

**EVALUASI PEMBERIAN INSENTIF UANG HARIAN DALAM UPAYA  
PENINGKATAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN  
FA. UDIYANA**



Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan  
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Niaga  
Politeknik Negeri Bali

Diajukan Oleh:

A. A Gd Bagaskara Eras K

1815744064

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA  
POLITEKNIK NEGERI BALI  
BADUNG  
2022

# TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI


1. Judul Skripsi : Evaluasi Pemberian Insentif Uang Harian dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Karyawan Fa. Udiyana
2. Penulis
  - a. Nama : Anak Agung Gede Bagaskara Eras Kepakisan
  - b. NIM : 1815744964
3. Jurusan : Administrasi Niaga
4. Program Studi : Manajemen Bisnis Internasional

Badung, Kamis, 4 Agustus 2022

Menyetujui:

Pembimbing I,

Pembimbing II,

  
Waelan, S.E., M.Sc  
NIP. 196004031989101001

  
Drs. I Gusti Ngurah Sanjaya, MM.  
NIP. 196508141990031014

## HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI

**Evaluasi Pemberian Insentif Uang Harian Dalam Upaya Peningkatan Disiplin Kerja**

**Karyawan FA. Udiyana.**

**Oleh:**

**A. A Gd Bagaskara Eras K**

**1815744064**

Disahkan:

Penguji I

Ketua Penguji

Penguji II

Dr. I Ketut Santra, M.Si.    Drs. I G.N. Sanjaya, M.M.    Dr. Upayana W. E. S., S.Ak., M.M.

NIP. 196710211992031002    NIP. 196508141000031014    NIP. 202111017

**Mengetahui**

Badung,

Jurusan Administrasi Niaga

Prodi Manajemen Bisnis Internasional,

Ketua

Ketua

**Dr. I Ketut Santra, M.Si.**

**Cokorda Gede Putra Yudistira, SE.,MM**

NIP. 196710211992031002

NIP. 1968082719930310

## HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**“Never forget your failures because they are valuable lessons”**

Puji syukur penulis sampaikan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat-Nya maka penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini. Terima kasih yang sebesar-besarnya dicuapkan kepada:

1. Bapak Waelan, S.E., M.Sc dan Drs. I Gusti Ngurah Sanjaya. MM. selaku dosen pembimbing yang telah membantu dalam membimbing untuk kelancaran proses penyelesaian skripsi ini.
2. Keluarga besar PT. Arpan Bali Utama dan FA. Udiyana yang telah membantu dalam memberikan data informasi untuk penyelesaian skripsi ini.
3. Ajik A. A Oka Suardana dan Ibu A. A Istri Ngurah Erawati selaku orang tua tercinta yang selalu memberikan masukan dan pertimbangan mengenai langkah yang benar dan juga selalu mendoakan, mendukung dan menyemangati dalam kondisi apa pun.
4. Skripsi ini juga saya persembahkan kepada pacar saya Maya Wrycza yang selalu membantu dan mendukung saya agar menjadi seorang yang sukses dikemudian hari.
5. Saudara dan kerabat terdekat, yang senantiasa turut membakar semangat penulis untuk menyelesaikan penelitian ini Serta pihak- pihak lain yang turut berkontribusi dalam terselesaikannya penelitian ini, namun karena keterbatasan penulis tidak dapat menyebutkannya satu persatu.

## **HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA**

Saya Agung Bagaskara yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa Skripsi dengan judul Evaluasi Pemberian Insentif Uang Harian Dalam Upaya Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan FA. Udiyana adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah Skripsi ini, dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, dengan ini saya menyatakan menarik Skripsi yang saya ajukan sebagai hasil karya saya.

Klungkung,



**Anak Agung Gd Bagaskara Eras K**

NIM :1815744064

## ABSTRACT

*This study aims to evaluate the provision of daily incentives (compensation) to improve employee discipline in the Fa. Udiyana. This study uses a qualitative descriptive method with the Miles and Huberman model. Data were collected by observation and interview techniques. There were three informants in this study, namely HRGA Assistant Manager, Factory Head, and one of the Fa. Udiyana employees. Short questionnaires were also distributed to 17 Fa. Udiyana employees as additional data. The purpose of this study was to see the effectiveness of providing daily cash incentives in improving the work discipline of Fa. Udiyana employees.*

*The results of this study indicate that this system is effective in making employees present on time but does not significantly affect other aspects of work discipline. Therefore, the Fa. Udiyana needs to develop KPIs and implement other systems to improve work discipline in the Fa. Udiyana. The implication for the company is to know that this system is not effective in improving employee work discipline. Suggestions for companies are to develop KPIs using the BARS or TOPSIS method. In addition, the company can also create a to-do list every morning and appoint one person to check the work based on the work list.*

*Keyword: daily incentive, work discipline, staff, compensation*

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis sampaikan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat-Nya maka penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi dengan judul Evaluasi Pemberian Insentif Uang Harian Dalam Upaya Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Fa. Udiyana. Penyusunan skripsi erat kaitannya dengan tahap akhir dalam memperoleh gelar sebagai Sarjana Terapan di Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali.

Dalam penyusunan skripsi ini, berbagai proses yang panjang dan sangat bermakna telah dilalui hingga menjadi pengalaman yang tidak akan bisa dilupakan. Dengan terselesaikannya penelitian ini, ucapan terima kasih yang banyak kepada disampaikan kepada:

1. Bapak I Nyoman Abdi, S.E., M.eCom., selaku Direktur Politeknik Negeri Bali.
2. Bapak Dr. I Ketut Santra, M.Si., selaku Ketua Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali.
3. Ibu Ni Made Kariati, S.Kom., M.Cs., selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali.
4. Bapak Cokorda Gede Putra Yudistira, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali.
5. Bapak Waelan, S.E., M.Sc., selaku Dosen Pembimbing I yang senantiasa berkontribusi aktif dalam segala hal baik secara luring dengan memberikan

pengarahan dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini.

6. Bapak Drs. I Gusti Ngurah Sanjaya, M.M., selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia untuk meluangkan waktu dan tenaga dalam membantu penulis untuk menyelesaikan penelitian skripsi ini.

Serta pihak- pihak lain yang turut berkontribusi dalam terselesaikannya penelitian ini, namun karena keterbatasan penulis tidak dapat menyebutkannya satu-persatu. Penulis menyadari penelitian skripsi ini belum sempurna dikarenakan keterbatasan yang dimiliki oleh penulis. Maka dari itu penulis dengan tangan terbuka mengharapkan segala bentuk pendapat, kritik, dan saran yang membangun demi menyempurnakan skripsi ini. Terakhir, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca.

Klungkung,



A.A. Gede Bagaskara Eras K

NIM :1815744064



## DAFTAR ISI

<b>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA.....</b>	<b>v</b>
<b>Abstract.....</b>	<b>vi</b>
<b>Kata Pengantar.....</b>	<b>vii</b>
<b>Daftar Isi.....</b>	<b>ix</b>
<b>Daftar Tabel.....</b>	<b>xi</b>
<b>Daftar Gambar.....</b>	<b>xii</b>
<b>Daftar Lampiran.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Sistematika Penulisan.....	7
<b>BAB II .....</b>	<b>9</b>
<b>TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
2.1 Kajian Teoritis .....	9
2.2 Kajian Empiris.....	28
2.3 Kerangka Penelitian.....	32
<b>BAB III.....</b>	<b>35</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
3.1 Jenis dan Sumber Data .....	35
3.2 Teknik Pengumpulan Data .....	36
3.3 Metode Analisis Data .....	39
<b>BAB IV .....</b>	<b>45</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>45</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	45
4.2 Hasil Analisis dan Pembahasan.....	56
4.3 Implikasi Penelitian .....	87
<b>BAB V.....</b>	<b>90</b>

<b>SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>90</b>
5.1 Simpulan.....	90
5.2 Saran .....	90
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Identitas Informan .....	58
Tabel 4.2 Triangulasi Hasil Wawancara Penerapan Pemberian Insentif Uang Harian.....	59
Tabel 4.3 Triangulasi Hasil Wawancara Tujuan Pemberian Insentif Uang Harian .....	63
Tabel 4.4 Triangulasi Hasil Wawancara Perubahan Sikap Karyawan.....	67
Tabel 4.5 Triangulasi Hasil Wawancara Tingkat Disiplin Kerja.....	70
Tabel 4.6 Triangulasi Hasil Wawancara Evaluasi Sistem Insentif Uang Harian...73	
Tabel 4.7 Triangulasi Hasil Wawancara Pendapat Pribadi .....	75
Tabel 4.8 Hasil Observasi Disiplin Kerja Karyawan Fa. Udiyana .....	78
Tabel 4.9 Hasil Penyebaran Kuesioner Disiplin Kerja Fa. Udiyana.....	84

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian .....	34
Gambar 3.1 Komponen Analisis Data Model Interaktif Miles dan Huberman .....	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Fa. Udiyana .....	50

## **DAFTAR LAMPIRAN**

**Lampiran 1:** Lembar Konsultasi Bimbingan

**Lampiran 2:** Permohonan Pengambilan Data

**Lampiran 3:** *Informed Consent* dan Panduan Wawancara

**Lampiran 4:** Lembar Persetujuan Informan

**Lampiran 5:** Transkrip Wawancara

**Lampiran 6:** Lembar Persetujuan Responden

**Lampiran 7:** Kuesioner (Skala Disiplin Kerja)

**Lampiran 8:** Tabel Absensi Fa. Udiyana bulan Agustus-Desember 2021

**Lampiran 9:** Hasil Kuesioner Disiplin Kerja

**Lampiran 10:** Kategorisasi Skoring Skala Disiplin Kerja

**Lampiran 11:** Dokumentasi

**Lampiran 12:** Daftar Riwayat Hidup

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pekerjaan erat kaitannya dengan kehidupan. Ketika seseorang memasuki usia produktif, maka individu tersebut akan mulai bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pekerjaan dapat diartikan sebagai suatu usaha atau kegiatan yang dilakukan seorang individu untuk mendapatkan hasil yang nantinya akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkan. Kebutuhan tersebut dapat berupa makanan dan minuman, fasilitas tempat tinggal, dan kebutuhan lainnya. Memenuhi kebutuhan tersebut sangat penting agar keberlangsungan hidup dapat terjaga dengan baik. Oleh karena itu, agar dapat memenuhi kebutuhan tersebut, individu-individu harus bekerja.

Ketika bekerja, individu harus mampu mengeluarkan kemampuannya secara maksimal untuk menopang dirinya di tempat kerja. Seorang profesional, menurut Robert L. Katz, harus mempunyai kemampuan sosial (hubungan manusiawi) dan teknis. Selain itu penting juga memiliki kemampuan untuk memersepsikan organisasi sebagai suatu sistem, memahami perubahan pada setiap bagian yang berpengaruh terhadap keseluruhan organisasi, kemampuan mengkoordinasi semua kegiatan dan kepentingan organisasi. Saat seseorang memiliki keterampilan yang cukup dan sesuai dengan pekerjaannya, maka cenderung pekerjaan tersebut akan terasa bermakna.

Pekerjaan yang terasa bermakna akan mendorong individu untuk lebih giat dalam bekerja, serta lebih disiplin dalam hal kehadiran. Keterlambatan karyawan merupakan fenomena yang telah bermanifestasi di sebagian besar organisasi. Hal ini berdampak besar bagi individu itu sendiri serta dapat menyebabkan kerugian besar bagi perusahaan (Dishon-Berkovits & Koslowsky, 2002). Groeneveld & Shain (dalam Dishon-Berkovits & Koslowsky, 2002) menyatakan bahwa keterlambatan tenaga kerja menyebabkan biaya keuangan yang besar, seperti hilangnya produktivitas karyawan yang terlambat, hilangnya produktivitas rekan kerja yang pekerjaannya mungkin bergantung pada karyawan yang terlambat. Selain itu, kehadiran terlambat akan berpengaruh pada jadwal kerja harian, karena hal-hal yang sudah terjadwal akan terhambat. Keterlambatan juga menunjukkan bahwa tenaga kerja tersebut tidak peduli pada organisasi dan nilai-nilainya (Dishon-Berkovits & Koslowsky, 2002).

Agar perusahaan dapat tumbuh dan berkembang, maka sangat penting untuk menghindari hal-hal yang merugikan seperti yang disebutkan di atas. . Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan (Siagan, 2014).

Setiap perusahaan memiliki peraturan tersendiri untuk membuat karyawannya disiplin saat sedang bekerja. Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009) menyatakan bahwa peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin kerja, antara lain 1) Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat 2) Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan 3) Peraturan cara-cara melakukan

pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain 4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh karyawan selama dalam perusahaan.

Guna menghindari kerugian akibat ketidakdisiplinan karyawan, setiap perusahaan tentu akan berupaya membuat karyawannya lebih disiplin. Secara umum, terdapat dua tipe upaya yang dilakukan perusahaan, yaitu hukuman atau sanksi dan hadiah. Kedua upaya ini masih berkaitan dengan konsep *reward* dan *punishment* pengkondisian klasik yang dikembangkan oleh Ivan Pavlov (King, 2017). Biasanya hadiah akan diberikan untuk meningkatkan munculnya perilaku yang diinginkan, sedangkan hukuman diberikan untuk mengurangi munculnya suatu perilaku.

Rivai (2018:831) mendefinisikan pelanggaran atau sanksi sebagai setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pemimpin organisasi. Kemudian, Bambang Nugroho (2006) mendefinisikan *reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Reward yang diberikan kepada karyawan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain, reward yang diberikan kepada karyawan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa, *reward* adalah *feedback* positif yang diberikan oleh perusahaan atas pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan (Galih Koencoro, 2014).

Perusahaan dapat memiliki kebijakan yang berbeda-beda dalam hal pemberian hukuman dan hadiah pada karyawannya. Sebagai contoh, pada



penelitian Parhusip, dkk. (2014) disebutkan bahwa sanksi tidak hanya diberikan pada karyawan AJB Bumiputera yang datang terlambat atau pulang sebelum jam kerja berakhir, tetapi juga berlaku bagi karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Sayangnya, karena masih sulit mendapatkan penelitian terdahulu mengenai peningkatan disiplin di lingkungan kerja, maka salah satu contoh diambil dari penelitian yang dilakukan di Santri. Triana, (2021) menemukan memberikan hukuman pada anggota santri di Dayah Modern Darul ‘Ulum Banda Aceh efektif untuk meningkatkan kedisiplinan.

Perusahaan lain dapat memilih untuk tidak memberikan hukuman, dan justru memberikan hadiah bagi karyawannya yang disiplin. Pemberian insentif merupakan strategi yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, di mana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting (Rivai 2018:385). Salah satu contoh perusahaan yang memberikan hadiah adalah Fa. Udiyana.

Fa. Udiyana merupakan perusahaan yang bergerak di industri minuman beralkohol (brem) di Bali. Fa. Udiyana telah berhasil mengeksport produknya ke Jepang, Australia, dan beberapa negara Eropa. Dalam upayanya meningkatkan disiplin karyawan, khususnya kehadiran tepat waktu, Fa. Udiyana menggunakan sistem *reward* berupa pemberian insentif uang harian. Insentif diberikan bagi karyawan yang berhasil hadir tepat waktu. Pihak Manajemen menyampaikan bahwa insentif diberikan pada karyawan yang hadir tepat waktu saja. Jika terlambat, maka insentif tidak akan diberikan. Pada kenyatannya, di Fa. Udiyana ditemukan bahwa jika seorang karyawan yang gagal hadir tepat waktu selama tiga

kali sebulan, pada kali ketiga karyawan tidak akan mendapatkan insentif. Namun, setelahnya jika hadir tepat waktu maka akan mendapatkan insentif seperti biasa.

Observasi dilakukan peneliti dalam jangka waktu enam bulan pada saat Praktik Kerja Lapangan, (PKL). Peneliti mengamati sistem insentif uang harian yang dijalankan oleh Fa. Udiyana, meskipun Fa. Udiyana telah memberikan insentif uang harian untuk kehadiran tepat waktu, masih terdapat beberapa karyawan yang tidak disiplin kerja.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan di Fa. Udiyana, masih terdapat karyawan yang tidak disiplin kerja. Hal ini tercermin dari:

- 1) Tidak menggunakan seragam sesuai aturan Fa. Udiyana.
- 2) Tidak menggunakan alat perlindungan diri (masker, pelindung rambut, dan sarung tangan) dengan lengkap saat bekerja.
- 3) Tidak datang tepat waktu.
- 4) Absen dari pekerjaan tanpa alasan
- 5) Hasil kerja mengecewakan karena tidak diselesaikan dengan sungguh-sungguh dan tidak berkoordinasi dengan atasan.

Jika dilihat dari absen karyawan Fa. Udiyana (lampiran 8), pada bulan September terdapat seorang karyawan yang terlambat hingga 5 kali. Namun, pada bulan Oktober sama sekali tidak terdapat karyawan yang datang terlambat. Meskipun hanya sedikit karyawan yang terlambat, bukan berarti karyawan Fa. Udiyana memiliki disiplin kerja tinggi. Disiplin kerja tidak hanya dilihat dan diukur dari aspek kehadiran tepat waktu saja. Masih banyak lagi aspek lain yang berhubungan dengan disiplin kerja seperti kepatuhan terhadap peraturan, kualitas

dan kuantitas kerja, serta menyelesaikan pekerjaan dengan semangat kerja yang baik. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi kembali pemberian insentif uang harian untuk meningkatkan disiplin kerja. Hal ini dikarenakan data yang didapatkan dari absensi saja tidak cukup untuk mengetahui apakah disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh pemberian insentif uang harian tersebut atau justru oleh faktor lain.

Sistem yang diterapkan di Fa. Udiyana terbilang cukup unik. Hingga saat ini, masih cukup sulit menemukan penelitian serupa yang fokus pada pemberian insentif untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Karena kurangnya penelitian terdahulu, maka muncul dorongan untuk meneliti topik ini. Harapannya, penelitian ini dapat memberikan evaluasi yang objektif terhadap pemberian insentif uang harian dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan di Fa. Udiyana.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka, peneliti merumuskan permasalahan pada penelitian ini yaitu apakah pemberian insentif uang harian efektif untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan di Fa. Udiyana?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah mengevaluasi pemberian insentif uang harian dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan Fa. Udiyana.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut:

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan secara teoritis dalam menambah wawasan dan pengetahuan mengenai manajemen, khususnya dalam hal bidang sistem pemberian insentif dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan di Fa. Udiyana.

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

##### a. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk mempraktikkan teori-teori dan juga materi yang sudah di dapatkan saat perkuliahan sehingga dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

##### b. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini akan memberikan informasi mengenai efektivitas penerapan sistem pemberian insentif uang harian dan kendala yang dihadapi setelah penerapan system ini diterapkan pada Fa. Udiyana.

##### c. Bagi masyarakat

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi rujukan, masukan, dan sumber informasi tambahan mengenai sistem pemberian insentif uang harian dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan yang diterapkan oleh perusahaan Fa. Udiyana.

### 1.5 Sistematika Penulisan

Sebelum melanjutkan pembahasan, akan dijelaskan terlebih dahulu sistematika dari penulisan pada penelitian ini. Adapun penulisan bagian inti dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

**BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan mengenai latar belakang penelitian yaitu hal yang menjadi alasan untuk melakukan penelitian. Selain itu pada bagian ini juga menjelaskan mengenai rumusan masalah, tujuan, dan kontribusi dari melakukan penelitian ini.

## BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan mengenai definisi dari kajian teoritis seperti sumber daya manusia, disiplin kerja, insentif, dan karyawan. Selain itu pada bab ini memaparkan mengenai beberapa penelitian sebelumnya (kajian empiris) dan kerangka penelitian. Selanjutnya penjelasan beberapa teori yang menjadi acuan atau landasan dalam penelitian yang dijelaskan pada kajian pustaka.

## BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai langkah-langkah yang akan diambil untuk mengumpulkan data atau informasi yang akan dianalisis secara alamiah. Dalam bab ini memaparkan mengenai jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data yang akan digunakan pada penelitian ini.

## BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum dari perusahaan tempat penelitian. Selain itu pada bab ini juga akan memuat hasil dari analisis dan pembahasan yang menjawab rumusan masalah dari penelitian ini.

## BAB V : PENUTUP

Dalam bab terakhir ini meliputi kesimpulan hasil dari penelitian yang dilakukan dan saran berdasarkan hasil dari kesimpulan penelitian ini.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan, pemberian insentif uang harian pada karyawan Fa. Udiyana tidak efektif untuk meningkatkan disiplin kerja. Kendati demikian, pemberian insentif uang harian ditemukan efektif untuk meningkatkan kehadiran tepat waktu karyawan Fa. Udiyana. Berdasarkan hasil analisis, Fa. Udiyana kesulitan meningkatkan disiplin kerja karyawan karena terkendala menyusun KPI, sehingga terkendala dalam mengukur tingkat disiplin kerja karyawan. Hal ini menyebabkan manajemen membuat sistem yang hanya bisa mengukur satu aspek disiplin kerja, yaitu kehadiran tepat waktu.

Maka dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, Fa. Udiyana perlu menyusun KPI yang dapat digunakan sebagai acuan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Selain itu, Fa. Udiyana juga perlu menyusun strategi atau sistem lain untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil dan pembahasan serta penarikan kesimpulan yang telah dilakukan, maka dapat disusun saran-saran sebagai berikut:

- 1) Adapun saran teoritis yang diberikan adalah saran yang berguna bagi penelitian dengan bidang yang sama atau sejenisnya kedepannya. Berkaitan dengan keterbatasan yang disampaikan pada kesimpulan diatas, oleh karena

itu saran diberikan kepada penelitian selanjutnya untuk menggunakan sampel yang lebih luas. Sampel yang lebih banyak akan menghasilkan penelitian yang kredibel dan valid.

- 2) Berdasarkan kesimpulan yang dirangkum diatas, maka diberikan saran yang dapat diterapkan oleh pihak perusahaan Fa. Udiyana untuk kedepannya. Saran pertama adalah mengembangkan KPI untuk mengukur disiplin kerja karyawan dengan model BARS. Model ini dirancang khusus untuk menilai performa karyawan berdasarkan munculnya perilaku penting. Kemudian karyawan dinilai berdasarkan skala skala peringkat standar perilaku yang dibuat dari contoh perilaku khusus dari prestasi baik atau buruk karyawan.
- 3) Penerapan sistem yang berbeda lainnya yang dapat diterapkan adalah *Technique Order Preference By Similarity To Ideal Solution* (TOPSIS). TOPSIS adalah metode pengambilan keputusan multi kriteria dengan dasar alternatif yang dipilih memiliki jarak terdekat dengan solusi ideal positif dan memiliki jarak terjauh dari solusi ideal negatif. Proses penentuan kriteria-kriteria penerima bonus karyawan yang digunakan yaitu absen, perilaku, prestasi, kerjasama tim dan dihitung dengan rumus algoritma dari TOPSIS, selain mempermudah menentukan karyawan yang akan menerima bonus sistem ini juga bisa menentukan tingkat kedisiplinan karyawan dari kriteria-kriteria yang ada.
- 4) Langkah dan upaya yang paling disarankan adalah membuat *checklist* mengenai daftar hal-hal yang harus dikerjakan oleh karyawan setiap hari sebelum mulai bekerja. Kemudian, seorang yang telah ditunjuk untuk

mengawasi atau *person-in-charge* (PIC) akan bertugas dalam mengecek setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sebelum jam pulang. Saran ini dapat dikombinasikan dengan sistem insentif uang harian agar terdapat efek jera pada karyawan dalam bekerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 1993. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayu, D. K., & Sinaulan, J. H. 2018. Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bintang Satoe Doea. *Jurnal Ekonomi*, 20(3), 373-383.
- Creswell, John W. 2014. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Los Angeles: Sage Publications.
- Davis and Newstrom. 1985. *Human Behaviour at Work: Organisational Behaviour*. Singapore: McGraw Hill.
- De Spiegelaere, Stan et al. 2012. Job Design And Innovative Work Behaviour: Enabling Innovation Through Active Or Low-Strain Jobs?. *SSRN Electronic Journal*. Elsevier BV, <https://doi.org/10.2139/ssrn.2158618>.
- Direktorat Jenderal Pajak. 2016. *Pedoman Teknis Tatacara Pemotongan, Penyetoran, dan Pelaporan Pajak Penghasilan Pasal 21 Dan/Atau Pajak Penghasilan Pasal 26 Sehubungan Dengan Pekerjaan, Jasa, Dan Kegiatan Orang Pribadi*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pajak.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hajiali, I., Fara Kessi, A. M., dkk. 2022. The Effect of Supervision, Compensation, Character on Work Discipline [Pengaruh Pengawasan, Kompensasi, Karakter terhadap Disiplin Kerja]. *Golden Ration of Human Resource Management*, 2(2), 70-85. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.85>
- Hapsari, H. 1998. *Hubungan Orientasi Nilai Hidup dengan Disiplin Kerja Pegawai Negeri*. Skripsi. Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hanafi, Nurul. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Altrak 1978 Cabang Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa*, Vol 4. No. 1.

- Heathfield, Susan. "What, Exactly, Is An Employee?". The Balance Careers, 2022, <https://www.thebalancecareers.com/what-is-an-employee-1918111>.
- Helaluddin, Hengki Wijaya. 2019. Analisis Data Kualitatif: Sebuah Tinjauan Teori dan Praktik. Makassar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray Makassar.
- Helmi, A. F. 1996. Disiplin kerja. Buletin Psikologi Tahun IV, No 2.
- Jeffry H. Sinaulan, & Devi Komala Ayu. 2018. Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea. Vol 20, No 3.
- Katz, Robert. L. 1993. Skills of an Effective Administrator. Harvard Business School Press.
- KBBI, 2022. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). [Daring] Tersedia di <http://kbbi.web.id/pusat>, [Diakses 17 Februari 2022].
- KBBI, 2022. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). [Daring] Tersedia di <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/karyawan%20tetap>, [Diakses 18 Februari 2022].
- King, Laura. 2017. Psikologi Umum: Sebuah Pandangan Apresiatif. Jakarta: Salemba Humanika.
- Kenneth, W. 2005. Good Kids Bad Behaviour. Jakarta: PT Prestasi Pustakaraya.
- "White-Collar". 2022. Dictionary Cambridge Org, <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/white-collar>.
- Kuncoro, Galih. 2018. Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja (survey pada karyawan PT INKA Persero).
- Larasati, Sri. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV.Budi Utama.
- Merriam-Webster. 2022. Discipline. In Merriam-Webster.com dictionary. Diakses 22 Juli 2022, dari <https://www.merriam-webster.com/dictionary/discipline>
- Madiun, Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, 2014, h. 25
- Mangkunegara, Prabu A. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Merriam-Webster. (n.d.). Blue-collar. In Merriam-Webster.com dictionary. Diakses 22 Juli 2022, dari <https://www.merriam-webster.com/dictionary/blue-collar>

- Moleong, Lexy J. 2017. Metode Penelitian Kualitatif, cetakan ke-36, Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Muamalah, Widya. 2019. Disiplin Kerja Ditinjau dari Komitmen Organisasi. Skripsi. Bandar Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Nawawi, Hadari, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nawawi, Hadari, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nugroho, Bambang. 2006. Reward dan Punishment. Jakarta: Buletin Cipta Karya.
- Panggabean, Mutiara S. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nugroho, Riyadi. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja Prajurit di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur. JMM17, 1(1).
- Parhusip, C. M. D., Musadiq, M., & Nur Tjahjono, G.E. 2014. Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja (studi pada karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang). Jurnal Administrasi Bisnis, 9(1), 1-10.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 56 Tahun 2012 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. 2009. Manajemen Personalialia. Yogyakarta: BPFE.
- Panggabean, Mutiara S. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia
- Rivai, Veithzal., Ella Juni Sagala. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: CV Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Jakarta Kencana.
- Semiring, Agus. 2017. Pengaruh Insentif dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 6(1), 183-197.
- Siagan, S. P. 2014. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sidig, Umar, Moh. Miftachul Choiri. 2019. Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan. Ponorogo: CV. Nata Karya
- Sinambela, P.L. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Singodimedjo, M. 2002. Manajemen sumber daya manusia, Surabaya: SMMAS
- Sondang P. Siagian. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta CV.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Wirya, K. E. S. 2019. The Effect of Compensation and Work Environment Discipline and Performance of Mini Mart Employees in Denpasar City [Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Mini Market di Denpasar]. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha, 6(1), 60-71.