

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kepemimpinan**

Kepemimpinan memegang peranan penting dalam manajemen suatu perusahaan. Kepemimpinan sangat di butuhkan manusia karena adanya batasan-batasan tertentu dalam diri manusia menyangkut segala hal, dari sinilah timbul rasa ingin dipimpin dan memimpin. Kepemimpinan itu sendiri berasal dari kata dasar yaitu “pimpin” yang artinya peran seseorang berkaitan dengan kemampuannya mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara. Pemimpin adalah seorang yang karena kecakapan-kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang di pimpinnya untuk mengarahkan upaya bersama kearah pencapaian sasaran tertentu (Winardi , 2000;2).

Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati mengikuti kehendak-kehendak pemimpin tersebut (Anoraga, 2003 : 2 ). Menurut Sudarmanto (2009 : 133) kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Miftah Thoha (2010 : 9) mendefinisikan kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Berdasarkan pengetahuan kepemimpinan dari beberapa hasil diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengarahkan serta mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja sesuai dengan kemampuan masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. berhasil tidaknya seorang pemimpin dapat dilihat dari tujuan organisasi yang

selama ini dia pimpin dapat terlaksana atau tidak, organisasi dan bawahan yang selama ini dipimpin mengalami perubahan ke arah kualitas yang lebih baik atau tidak, hubungan yang di bangun di dalam organisasi tersebut dan bagaimana seorang pemimpin yang baik dapat menjadi pengelola yang baik bagi organisasi.

### **2.1.1 Teori-Teori Kepemimpinan**

Teori kepemimpinan membahas tentang bagaimana seorang menjadi pemimpin atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin, Wursanto (2002 ; 197) menyatakan teori kepemimpinan adalah bagaimana cara seseorang menjadi pemimpin atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Berikut adalah beberapa teori tentang kepemimpinan :

#### **1. Teori Sifat**

Teori ini lebih menekankan sifat-sifat umum yang dimiliki pemimpin yaitu sifat yang dibawa sejak lahir. Menurut teori sifat ini hanya individu yang memiliki sifat tertentu yang bisa menjadi seorang pemimpin. Teori ini juga menegaskan bahwa ada beberapa individu yang dilahirkan memiliki sifat alamiah untuk menjadikannya seorang pemimpin. Menurut Darf dalam sutikno (2014 ; 26) menyatakan ada tiga sifat penting yang harus dimiliki seorang pemimpin, yaitu ; kepercayaan, kejujuran, integrasi dan motivasi.

#### **2. Teori Kelebihan**

Teori ini menjelaskan bahwa seseorang akan menjadi pemimpin dari suatu kelompok jika orang tersebut memiliki kelebihan dari yang lain. Pada dasarnya kelebihan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin mencakup 3 hal, yaitu ; kelebihan rasio, kelebihan rohaniah dan kelebihan badaniah

#### **3. Teori Kharismatik**

Teori ini menyatakan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena mempunyai pengaruh yang sangat besar. Pemimpin

dengan tipe ini biasanya memiliki daya tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar.

4. Teori Jalan Tujuan

Teori ini menyatakan bahwa nilai strategis dan keefektifan seorang pemimpin didasarkan pada kemampuannya dalam menimbulkan kepuasan dan motivasi anggotanya dengan penerapan pemberian hadiah. Tugas pemimpin dalam teori ini adalah bagaimana bawahan bisa mendapatkan hadiah atas kinerjanya.

5. Teori bakat

Teori ini disebut juga teori ekologis yang berpendapat bahwa pemimpin lahir karena bakat. Mereka yang menjadi pemimpin karena mempunyai bakat untuk menjadi seorang pemimpin.

6. Teori keturunan

Teori ini menjelaskan jika seorang menjadi pemimpin karena memiliki keturunan atau warisan dari orang tuanya, maka seorang anak otomatis akan menjadi pemimpin menggantikan orang tuanya.

7. Teori Situasional

Teori ini menyatakan bahawa pembawaan yang harus dimiliki seorang pemimpin adalah berbeda-beda tergantung pada situasi yang sedang dihadapi. Pada teori ini pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan situasi kesiapan dan kematangan bawahan.

### **2.1.2 Tipe-tipe Gaya Kepemimpinan**

Menurut Tjiptono (2006 ; 161) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya, sedangkan menurut Hersey (2004 ; 29) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. Siagian (2003 ; 27) menyatakan bahwa

terdapat lima tipe gaya kepemimpinan disesuaikan dengan situasiantara lain :

1. Kepemimpinan Kharismatik

Kepemimpinan kharismatik adalah memiliki kekuatan energi, daya tarik dan berwibawa yang mampu untuk mempengaruhi orang lain, sehingga orang lain itu bersedia untuk mengikutinya. Pemimpin kharismatik ini mempunyai banyak cara untuk memperoleh simpati dari karyawannya, yaitu dengan menggunakan visi untuk menanamkan tujuan dan sasaran kepada karyawannya, kemudian mengkomunikasikan ekspektasi kinerja yang tinggi dan meyakini bawahan bisa mencapainya, kemudian pemimpin memberi contoh melalui tindakan serta memberikan teladan supaya di tiru para bawahannya. Menurut Max Webber, pemimpin tipe ini biasanya di pandang sebagai orang yang mempunyai kemampuan atau kualitas supranatural karena mempunyai daya tarik yang istimewa

2. Kepemimpinan Otokratik

Kepemimpinan otokratik adalah seorang pemimpin yang memiliki ciri-ciri yang pada umumnya negatif, memiliki sifat egois yang besar karena menganggap bahwa organisasi sebagai milik pribadi, mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, tidak mau menerima kritik. Tipe pemimpin ini segalanya akan diputuskan sendiri, serta punya anggapan bahwa bawahannya tidak mampu memutuskan sesuatu.

3. Kepemimpinan demokratik

Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang selalu mendelegasikan wewenangnya yang praktis dan realistik tanpa kehilangan kendali organisasi dan melibatkan bawahannya secara aktif dalam menentukan nasib sendiri melalui peran serta proses pengambilan keputusan. Pemimpin ini dihormati dan disegani bukan ditakuti karena prilakunya dalam kehidupan

organisasi mendorong bawahannya menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreativitasnya. Tipe pemimpin demokratik adalah tipe pemimpin yang paling tepat untuk organisasi karena tipe demokratik senang menerima saran, pendapat bahkan kritisak dari bawahan, selalu mengutamakan kerjasama dalam usaha mencapai tujuan, selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

#### 4. Kepemimpinan Paternalistik

Kepemimpinan Paternalistik adalah kepemimpinan yang mempunyai ciri menggabungkan antara ciri negatif dan positif, ciri-cirinya adalah :

- Bersikap selalu melindungi
- Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri
- Sering menonjolkan sikap paling mengetahui
- Melakukan pengawasan yang ketat
- Jarang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan daya kreasi dan imajinasi mereka sendiri

#### 5. Kepemimpinan Militaristik

Kepemimpinan tipe ini adalah pemimpin yang dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatan sehingga sistem dalam menggerakkan bawahannya adalah sistem perintah, selain itu pemimpin tipe ini senang kepada formalitas yang berlebihan dan lebih menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya.

### **2.1.3 Fungsi-Fungsi Kepemimpinan**

Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan situasi dalam kehidupan berorganisasi, dimana fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam

interaksi antar individu. Menurut Siagian (2003) mengatakan beberapa fungsi kepemimpinan, sebagai berikut :

1. Pemimpin sebagai penentu arah dalam usaha pencapaian tujuan
2. Pemimpin sebagai wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak di luar organisasi
3. Pemimpin sebagai komunikator yang efektif
4. Pemimpin sebagai mediator, khususnya hubungan di dalam perusahaan terutama dalam menangani konflik
5. Pemimpin sebagai integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral

Berdasarkan uraian fungsi kepemimpinan menurut Siagian fungsi kepemimpinan adalah jalan dari pencapaian tujuan organisasi tersebut tercapai. Sedangkan menurut Nawawi (2001 ; 195) terdapat lima fungsi kepemimpinan, yaitu :

1. Fungsi Instruksi  
Fungsi ini berlangsung dan bersifat komunikasi satu arah, pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah
2. Fungsi Konsultatif  
Fungsi ini berlangsung dan bersifat komunikasi dua arah. Fungsi pemimpin sebagai konsultan untuk mendengarkan pendapat, saran serta pertanyaan dari bawahannya, mengenai keputusan yang akan diambil oleh pemimpin.
3. Fungsi Partisipasi  
Dalam fungsi ini pemimpin menjalankan serta mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, dalam keikutsertaan mengambil

keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai dengan posisi dan jabatan masing-masing. Fungsi ini bukan berarti pemimpin memberikan kebebasan semaunya tetapi tetap dilakukan secara terkendali dan terarah dengan kerjasama tanpa mencampuri tugas pokok orang lain.

#### 4. Fungsi Delegasi

Fungsi ini pemimpin sebagai pemegang wewenang tertinggi harus bersedia dan dapat mempercayai orang lain sesuai dengan jabatannya, apabila diberi atau mendapatkan pelimpahan wewenang.

#### 5. Fungsi pengendalian

Fungsi ini bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses dan efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian juga dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

### **2.1.4 Indikator Kepemimpinan**

Menurut Wahjosumidjo (1991 ; 154) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut :

#### 1. Bersifat adil

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan di antara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan merupakan pencerminan dari kesepakatan antara para bawahan maupun antara pimpinan dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

## 2. Memberi sugesti

Sugesti merupakan pengaruh yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.

## 3. Mendukung tujuan

Pencapaian tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan setiap organisasi harus di dukung oleh adanya kepemimpinan. Agar dapat dicapainya tujuan organisasi secara efektif maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi tersebut serta memungkinkan para bawahan untuk bekerjasama.

## 4. Katalisator

Seorang pemimpin dapat disebut sebagai katalisator apabila pemimpin tersebut selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja semaksimal mungkin.

## 5. Menciptakan rasa aman.

Setiap pemimpin wajib menciptakan rasa aman bagi bawahannya, dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif dan sikap optimis.

## 6. Sebagai wakil organisasi

Setiap bawahan selalu memandang atasan mempunyai peranan penting dalam segala bidang kegiatan, oleh karena itu segala prilaku, perbuatan, dan kata-kata akan selalu memberikan kesan-kesan tertentu terhadap organisasi.

#### 7. Sumber inspirasi

Setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahannya sehingga bawahannya menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusias dan kerja keras.

#### 8. Bersikap menghargai

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri dari orang lain. Maka dari itu menjadi suatu kewajiban bagi seorang pemimpin untuk memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

### **2.2 Insentif**

Insentif merupakan sebuah sarana yang dapat memotivasi atau mendorong seorang untuk mengoptimalkan kinerja mereka sehingga dapat mencapai hasil yang memuaskan. Insentif yang dimaksud adalah pendapatan extra dikuar gaji karyawan suatu perusahaan yang telah disepakati sebelumnya, pemberian insentif ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pegawai tersebut dan keluarga mereka sendiri. Insentif biasanya dapat berupa tunjangan materil atau non materil.

Insentif dapat di jabarkan menjadi balas jasa yang memadai kepada karyawan yang telah berprestasi melebihi standart pekerjaan yang telah di tetapkan. Insentif juga merupakan faktor pendorong bagi pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai itu sendiri.

Untuk mendapatkan pengertian yang lebih jelas tentang insentif, ada beberapa pendapat para ahli yang mengemukakan pengertian tentang insentif :

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2006 ; 118) mengemukakan bahwa Insentif adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2002;89) 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 karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).

Menurut Mutiara S. Pangabean (2002; 93) mengemukakan bahwa insentif merupakan kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktivitas, insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standart yang telah ditentukan.

Menurut T. Hani Handoko (2002 ; 176) mengemukakan bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standart-standart yang telah di tetapkan.

Setelah dijabarkan pengertian insentif menurut para ahli penulis menarik kesimpulan bahwa insentif adalah pemberian yang dapat menjadi suatu dorongan bagi diri pegawai untuk bekerja lebih efektif lagi dan karyawan tersebut mau untuk mengeluarkan seluruh kemampuan yang ada pada dirinya untuk perusahaan.

Disini dapat dilihat bahwa insentif dapat menguntungkan kedua belah pihak, perusahaan mengharapkan adanya kekuatan atau dorongan yang timbul dari diri pegawai itu sendiri sehingga dapat bekerja dengan optimal sehingga tujuan yang ingin di capai oleh organisasi atau perusahaan dapat terpenuhi, sedangkan dari pihak pegawai itu sendiri sebagai salah satu alat pemenuhi kebutuhan.

### **2.2.1Jenis-jenis Insentif**

Jenis-jenis insentif dalam suatu perusahaan harus dituangkan secara jelas sehingga dapat diketahui oleh pegawai dan oleh perusahaan

tersebut dapat di jadikan kontribusi yang baik untuk menambahkan gairah kerja bagi pegawai yang bersangkutan.

Menurut ahli manajemen sumber daya manusia Sondang P. Siagian (2002; 268), jenis-jenis insentif tersebut adalah :

1. Piece work

Piece work adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja kerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.

2. Bonus

Bonus adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi nyang baku terlampaui.

3. Komisi

Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.

4. Insentif bagi eksekutif

Insentif ini diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan atau biaya pendidikan anak.

5. Kurva “kematangan”

Kurva kematangan ini diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi.

6. Rencana insentif kelompok

Kenyataan bahwa dalam banyak organisasi kinerja bukan karena keberhasilan kelompo kinerja bukan karena keberhasilan kelompokja yang mampu bekerja sebagai suatu tim.

Dan jenis insentif dapat dibagi menjadi 2 golongan yaitu ; intensif material dan insentif non material. Insentif material ini dapat diberikan dalam bentuk uang dan jaminan sosial, sedangkan insentif non material ini dapat berupa ;

- Bonus
- Komisi
- Pembagian laba / keuntungan perusahaan
- Bantuan hari tua
- Tour keluarga
- Sedangkan insentif non material dapat diberikan berupa :
- Pemberian penghargaan secara resmi
- Pemberian tanda jasa berupa medali / piagam
- Pemberian promosi jabatan
- Pemberian pujian baik lisan maupun tertulis

Sudah jelas bahwa insentif yang memadai dan tepat sasaran dapat mendorong semangat dan gairah kerja pegawai untuk bekerja lebih optimal untuk perusahaan. Dengan pemberian insentif maka pegawai akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerja mereka serta dapat meningkatkan keuntungan perusahaan berupa tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sehingga perusahaan dan pegawai diharapkan lebih solid dalam membangun kebersamaan menuju kemajuan perusahaan.

### **2.2.2 Indikator Pemberian Insentif**

Beberapa cara perhitungan dasar penyusunan insentif sebagaimana dikemukakan oleh Robert Bacal (2005 ; 30)

#### **1. Kinerja pegawai**

Sistem insentif dengan cara ini mengkaitkan besarnya insentif yang diterima oleh pegawai dengan pekerjaan yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya

insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang di capai dalam waktu kerja pegawai. Dapat dikatakan bahwa dalam menggunakan perhitungan ini pegawai yang kurang produktif dapat lebih produktif dalam pekerjaannya, disamping itu dapat menguntungkan pegawai yang bekerja lebih cepat dan tinggi.

#### 2. Lama kerja

Insentif ini ditentukan oleh dasar lamanya pegawai menyelesaikan dan melaksanakan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu dan per bulan.

#### 3. Senioritas

Sistem pemberian insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu perusahaan. Dasar pemikiran dari pemberian insentif dalam perhitungan ini adalah pegawai senior menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi terhadap perusahaan, semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi dan semakin mantap dan tenang dalam organisasi. Kelemahan yang menonjol dari perhitungan cara ini adalah belum tentu mereka yang senior mempunyai kemampuan yang tinggi dan menonjol dibandingkan dengan pegawai yang junior. Sehingga kemungkinan besar, pegawai junior yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka yang menjadi pemimpin bukan karena kemampuan mereka tetapi lama waktu kerja di perusahaan tersebut.

#### 4. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahawa insentif pada pegawai didasarkan tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila digunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan

namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan.

#### 5. Keadilan

Keadilan dalam sistem insentif adalah bukan harus sama rata tanpa pandang bulu. Tetapi harus berkaitan pada adanya hubungan antara input (pengorbanan) dan outputnya. Semakin tinggi pengorbanan maka semakin tinggi insentif yang di harapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang di perlukan oleh suatu jabatan.

#### 6. Kelayakan

Kelayakan dalam arti membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak di bidang usaha yang sama. Apabila insentif yang diberikan perusahaan tersebut lebih rendah dari perusahaan lain maka ini akan menjadi suatu kendala yakni berupa penurunan kinerja pegawai yang dapat di ketahui dalam berbagai bentuk akibat dari ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

#### 7. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti puka penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif.

### **2.2.3 Tujuan Pemberian Insentif**

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak . Adapun berbagai tujuan dalam pemberian insentif antara lain sebagai berikut :

Bagi perusahaan :

1. Mempertahankan tenaga kerya yang memiliki keterampilan dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

2. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang akan berpengaruh pada daftar hadir dan perputaran tenaga kerja.
3. Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit pekerjaan dan penjualan yang akan meningkat.

Bagi pegawai :

1. Meningkatkan standart hidup dengan diterimanya pembayaran diluar gaji
2. Meningkatnya semangat kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik lagi
3. Dapat membantu pegawai dalam mengevaluasi kinerja mereka sehingga pegawai tersebut dapat bekerja lebih optimal lagi.

### **2.3 Disiplin**

Dalam menjalankan aturan yang ada di perusahaan diperlukan ketepatan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Itulah sebabnya beberapa perusahaan mewajibkan karyawannya menjalankan tata tertib yang ada di perusahaan demi kelancaran jalannya perusahaan tersebut.

Menurut Vietzhal Rivai dan Jauvani Sagala (2013 ; 825) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh para manager untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja mereka agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan.

Pendapat lain menurut Melayu S.P Hasibuan (2009 : 193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah ketaatan tenaga kerja terhadap peraturan kerja telah dibuat dan ditetapkan oleh diperusahaan tempat mereka bekerja.

Menurut Sutrisno (2012 : 87) disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, tenaga kerja dan masyarakat.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan seseorang dalam suatu organisasi terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian target perusahaan.

### **2.3.1 Bentuk-bentuk Disiplin**

Mangkunegara (2011 ; 129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Disiplin preventif  
Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai agar mengikuti dan mematuhi pedoman kerja serta aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.
2. Disiplin korektif  
Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku para perusahaan
3. Disiplin progresif  
Merupakan kegiatan yang memnberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang

### 2.3.2 Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut Singodimenjo dalam Sutrisno (2011 ; 86) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, antara lain :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, dimana karyawan merasa mendapat jaminan balsa jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada atau tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menjalankan perusahaan ini dikarenakan dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pemimpin dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri seperti ucapan, perbuatan dan sikap

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada peraturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama

4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuat.

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan pikiran dan karakter antara yang satu dengan yang lainnya.

### **2.3.3 Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut Bejo Siswanto (2005 ; 292), maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini maupun esok hari.
2. Tujuan khusus disiplin kerja
  - a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis
  - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin serta mampu memberikan service yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang di berikan.
  - 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 memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

### **2.3.4 Sanksi Disiplin Kerja**

Agus Dharma (2004 ; 403-407) berpendapat bahwa sanksi pelanggaran kerja akibat tindakan yang tidak disiplin dapat dilakukan dengan cara :

1. Pembicaraan informal

Dalam aturan pembicaraan informal dapat dilakukan terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran kecil dan pelanggaran itu dilakukan untuk pertama kali. Pada saat pembicaraan diusahakan menemukan penyebab pelanggaran dengan mempertimbangkan potensi karyawan yang bersangkutan dan catatan kepegawaian

2. Peringatan lisan

Peringatan lisan perlu dipandang sebagai dialog atau diskusi, bukan sebagai ceramah atau kesempatan untuk 'mengumpat' karyawan. Karyawan perlu di dorong untuk mengemukakan alasannya melakukan pelanggaran. Selama pembicaraan berlangsung, sebagai seorang pemimpin perlu berusaha memperoleh fakta yang relevan, jika fakta yang diperoleh dan telah dinilai maka perlu dilakukan pengambilan keputusan terhadap karyawan yang bersangkutan.

3. Peringatan tertulis

Peringatan tertulis diberikan untuk karyawan yang telah melanggar peraturan berulang-ulang. Tindakan ini biasanya di dahului dengan pembicaraan terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran

4. Pengrumahan sementara

Pengrumahan sementara adalah tindakan pendisiplinan yang dilakukan terhadap karyawan yang telah berulang kali melakukan pelanggaran. Ini berarti langkah yang diambil sebelumnya tidak berhasil mengubah perilaku karyawan. Tindakan ini dapat dilakukan sebagai alternatif dari tindakan pemecatan jika pimpinan perusahaan memandang bahwa karir karyawan tersebut masih dapat diselamatkan

#### 5. Demosi

Demosi berarti penurunan pangkar atau upah yang diterima karyawan. Akibat yang timbul dari pendisiplinan jenis ini adalah timbulnya rasa malu, kecewa, patah semangat atau mungkin marah. Namun demosi dipandang sebagai langkah yang besar manfaatnya dalam pendisiplinan progresif di sejumlah perusahaan.

#### 6. Pemecatan

Pemecatan merupakan langkah terakhir setelah langkah sebelumnya tidak berjalan dengan baik. Tindakan ini hanya dilakukan untuk jenis pelanggaran yang sangat serius atau pelanggaran yang terlalu sering dilakukan dan tidak dapat diperbaiki dengan langkah pendisiplinan sebelumnya. Keputusan pemecatan biasanya diambil oleh pimpinan pada tingkat yang lebih tinggi.

Pada dasarnya penerapan sanksi atas ketidak disiplin karyawan sebaiknya diatur dengan menampung masukan dari pegawai dengan maksud keikutsertaan mereka dalam penyusunan sanksi yang diberikan sedikit banyaknya akan mempengaruhi serta mengurangi ketidakdisiplinan tersebut, selain itu pemberian sanksi disiplin harus berorientasi pada latihan pembinaan bukan bertujuan menghukum agar pegawai tidak melakukan hal yang sama dimasa yang akan datang.

### **2.3.5 Indikator Disiplin**

Menurut Fathoni (2009) banyak indikator yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai, diantaranya ;

#### 1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideak serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seorang

karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan tersebut dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam pengerjaannya.

2. Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan panutan oleh para bawahannya, pemimpin harus memberi contoh yang baik, berdisiplin, jujur, adil serta sesuai kata dalam perbuatan

3. Balas jasa

Balasa jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberi kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan.

4. Keadilan

Keadilan ikut menodorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat atau pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah atau mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan peran atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif dan menciptakan system internal control yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indiscipliner akan berkurang.

#### 7. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi karyawan perusahaan. Pemimpin harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

#### 8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan yang baik ini dapat bersifat vertikal maupun horizontal. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan tersebut baik.

### **2.4 Prestasi Kerja**

Tujuan terpenting dari manajemen adalah untuk mencapai hasil yang semaksimal mungkin secara berdaya guna dan tepat guna. Dengan demikian setiap pemimpin menginginkan setiap pegawainya dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan baik dan semaksimal mungkin sesuai dengan pekerjaan yang telah dibebankan kepada mereka adalah sebuah prestasi kerja. Karena hasil kerja yang telah dicapai dengan memenuhi syarat tertentu umumnya diukur dengan konsep prestasi kerja.

Definisi prestasi kerja menurut beberapa para ahli adalah sebagai berikut:

Malayu S.P Hasibuan (2008:94) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Justine Sirait (2006:128) Prestasi kerja adalah proses evaluasi atau unjuk kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi.

T Hani Handoko (2007;135) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai organisasi mengevaluasi atau menilai karyawannya.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan.

Mengukur dan mengidentifikasi prestasi kerja seorang perlu melakukan penilaian kerja, unsur-unsur yang di nilai dari prestasi kerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap. Kualitas kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan. Kuantitas kerja terdiri dari output dan penyelesaian kerja dengan ekstra. Keandalan terdiri dari mengikuti intruksi, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan. Sedangkan sikap terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama (Mangkunegara 2009; 67-69). Jadi, penilaian prestasi kerja diatas harus ada dalam pelaksanaan penilaian agar hasil yang di dapat mencerminkan prestasi kerja dari para karyawan.

#### **2.4.1 Metode Penilaian Prestasi Kerja**

Dalam penilaian prestasi kerja dapat mencakup beberapa hal dan hal yang utama yang mencakup penilai prestasi kerja ini memiliki kriteria yang ada hubungannya dalam pelaksanaan kerja.

Menurut Hasibuan (2002 : 97) metode penilaian prestasi kerja pada umumnya dikelompokkan menjadi dua macam, yaitu :

1. Metode penilaian yang berorientasi pada masa lalu (metode tradisional)

Penilaian prestasi kerja berorientasi pada masa lalu artinya penilaian prestasi kerja seorang pegawai dinilai berdasarkan hasil yang telah di capai oleh pegawai tersebut selama ini. Adapun teknik dalam metode ini adalah :

- a. *Rating Scale*, metode ini dilakukan oleh atasan untuk mengukur karakteristik pegawai
  - b. *Employee Compariso* , metode ini merupakan metode dengan cara membandingkan antara seorang pegawai dengan pegawai yang lainnya.
  - c. *Check List*, metode ini sebenarnya tidak menilai tetapi hanya memberikan informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia
  - d. *Feeform Essay*, metode ini seorang penilai diharuskan membuat karangan yang berkenan dengan pegawai yang sedang dinilainya
  - e. *Critical Incident*, metode ini penilai harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahan sehari hari yang kemudian dimasukkan ke dalam buku catatan
2. Metode penilaian berorientasi pada masa depan (metode modern)
- Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai prestasi pegawai. Ada beberapa cara yang dapat digunakan antara lain :
- a. *Assessment Centers*, metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilai khusus.
  - b. *Management by Objective (MBO)*, metode ini pegawai langsung diikutsertakan dalam perumusan dan pemutusan persoalan
  - c. *Human Assess Accounting*, metode ini faktor pekerja dinilai sebagai individu modal jangka panjang, sehingga tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variabel yang dapat mempengaruhi perusahaan.

### 2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Byar and Rue dalam Sutrisno (2011 : 151), mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu :

#### 1. Faktor Individu

- Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinegi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- *Role/task perception*, yaitu segala prilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

#### 2. Faktor Lingkungan

- Kondisi fisik
- Peralatan
- Waktu
- Material
- Pendidikan
- Supervisi
- Desain Organisasi
- Pelatihan
- Keberuntungan

Sedangkan menurut Mangkunegara (2002 : 33) mengatakan bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah :

#### 1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*) yang artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka

pegawai tersebut akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan. Oleh sebab itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

## **2. Faktor Motivasi**

Motivasi merupakan kondisi menggerakkan pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)

### **2.4.3 Indikator Prestasi kerja**

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Menurut Nasution (2000) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja adalah :

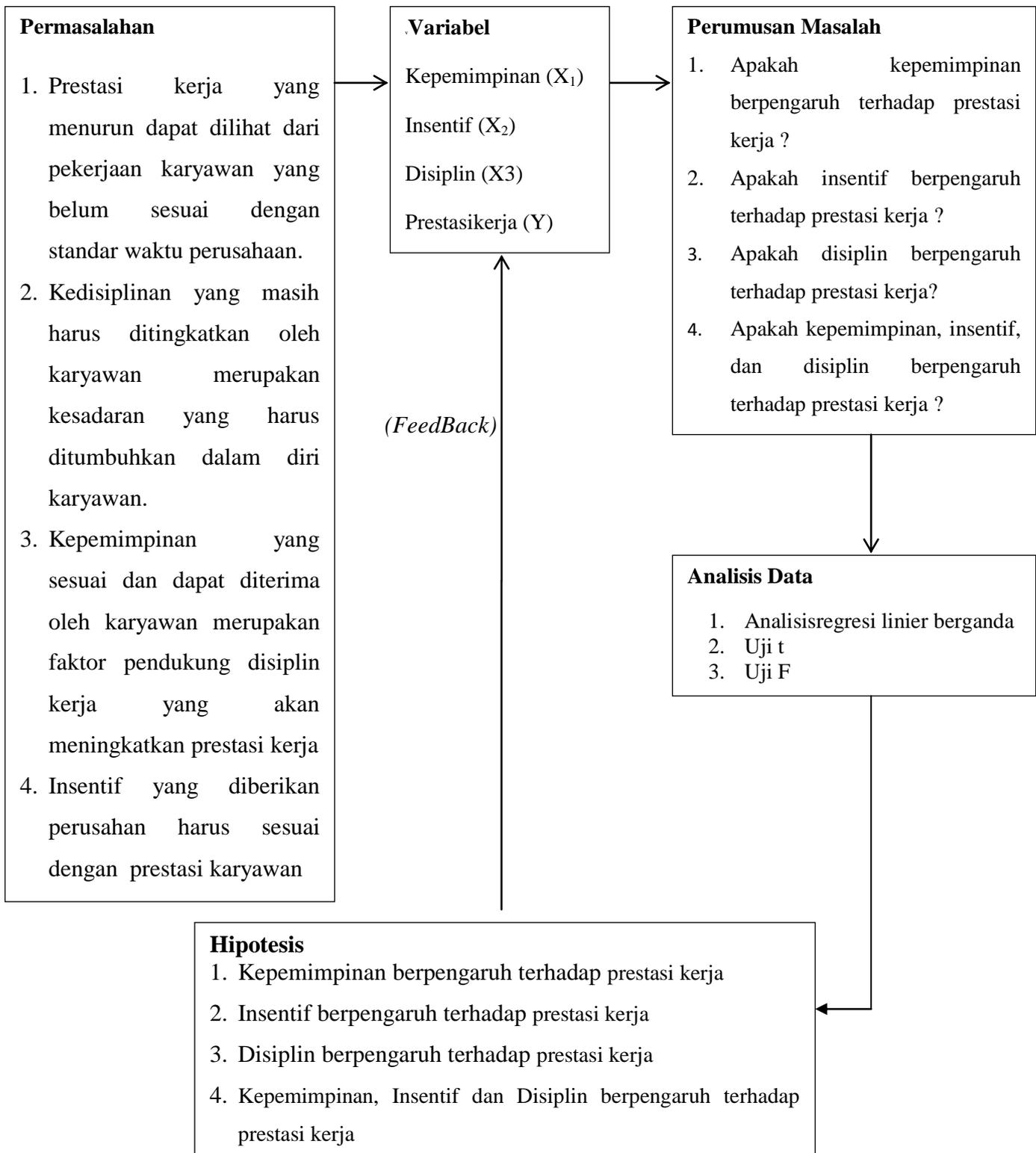
1. Kualitas kerja  
Kriteria penilaian dalam kualitas kerja adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja dan kerapihan kerja
2. Kuantitas kerja  
Kriteria penilaian dalam kuantitas kerja adalah kecepatan kerja
3. Inisiatif  
Kriteria penilaian inisiatif adalah selalu aktif dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan.
4. Kerjasama  
Kriteria penilaian kerjasama ini adalah kemampuan karyawan dalam bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain namun dalam batas kewenangannya.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Variabel Independent	Variabel Dependent	Hasil penelitian
1.	Rahmad Rozi(2012)	Pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Indah Cargo Kota Pekan Baru	Insentif (X1)	Prestasi Kerja (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif memberikan pengaruh sebesar 56,90% terhadap prestasi kerja pada PT Indah Cargo
2.	Wayan Widiartana (2016)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada UD Sinar Abadi	Gaya kepemimpinan (X1), Motivasi kerja (X2)	Prestasi kerja (Y)	Ada pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan UD Sinar Abadi
3.	Widianta, <i>et al</i> (2016)	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Naya Gawana Resort and Spa	Motivasi kerja (X1), Disiplin kerja (X2)	Prestasi kerja (Y)	Variabel Motivasi kerja dan disiplin berpengaruh secara positif terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Naya Gawana Resort and spa

## 2.6 Kerangka Pikir



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir**

## **2.7 Pengembangan Hipotesis**

### **2.7.1 Pengaruh kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja**

Kepemimpinan merupakan pola tingkah laku seorang dalam memimpin sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk dapat bekerja sesuai dengan kemampuan orang tersebut secara maksimal. Sesuai dengan teori kepemimpinan yang membahas tentang bagaimana seseorang menjadi seorang pemimpin. Kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam perusahaan maupun kelompok dalam menciptakan tujuan bersama dengan mengikuti pengendalian dan arahan dari pemimpin, pengendalian dan arahan pemimpin yang baik maka karyawan akan menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan yang diinginkan perusahaan dengan demikian dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal tersebut menyatakan bahwa kepemimpinan sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan

Menurut As'ad (2000 ; 46) menyatakan kriteria kepemimpinan yang efektif yaitu hasil dari kerjasama atau prestasi kelompok yang dipimpin atau unit bagiannya. Dari hasil penelitian Wayan Widiartana (2016), menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian Dirga Lestari (2015) menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Demikian juga penelitian dari Totok Sasongko (2008) menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis yaitu :

$H_1$  : Kepemimpinan berpengaruh pada prestasi kerja

### **2.7.2 Pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja**

Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak perusahaan terhadap kinerja dan kontribusi terhadap

perusahaan (Mangkunegara, 2015). Sesuai dengan teori tersebut menyatakan bahwa insentif memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan prestasi kerja yakni dengan penerimaan insentif yang sesuai dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik lagi sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang baik dan hal tersebut yang dapat meningkatkan prestasi kerja.

Dari hasil penelitian Rahmad Rozi (2012) dalam penelitiannya menemukan bahwa insentif berpengaruh lebih dari 50% terhadap prestasi kerja. Penelitian Danang Bayuet *al* (2013) menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja. Demikian juga Teguh Prasetyo (2015), menyatakan bahwa variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja, sehingga dapat dirumuskan hipotesis yaitu :

H<sub>2</sub> : Insentif berpengaruh pada prestasi kerja.

### **2.7.3 Pengaruh Disiplin terhadap Prestasi Kerja**

Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Hasibuan, 2012,p.23). Disiplin dapat dilihat sebagai suatu yang sangat besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga tugas-tugas tidak terbengkalai. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan memperlancar dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian dengan adanya kondisi kerja yang teratur dan terarah sebagai penerapan dari kedisiplinan para pegawai, maka akan dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Menurut Anoraga (2005) menyatakan faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan seperti ; motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan sistem kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen dan kesempatan berprestasi, dalam penelitian ini hanya diambil pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja. Dari hasil penelitian Wianta, *et al* (2016) yang menyatakan disiplin berpengaruh secara positif terhadap prestasi kerja karyawan. Menurut Carnila, *et al* (2014) menyatakan bahwa disiplin dalam variabel sikap dan perilaku berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, sehingga dapat dirumuskan hipotesis yaitu :

H<sub>3</sub> : Disiplin berpengaruh pada prestasi kerja

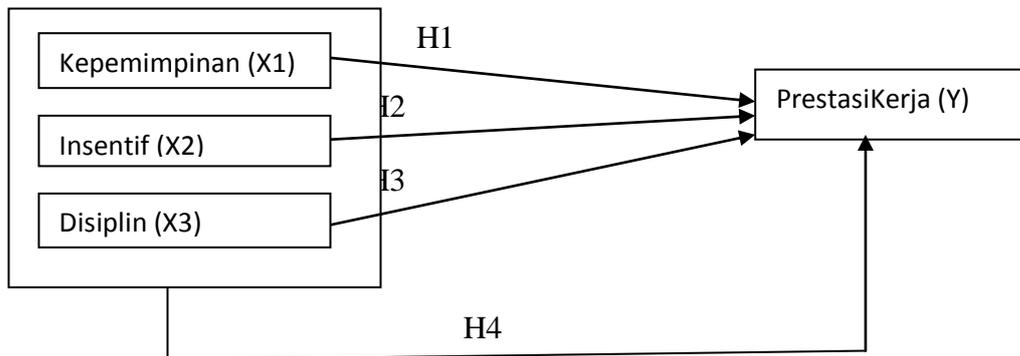
#### **2.7.4 Pengaruh Kepemimpinan, Insentif dan Disiplin terhadap Prestasi Kerja**

Kepemimpinan yang diterapkan diharapkan dapat meningkatkan kesadaran dalam diri karyawan untuk dapat memberikan kemampuan mereka dibidang masing-masing secara maksimal agar dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Insentif yang diberikan perusahaan diupayakan untuk dapat membuat karyawan lebih termotivasi dan meningkatkan kinerja diri sendiri sehingga dapat membantu mempermudah pekerjaan menjadi efektif dan efisien. maka prestasi kerja pegawai pun akan membaik. Dan kedisiplinan yang baik akan memberikan manfaat baik bagi perusahaan maupun bagi pegawai. Bagi perusahaan adanya kedisiplinan akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga tugas-tugas tidak terbengkalai dan dapat terselesaikan tepat pada waktunya. Bagi pegawai akan diperoleh lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman sehingga akan memperlancar karyawandalam melaksanakan pekerjaannya dan hasil tersebut dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dan produktivitas perusahaan akan meningkat.

Dalam hasil penelitian Hendra Hadiwijaya (2015) menyatakan insentif dan disiplin berpengaruh secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap prestasi kerja, dan hasil penelitian Wayan Widiartana (2016), menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut :

H<sub>4</sub>: kepemimpinan, insentif dan disiplin berpengaruh terhadap prestasi kerja

## 2.8 Model Penelitian



**Gambar 2.2**  
**Model Penelitian**

### Keterangan :

H1 = Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja

H2 = Insentif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja

H3 = Disiplin berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja

H4 = Kepemimpinan , insentif dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja