BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan – tujuan organnisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Di mana manajemen sumber daya manusia ini menitikberatkan perhatiannya pada masalah-masalah manusia dalam hubungan kerja dengan tugas-tugasnya tanpa mengabaikan faktor-faktor produksi lainnya (Ardian, 2019).

Salah satu organisasi moneter yang berperan penting dalam perbaikan keuangan daerah Indonesia adalah perbankan. Selain perbankan, di Daerah Bali terdapat lembaga keuangan mikro, khususnya LPD yang berada di setiap desa adat. LPD juga berperan dalam perputaran uang provinsi. LPD di Bali adalah sebuah yayasan yang diklaim oleh desa-desa adat yang kapasitasnya sebagai penampung melimpahnya kota-kota konvensional yang melakukan kapasitas penguatan finansial jaringan provinsi di Bali. Aturan administrasi yang digunakan LPD tidak terlalu rumit dan disesuaikan dengan keadaan alam di mana aturan itu diletakkan (Sulianingsih & Firmani, 2022).

UNMAS DENPASAR

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) merupakan lembaga keuangan nonBank yang tidak di atur oleh peraturan Bank Indonesia tetapi diatur dan disahkan oleh Peraturan Daerah Provinsi Bali No. 8 Tahun 2002 dan pengelolaan LPD sepenuhnya diserahkan kepada desa pakraman yang bersangkutan. Lembaga Perkreditan Desa (LPD) merupakan lembaga keuangan mikro yang berada di desa pakraman. LPD adalah badan usaha milik desa pakraman yang merupakan unit operasional yang berfungsi sebagai wadah kekayaan milik desa pakraman, yang berupa uang atau surat-surat berharga. Seiring dengan perkembangan LPD semakin pesat, menyebabkan aktivitas operasional dan manajerial LPD menjadi semakin kompleks (Sumawati, 2019).

Menurut Fajar (2022) keberadaan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) bertujuan untuk meningkatkan perekonomian dan taraf hidup krama desa pakraman, mengurangi peran rentenir sebagai "tuan penolong" krama desa adat untuk mengatasi kesulitan keuangan akibat regulasi perbankan yang belum mampu menyentuh masyarakat pedesaan serta sebagai pilar penjaga kebudayaan Bali yang berlandaskan filsafat Tri Hita Karana di lingkungan desa pakraman. LPD harus tetap di jaga serta di kembangkan agar dapat memberikan manfaat lebih bagi masyarakat desa pekraman. Oleh karena itu LPD haru mampu meningkatkan kinerjanya.

UNMAS DENPASAR

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja

yang dihasilkan oleh seseorang karyawan diartikan mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan sangat berpengaruh baik itu terhadap perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi, karena produktif atau tidaknya mereka akan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan. Fenomena yang menyangkut pada kinerja karyawan yang ditunjukan dengan tidak dapat mencapai target laba yang telah ditentukan perusahaan.

Tabel 1.1
Laba Bersih LPD Desa Adat Kekeran Badung Tahun 2018-2021

Tahun	Laba Bersih	Laju Pertumbuhan
2018	1,242,493,000	
2019	1,275,978,000	2.69%
2020	1,018,670,000	-20.17%
2021	1,095,855,000	7.58%

Sumber: LPD Desa Adat Kekeran, 2022

Berdasarkan data Tabel 1.1 diatas dapat dilihat laba bersih LPD Desa Adat Kekeran Tahun 2018-2021 mengalami fluktuasi. Pada tahun 2020 laba bersih LPD Desa Adat Kekeran mengalami penurunan menjadi sebesar Rp. 1,018,670,000 atau mengalami penurunan 20,17 persen dari tahun sebelumnya, hal ini mengindikasikan kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kekeran mengalami penurunan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan.

UNMAS DENPASAR

Menurut Robbins (2017) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perorangan dan

tujuan organisasi akan menjadi renggang dan lemah. Kondisi seperti itu menimbulkan situasi dimana seseorang bekerja ntuk tujuan pribadinya, sementara tujuan organisasi menjadi tidak efisien dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Berdasarkan penelitian Gunawan (2023), Dewi, dkk. (2022) dan Suryantha & Nugraha (2017) menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja. Vipraprastha, dkk. (2018) menemukan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain kepemimpinan, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh pemberian insentif.

Pemberian insentif finansial kepada karyawan merupakan salah satu aspek yang penting untuk diperhatikan terkait dengan perhatian perusahaan atau organisasi kepada pekerjanya. Pemberian insentif juga mengindikasi kebijakan perusahaan atau organisasi dalam memperlakukan para karyawannya secara adil. Menurut Hasibuan (2013:118), 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.

UNMAS DENPASAR

Tabel 1.2
Insentif Karyawan LPD Desa Adat Kekeran Badung

No	Insentif	Keterangan
1.	Jaminan Sosial dan Kesehatan	BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan Kelas 2
2.	Bonus	Berdasarkan pembagian laba akhir tahun

Sumber: LPD Desa Adat Kekeran, 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui insentif yang didapatkan oleh karyawan LPD Desa Adat Kekeran, karyawan sudah mendapatkan jaminan sosial dan Kesehatan beserta bonus yang didapatkan pada akhir tahun tergantung laba yang didapatkan oleh LPD, hasil wawancaara menunjukan masih belum puasnya karyawan mengenai kelas jaminan kesehatan dan yang ditanggung oleh LPD. BPJS ketenagakerjaan seperti Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun tentunya menjadi hal yang wajib didapatkan karyawan untuk meningkatkan semangat dan kinerjanya. Berdasarkan penelitian Dewi & Putra (2022), Setiawan, dkk. (2021) dan Sabar (2019) menyatakan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin baik insentif yang diberikan perusahaan maka akan meningkatkan kinerja. Berbeda dengan penelitian Wewengkang (2021), menemukan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja.

Menurut Hasibuan (2017:193), mengatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan oerusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati peraturan dan sadar akan tugas dan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dengan kebijakan sumber daya manusia dalam mengemban tugas kerjanya. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai, karena merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar

UNMAS DENPASAR

senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Seorang karyawan dikatakan memiliki displin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap dan tanggung jawab dalam mematuhi aturan dalam kehadiran dan norma yang ada di perusahaan. Tabel 1.3 menunjukan absensi karyawan LPD Desa Adat Kekeran Tahun 2022.

Tabel 1.3
Absensi Karyawan LPD Desa Adat Kekeran Badung Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kejra (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharus-nya (Hari)	Jumlah Karyawan Yang Absensi	Jumlah Tingkat Kehadiran (Senyata nya) (Hari)	Persentase Tingkat Absensi (%)
Januari	30	26	780	90	690	11.54
Februari	30	24	720	60	660	8.33
Maret	30	25	750	30	720	4.00
April	30	25	750	90	660	12.00
Mei	30	26	780	60	720	7.69
Juni	30	26	780	90	690	11.54
Juli	30	26	780	60	720	7.69
Agustus	30	27	810	0	810	0.00
September	30	26	780	60	720	7.69
Oktober	30	26	780	150	630	19.23
Nopember	30	26	780	180	600	23.08
Desember	30	27	810	120	690	14.81
Rata-Rata						10.63

Sumber: LPD Desa Adat Kekeran, 2023

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan Tabel 1.3 diketahui bahwa tingkat kehadiran kerja karyawan pada LPD Desa Adat Kekeran yaitu 10,63%. Hal ini menunjukan bahwa semakin meningkat presentase ketidakhadiran karyawan maka menunjukan disiplin kerja semakin menurun. Adapun penyebab tingginya absensi pada Bulan Oktober dan Nopember adalah dikarenakan adannya upacara adat di desa. LPD merupakan usaha yang dimiliki oleh Desa adat tentunya dalam penindakan disiplin kerja masih mengunakan asas

kekeluargaan. Berdasarkan penelitian Pradnyana, dkk (2019), Hartono & Siagian (2020), Husni (2019) dan Yuliyanti, dkk. (2017) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja. Berbeda dengan penelitian Sanjaya (2020) menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kekeran, Kabupaten Badung?
2. Apakah pengaruh insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kekeran, Kabupaten Badung?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kekeran, Kabupaten Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kekeran, Kabupaten Badung.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kekeran, Kabupaten Badung.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kekeran, Kabupaten Badung.

UNMAS DENPASAR

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

   1) Bagi Peneliti

      Dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang cara meningkatkan kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kekeran, selain itu sebagai syarat untuk mendapatkan Gelar Sarjana Manajemen.

   2) Bagi peneliti lain

      Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan referensi tambahan di bidang manajemen sumber daya manusia terutama aplikasi *Goal Setting Theory* tentang kinerja karyawan yang dipengaruhi kepemimpinan, insentif, disiplin kerja, sehingga nantinya dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian terkait di masa mendatang.

2. Manfaat Praktis

   1) Bagi Universitas Mahasaraswati

      Untuk menambah referensi kepustakaan dan dapat berguna sebagai dasar pemikiran bagi kemungkinan adanya penelitian sejenis di masa mendatang yang berkenaan dengan kinerja karyawan.

   2) Bagi LPD Desa Adat Kekeran

      Hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi LPD Desa Adat Kekeran untuk menentukan kebijakan yang

UNMAS DENPASAR

berkaitan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan kepemimpinan, insentif dan disiplin kerja.

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Giusti dkk., 2018).

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2017). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki.

UNMAS DENPASAR

Goal setting theory telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2017). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan. Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi.

Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreativitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Locke's model (Arsanti, 2017), *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

UNMAS DENPASAR

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang karyawan diartikan mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja

karyawan sangat berpengaruh baik itu terhadap perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi, karena produktif atau tidaknya mereka akan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan. Untuk mempertahankan produktivitas, perusahaan sebaiknya melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan (Akbar, 2018).

Menurut Rismawati dan Mattalata (2018: 2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sutrisno, 2018: 123).

Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan di dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

UNMAS DENPASAR

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Organ, dkk. (2017) peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Berikut penjelasan lebih lanjut:

1. Faktor Internal

a. Kepuasan Kerja

Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasinya, membantu rekan kerjanya, dan membuat kinerja mereka melampaui target, lebih dari itu karyawan yang puas bisa jadi lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka.

b. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi, bersedia melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi.

c. Kepribadian

Perbedaan individual merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan, sehingga karyawan akan menunjukkan kinerja mereka.

d. Moral Karyawan

Moral merupakan kewajiban-kewajiban susila seorang terhadap masyarakat atau organisasi.

e. Motivasi

Motivasi sebagai kesediaan untuk melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi sebagai dipersyaratkan oleh kemampuan usaha itu untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu.

2. Faktor Eksternal

a. Gaya Kepemimpinan

UNMAS DENPASAR

Gaya kepemimpinan adalah kecenderungan orientasi aktivitas pemimpin ketika mempengaruhi aktivitas bawahan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

b. Kepercayaan Kepada Pimpinan

Kepercayaan atau trust ialah rasa percaya yang dimiliki oleh seseorang kepada orang lain yang didasarkan pada integritas, reliabilitas dan perhatian.

c. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat karakteristik utama yang dihargai anggota organisasi.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, terdapat lima indikator yang dikemukakan oleh Robbins (2017:21), sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

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

2) Kuantitas kerja

UNMAS DENPASAR

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

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

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

2.1.3 Konsep Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan (Robbins 2017). Menurut Ivancevich (2017), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan serta kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Menurut Tambunan (2015), kepemimpinan adalah seseorang yang menduduki posisi formal dalam suatu organisasi atau negara memiliki peran tanggungjawab dan kewenangan terhadap organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Dalam mencapai tujuan tersebut, pemimpin harus bekerjasama dengan para bawahannya untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya menghasilkan, baik itu dalam bentuk barang ataupun jasa.

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses yang kompleks dimana seseorang mempengaruhi dan mengarahkan orang lain agar mau bekerja sama dan efektif sesuai dengan perintahnya untuk mencapai suatu misi, tugas, atau sasaran yang

akan dituju dan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Dasar-Dasar Kepemimpinan

Menurut Endang (2015) ada 4 (empat) dasar kepemimpinan agar berjalan dengan efektif adalah sebagai berikut:

1) Penentuan Tujuan

Seorang pemimpin harus memastikan dari awal bahwa semua anggota timnya memahami maksud dan tujuan organisasi. Visi dan misi organisasi atau perusahaan harus sudah terinternalisasi pada diri masing-masing anggota. Tim tidak akan kehilangan arah dalam memacu roda organisasi dengan adanya fase penentuan tujuan ini diawal.

2) Komunikasi

Semua kebijakan, keputusan, informasi atau berita apapun yang dibuat oleh manajemen terkait kebijakan perusahaan harus dikomunikasikan dengan baik kepada semua anggota tim.

3) Kepercayaan

Komunikasi yang efektif didasari dengan adanya saling percaya antara pihak-pihak yang terlibat dalam komunikasi tersebut (pemimpin dan bawahannya). Penentuan arah tujuan organisasi sudah dibuat, kemudian dikomunikasikan, dan komunikasi tersebut dibangun diatas keprcayaan.

4) Akuntabilitas (Pertanggungjawaban)

Banyak pemimpin yang akhirnya gagal menjalankan dasar ini. Hal ini tidak dimaksudkan untuk mencari siapa yang bersalah atas kegagalan organisasi, tapi ditujukan untuk menuntut pertanggungjawaban dari semua orang yang

UNMAS DENPASAR

terlibat dalam organisasi tersebut. Semua karyawan atau bawahan merasa diawasi sehingga setiap saat karyawan terpacu untuk memberikan yang terbaik. Namun apabila suatu saat karyawan merasa tidak diawasi, kinerjanya tetap bisa mengutamakan yang terbaik, karena karyawan juga akan mempertanggungjawabkan pekerjaannya tersebut kepada atasannya diakhir pekerjaan.

3. Indikator Kepemimpinan

Menurut Kartono (2014:159) kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1) Kemampuan mengambil keputusan

   Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2) Kemampuan memotivasi

   Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemapuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3) Kemampuan komunikasi

   Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain

UNMAS DENPASAR

tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4) Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5) Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bias diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menaggung akibatnya.

6) Kemampuan mengendalikan emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagian.

UNMAS DENPASAR

2.1.4 Konsep Insentif

1. Pengertian Insentif

Menurut Hasibuan (2013:117), insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam

pemberian kompensasi. Sedangkan menurut Pangabean (2012:77), insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka karyawan yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Menurut Mangkunegara (2012:89), 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 karyawan dan kontribusi terhadap organisasi atau perusahaan. Begitu pula menurut Handoko (2011:176), insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Menurut Al-Nsour (2012), insentif finansial berarti jumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, baik dalam bentuk langsung maupun dalam bentuk pembayaran bulanan termasuk seluruh penghasilan tambahan bagi karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli 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 karyawan bekerja lebih produktif lagi agar dapat meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan.

UNMAS DENPASAR

2. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif dimaksudkan agar kebutuhan materi pegawai terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan materi itu diharapkan pegawai dapat bekerja lebih baik, cepat dan sesuai dengan standar perusahaan sehingga *output* yang dihasilkan dapat meningkat daripada input dan akhirnya kinerja pegawai

dapat meningkat. Menurut Sutrisno (2011:188-189) tujuan diberikannya insentif adalah sebagai berikut:

1) Menghargai prestasi kerja
2) Menjamin keadilan
3) Mempertahankan karyawan
4) Memperoleh karyawan yang bermutu
5) Pengendalian biaya
6) Memenuhi peraturan.

3. Indikator Insentif

Indikator insentif menurut Sarwoto (2012:23), adalah suatu insentif yang diberikan pada seorang karyawan dalam bentuk uang maupun jaminan sosial. Indikator insentif ini meliputi:

1) 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.
2) *Profit share,* merupakan salah satu jenis insentif tertentu. Pembayarannya 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.

UNMAS DENPASAR

3) Tunjangan, tunjangan karyawan merupakan pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok. Perusahaan atau organisasi membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini. Dengan kata lain tunjangan dalam hal ini adalah komponen imbalan balas jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja pegawai. Pemberian tunjangan pada umumnya terkait dengan upaya perusahaan atau organisasi untuk memenuhi kebutuhan pegawainya akan rasa aman, sebagai bentuk pelayanan kepada pegawai serta menunjukkan tanggung jawab sosial perusahaan kepada pegawainya.

2.1.5 Konsep Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2017:87) mengatakan bahwa disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancer, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Menurut Hasibuan (2017:193), mengatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati peraturan dan sadar akan tugas dan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan dan kesadaran seseorang karyawan dalam menaati semua peraturan dan norma yang berlaku, sehingga karyawan mau untuk melakukan pekerjaannya dengan baik karena sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya kedisiplinan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Hasibuan (2017) yaitu:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan. Tetapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau pekerjaannya itu jauh dibawah kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan akan rendah. Di sini letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

2) Kepemimpinan

Dalam menentukan disiplin kerja karyawan maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika dia sendiri kurang berdisiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh para bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik, supaya para bawahan pun berdisiplin baik.

3) Insentif (Tunjangan Dan Kesejahteraan)

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisplinan karyawan, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Perusahaan harus memberikan balas jasa yang

UNMAS DENPASAR

sesuai. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang di terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuannya beserta keluarganya. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik jika selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4) Keadilan

Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Apabila keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Pimpinan atau manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisplinan yang baik pula.

5) Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam mewujudkan kedisplinan karyawan perusahaan, karena dengan pengawasan ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahan. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerjanya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya.

3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2017:291) menyatakan bahwa indikator disiplin kerja itu ada lima, yaitu sebagai berikut :

UNMAS DENPASAR

1) Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2) Tingkat Kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

3) Ketaatan Pada Peraturan Keja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelencacaran dalam kerja.

4) Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan agar tercapainya suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai acuan dan pendukung untuk melakukan penelitian. Berikut penelitian terdahulu dalam penelitian ini.

1. Gunawan (2023) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Pengurus Terhadap Keunggulan Bersaing(Studi Pada Lembaga Perkreditan Desa Di Kabupaten Buleleng Bali). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompetensi SDM terhadap keunggulan bersaing Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kabupaten Buleleng Bali secara parsial dan simultan. Variabel

UNMAS DENPASAR

kepemimpinan mengadopsi delapan sifat kepemimpinan astabratayang meliputi : indra brata, yama brata, surya brata, candra brata, vayu brata, bhumi brata, varuna brata dankwera brata. Kompetensi SDM meliputi: pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. Keunggulan bersaing meliputi: ancaman pendatang baru, kekuatan penawaran pemasok, kekuatan penawaran pembeli, ancaman produk pengganti, dan persaingan. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya serta dianalisis dengan regression analysis. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan bersaing, dan kompetensi SDM memperkuat pengaruh kepemimpinan terhadap keunggulan bersaing LPD di Kabupaten Buleleng Bali.

2. Dewi, dkk. (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Tegal Darmasaba Badung.Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa adat Tegal Darmasaba. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tegal Darmasaba Badung.
3. Suryantha & Nugraha (2017) dengan judul penelitian Analisis Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Kredit Tritunggal Tuka Di Dalung Kabupaten Badung Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap

UNMAS DENPASAR

kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, untuk menganalisis dan mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Koperasi Kredit Tritunggal Tuka. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Dewi & Putra (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Efektivitas Sia, Lingkungan Kerja Fisik Dan Insentif Terhadap Kinerja Individu Pengguna Sia Pada LPD Di Kecamatan Abiansemal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecukupan kerangka data pembukuan mempengaruhi presentasi tunggal klien kerangka data pembukuan, yang sebenarnya tempat kerja memengaruhi pameran tunggal klien kerangka kerja data pembukuan dan kekuatan motivasi tidak berdampak pada presentasi tunggal klien pembukuan dataframe.

UNMAS DENPASAR

5. Pradnyana, dkk (2019) dengan judul penelitian Motivasi Dan Disiplin Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpd Desa Pakraman Denpasar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Dampak motivasi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Denpasar, (2) Dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Denpasar, (3) Dampak motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Denpasar. Populasi penelitian

ini adalah 12 orang karyawan dan seluruhnya dijadikan responden atau penelitian sensus. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Denpasar demikian pula secara simultan.

6. Hartono & Siagian (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT BPR Sejahtera Batam. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai PT BPR Sejahtera Batam yang berjumlah 105 pegawai. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dan teknik yang dapat peneliti gunakan adalah data primer dengan menyebarkan kuesioner dalam bentuk Google Forms. Pengaruh yang dominan terhadap variabel terikat atau kinerja pegawai (Y) terhadap PT BPR Sejahtera Batam adalah Variabel Disiplin Kerja (X1) yang memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,728 atau 72,8% yang artinya untuk setiap kenaikan satu poin variabel disiplin kerja (X1) mampu meningkatkan kinerja sebesar 72,8% dan untuk variabel pelatihan (X2) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,335 atau 33,5% artinya setiap kenaikan satu poin variabel pelatihan (X2) dapat meningkatkan kinerja sebesar 33,5 %. Variabel disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja, hal ini dapat dilihat dari hasil uji F yang menghasilkan 131,371>f_tabel sebesar 3,09.

UNMAS DENPASAR

7. Setiawan, dkk. (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Insentif, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Barelo Cafe & Resto. Di Era globalisasi persaingan antara perusahaan semakin tinggi dan ketat baik di industri dagang maupun jasa, Sumber Daya Alam, meski sebuah perusahaan telah memiliki finansial yang baik, bahan baku yang tersedia, teknologi yang mutahir, serta ditunjang dengan sistem manajemen yang baik, perusahaan dapat mengatakan bahwa karyawan adalah salah satu faktor penting dalam menentukan terwujudnya tujuan perusahaan. Penelitian ini mempunyai hasil dan menyimpulkan bahwa insentif, pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja melalui uji parsial mempunyai signifikan. Sementara itu, secara hasil dari uji simultan bahwa secara bersama – sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah insentif. Yang artinya agar sebuah perusahaan akan dapat mencapai sebuah tujuan harus memperhatikan karyawan tentang faktor insentif, kepemimpinan dan disiplin kerja.
8. Sabar (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Sinar Sosro Deli Serdang). Skripsi. Universitas HKBP Nommensen. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis analisis pengaruh motivasi, disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung pengaruh motivasi terhadap gaya

UNMAS DENPASAR

kempimpinan di PT. Sinar Sosro Deli Serdang, dimana t hitung > dari t tabel yaitu 3.159>1.66123, pengaruh disiplin kerja terhadap gaya kempimpinan di PT. Sinar Sosro Deli Serdang, dengan t hitung > dari t tabel yaitu 3.001>1.6612, pengaruh insentif terhadap gaya kepemimpinan di PT. Sinar Sosro Deli Serdang, dimana t hitung > dari t tabel yaitu 14.801>1.66123, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di PT. Sinar Sosro Deli Serdang, dimana t hitung > dari t tabel yaitu 15.882>1.66123, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Sosro Deli Serdang, dimana t hitung > dari t tabel yaitu 2.469>1.66123, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Sosro Deli Serdang, dimana t hitung > dari t tabel yaitu 2.472>1.66123, pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan, dimana t hitung > dari t tabel yaitu 6.605>1.66123, pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui gaya kepemimpinan sebesar = 0.111 + $(0.165)^2$ + $(0.850)^2$ = 0.86, pengaruh disiplin terhadap kinerja melalui gaya kepemimpinan 0.111 + $(0.152)^2$ + $(0.850)^2$ = 0.85, pengaruh insentif terhadap kinerja melalui gaya kepemipinan 0.152 + $(0.780)^2$ + $(0.850)^2$ =0.91.

UNMAS DENPASAR

9. Husni (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kereta Api Indonesia Drive Ii Sumbar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh kepemimpinan, insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan Uji Parsial (Uji t) diperoleh : (a) terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, dengan tingkat signifikan

(0,045<0,05). (b) Terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat siginifikan (0,000< 0,05). (c) Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat siginifikan (0,008< 0,05). Kemudian berdasarkan uji hipotesis secara simultan (Uji F) terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan, Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat siginifikan (0,000 < 0,05. Kontribusi variabel Kepemimpinan, Insentif dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,364 atau 36,4% sedangkan 63,6% dipengaruhi oleh variable lain diluar penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang didapat oleh Muhammad Imam Baihaqi (2013), Fandy Gunawan (2017) dan Zainal Arifudin (2017).

10. Yuliyanti, dkk. (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sewing Pt. Pelita Tomangmas Karanganyar. Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh insentif, disiplin, dan komunikasi secara simultan pada kinerja karyawan divisi jahit PT.Pelita Tomangmas Karanganyar. 2) Untuk mengetahui pengaruh insentif, disiplin, dan komunikasi terhadap karyawan kinerja divisi jahit PT.Pelita Tomangmas Karanganyar. Hasil Analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan (90%). Semua data dari kuesioner dinyatakan lulus uji instrumen. Untuk pengujian hasil uji f bahwa nilai F (46,710) > F tabel (2,81) dengan probabilitas 0,000 (p<0,05). Ini berarti Fhitung masuk daerah Ho ditolak, yang berarti perbedaan yang signifikan

UNMAS DENPASAR

antara independent variabel (insentif, disiplin, dan komunikasi) secara simultan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dari hasil uji t didapatkan hasil insentif yang signifikan berpengaruh positif secara individual terhadap variabel kinerja karyawan. Ini terlihat dari thitung (5,697) > t tabel (2,013) dengan nilai signifikansi < α (0,05). Disiplin variabel juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena thitung (2,164) > t tabel (2,013) dengan nilai signifikansi < α (0,05). komikasi juga berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan thitung (2,551) > t tabel (2,013) dengan nilai signifikansi <α (0,05). Hasil analisis pada penelitian ini diperoleh nilai R2 sebesar 0,753 (75,3%). Artinya variabel bebas (insentif, disiplin, dan komunikasi) mampu memberikan kontribusi pengaruh sebesar 75,3% terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Sementara sisanya sebesar 24,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini seperti kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja.

11. Meliana, dkk. (2023) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Sibolga. Hasil studi ini menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Sibolga. Secara parsial Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Sibolga. Secara parsial disiplin

UNMAS DENPASAR

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Sibolga.

12. Noor (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Pemberian Insentif, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Medis Di Masa Pandemi Covid-19 Halaman Judul (Studi Pada Pusat Kesehatan Masyarakat Di Kabupaten Sleman). Penelitian bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh pemberian insentif, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan medis Puskesmas di Kabupaten Sleman. Hasil penelitian didapatkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan medis dengan p-value 0,002. Pemberian insentif berpengaruh signifikan positif terhadap karyawan medis dengan p-value 0,049. Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap karyawan medis dengan p-value 0,003. Dinas Kesehatan Sleman harus mengawasi setiap kinerja melalui pemberian insentif, motivasi, dan kepemimpinan agar mutu kinerja yang dihasilkan selalu baik.
13. Sani, dkk. (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Matahari Jayatama Teknikal. Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh kepemimpinan, insentif motivasi kerja kepada karyawan di PT. Matahari Jayatama Teknikal. Hasil penelitian ini menunjukkan jika bahwa variabel kepemimpinan, insentif di PT. Matahari Jayatama Teknikal tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, ini ditunjukkan dari hasil Uji T Parsial (Uji T) Uji Anova (Uji F) yang menyatakan H1 di terima.

UNMAS DENPASAR

14. Prasaja (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Front Office Department Di The Seminyak Beach Resort And Spa. Kepemimpinan dan disiplin kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Front Office Department di The Seminyak Beach Resort and Spa dengan nilai signifikansi yang diperoleh melalui Hasil uji F diperoleh nilai signifikansi yang diperoleh yakni 0,000 kurang dari 0,05 (0,000, <0,05) sehingga Ho ditolak.
15. Septianingsih (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan Bprs Metro Madani Cabang Jatimulyo. Berdasarkan penelitian ini didapatkan bahwa hasil analisis regresi secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini menyatakan bahwa kinerja karyawan BPRS Metro Madani cabang Jatimulyo atau dikatakan bahwa kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan upah secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Metro Madani cabang Jatimulyo. Sehingga untuk meningkatkan Kinerja Karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo harus memberikan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Upah secara bersama-sama sehingga Kinerja Karyawan akan meningkat.

UNMAS DENPASAR