan waktu secara baik. Masih banyak pegawai yang tidak datang dengan tepat waktu, dan juga tingkat absensi dengan itu jika pegawai datang tidak tepat waktu maka semua pekerjaan menjadi tidak beraturan. Dengan adanya disiplin yang tinggi sebuah organisasi mampu mencapai hasil kinerja instansi yang sesuai dengan target yang ditetapkan. Berdasarkan peraturan yang mengatur hak cuti pegawai maka bagi pegawai yang meninggalkan tugas tanpa keterangan /

bukan dari hak cuti maka 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 diatas dapat dilihat adanya tingkat ketidak hadirannya diatas 3% yang menunjukkan adanya indikasi kurangnya disiplin kerja karyawan. Tingkat Absensi Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Bali Januari – Desember 2019 dapat dilihat pada Tabel 1.2:

Tabel 1.2
Absensi Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah
Provinsi Bali Bulan Tahun 2019

No	Bulan	Jumlah Pegawai (orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Absensi	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (hari)	Presentase 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
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 menunjukan tingkat absensi pegawai setiap bulannya berfluktuasi tingkat absensi pegawai tertinggi pada bulan April yaitu 14 orang

dengan tingkat persentase tertinggi yaitu 1,65 persen dan sisanya berfluktuasi secara terus menerus selama tahun 2019. Faktor lain yang menunjukkan disiplin kerja pegawai kurang yaitu pegawai terlambat datang sehingga dapat menghambat pekerjaan. Dari tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa jumlah absen pegawai yaitu rata-rata 1,98 persen perbulan.

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 negative dan signifikan terhadap kinerja, artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh yang kurang baik terhadap kinerja pegawai dan bisa dikatakan hal ini tidak penting terhadap kinerja pegawai.

Dalam penulisan skripsi ini lebih memfokuskan permasalahan pada kondisi yang dialami oleh karyawan atau karyawan pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Bali, mengenai bagaimana tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai dengan tunjangan insentif secara finansial yang diterima karyawan. Pembagian insentif merupakan hal yang paling simple namun sangat kompleks, dikatakan demikian karena pemberian insentif dilakukan atas dasar banyak factor agar pembagian dirasa adil oleh pegawai itu sendiri. Hasibuan (2013) mengemukakan bahwa Insentif adalah

tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Sedangkan menurut Panggabean (2010) mengemukakan bahwa Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong pegawai bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

Mangkunegara (2012) mengemukakan bahwa Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja pegawai dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan). Begitu pula 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. Pemberian insentif dimaksud agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas standar. Insentif merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi Setiawan (2018).

Pegawai memberikan jasanya dengan kinerja yang baik untuk kemajuan perusahaan dan perusahaan memberikan imbalan kepada karyawan

atas jasanya (Mangkunegara, 2016). Berkaitan dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan tidak luput dari hal pemberian balas jasa atau insentif yang merupakan salah satu masalah penting. Oleh karena itu dibutuhkan pemenuhan insentif untuk memotivasi para pegawai untuk menyelesaikan tugasnya dengan maksimal. Namun berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap 8 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 efektifitas kinerja pegawai itu sendiri.

Mitra, *et al.*, (2018) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga hasil penelitian Candana (2016) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Sari (2019), Sokoco, dkk (2020) dalam penelitiannya tentang insentif dalam kaitannya dengan Kinerja Karyawan menyimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas 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 sumber informasi dalam menjawab permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam pengelolaan SDM perusahaan beserta kebijakan-kebijakannya.

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 fakulaba dan target perusahaan.

c) Bagi Fakultas dan Universitas

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

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 Theori* 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 buat menggapai sasaran kinerjanya 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, sedangkan variabel etos kerja, karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja sebagai faktor penentu. semakin tinggi faktor penentu akan semakin besar peluang untuk mencapai tujuannya ialah kinerja.

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. Sedangkan menurut Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa (Dodi, dkk, 2013). 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.

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 di konstruksikan 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 ketaqwaan 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 lahirnya 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, Salamun dkk. (1995) dalam (Zufrie, 2019) mengemukakan indikator-indikator yang dapat digunakan

untuk mengukur etos kerja diantaranya:

a) Kerja keras

Kerja keras ialah bahwa di dalam bekerja mempunyai sifat mabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai. Dapat memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadangkadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.

b) Disiplin

Disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

c) Jujur

Kejujuran yaitu kesanggupan seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.

d) Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.

e) Rajin

Terciptanya kebiasaan pribadi karyawan untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai. Rajin di tempat kerja berarti pengembangan kebiasaan positif di tempat kerja. Apa yang sudah baik harus selalu dalam keadaan prima setiap saat.

f) Tekun

Tekun berarti rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh (bekerja, belajar, berusaha, dsb). Orang yang tekun adalah orang yang bekerja secara teratur, mampu menahan rasa bosan/jemu, dan mau belajar dari kesalahan (orang lain maupun dirinya) di masa lalu agar tidak terulang kembali.

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 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.

2) Tujuan Disiplin Kerja

Penerapan disiplin dalam kehidupan perusahaan ditunjukan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati 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 system yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian system yang ada dalam organisasi. Jika system 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 Cahyadhi (2016) indikator pada disiplin kerja adalah sebagai berikut

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 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.

2) Indikator Insentif

Menurut Sarwoto (2010:156), indikator insentif finansial yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Bonus 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 kedalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagian para pihak yang menerima bonus.

- 2) Komisi merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterima kepada pekerja bagian penjualan.
- 3) 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 kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan kedalam daftar pendapatan setiap peserta.
- 4) Kompensasi program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari, antara lain berupa:
 - i. Pensiun, mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi karyawan setelah tidak bekerja lagi.
 - ii. Pembayaran kontraktual, adalah pelaksanaan perjanjian antara atasan dan karyawan, dimana setelah selesai masa kerja karyawan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu.

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 sebagai bahan untuk membantu mendapatkan gambaran dalam kerangka berfikir, dan faktor-faktor penting lainnya yang dapat di jadikan sebagai landasan kajian untuk mengembangkan wawasan berfikir 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 Shift Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel bebas: Lingkungan Kerja dan Shift Kerja Variabel terikat: kinerja karyawan Analisis regresi linier berganda	Terdapat pengaruh shift kerja terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Erwina, Sulpikal dkk (2022)	Analisis Peran Shift Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store Kota Palopo	Variabel bebas: Shift Kerja Variabel terikat: kinerja karyawan analisis regresi linier sederhana	Shift kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan
Siti Nurbaity dkk (2019).	Variabel bebas: Shift Kerja Variabel terikat: kinerja karyawan analisis regresi linier sederhana	Variabel bebas: Shift Kerja Variabel terikat: kinerja karyawan analisis regresi linier sederhana	Shift kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
Rikit Mala Ratih, dkk (2020).	Pengaruh Shift Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Suatu Studi Pada Pt. Bks (Berkat Karunia Surya) Di Kota Banjar)	Variabel bebas: Shift Kerja Variabel terikat: kinerja karyawan analisis regresi linier sederhana	shift kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada PT. BKS (Berkat Karunia Surya) di Kota Banjar.

Dony Arianto & Asri Dwi Puspita (2019)	Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kinerja Melalui Variabel Kelelahan Dan Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt M.I”.	Variabel bebas: Shift Kerja, Variabel terikat: Kinerja Melalui Variabel Kelelahan Dan Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening analisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM)	variabel Shift kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap beban dan kelelahan kerja yang berdampak terhadap penurunan kinerja karyawan
Rosmaini , & HasrudyTanjung (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.	Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh kepuasan kerja

		Analisis linear sederhana	terhadap kinerja karyawan CV Bukit Sanomas
Suhtoji 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, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Variabel bebas: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Variabel terikat: kinerja pegawai Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
Erlina 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	disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.

		Analisis Regresi Berganda	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 karyawan
Novita Wahyu Setyawati dkk (2018)	Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel bebas: stress kerja dan Disiplin Kerja Variabel terikat: kinerja karyawan Analisis Regresi Berganda	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 Parsial Least Square (PLS)	motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan . Disiplin memiliki pengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Indra , Syaikhul Falah dkk (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
---	--	--	--

