

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan dalam era globalisasi semakin hari dirasakan semakin ketat, manajemen sumber daya manusia sangat penting dan harus dikelola dengan baik oleh pemimpin perusahaan untuk menjaga eksistensi perusahaannya. Agar bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan maka seorang pemimpin harus selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki di dalamnya (Widianta dkk, 2016).

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang terpenting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Di dalam setiap perusahaan pasti menginginkan seluruh karyawan dapat bekerja dan memberikan kontribusi yang positif sesuai dengan yang diharapkan (Tanjung, 2015).

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain atau anggota organisasi agar termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaannya tanpa dipaksa. Disamping itu telah berulang kali dinyatakan bahwa melaksanakan tugas-tugas/pekerjaan secara antusias itu harus tertuju pada tujuan bersama atau tujuan organisasi termasuk juga tujuan pemimpin yang identik dengan tujuan organisasi, dengan kata lain kepemimpinan untuk mengefektifkan organisasi memerlukan strategi dalam mempengaruhi orang lain atau anggota organisasi agar memberikan kontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasinya (Setiawan 2018).

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Secara mikro, kondisi semacam ini diakibatkan oleh karena kurangnya kewenangan yang dimiliki oleh pejabat pada tingkat bawah dalam merespon permasalahan yang dihadapi, apalagi dalam organisasi publik yang sangat paternalistik, kekuasaan terkonsentrasi pada pimpinan puncak, sementara yang langsung berhadapan dengan pengguna jasa adalah aparat yang berada pada level bawah. Disamping itu, kendala yang dihadapi dalam rangka peningkatan profesionalisme aparatur adalah motivasi aparat birokrasi yang relatif masih rendah.

Gaya kepemimpinan yang efektif mendorong lahirnya sikap positif individu, baik dalam bentuk perilaku, kerja sehari-hari maupun upaya individu sebagai pegawai untuk bekerja lebih baik dan mempunyai prestasi kerja yang semakin meningkat. Kepemimpinan mampu mengubah orang biasa untuk melakukan hal-hal yang luar biasa. Legitimasi power pribadi

melibatkan hubungan khusus diantara mereka dengan dasar kepercayaan, penghargaan, dan pengakuan kompetensi (Sukrisno dkk, 2020). Selain gaya kepemimpinan, komunikasi juga merupakan faktor paling penting dalam keberhasilan suatu organisasi dimana semakin baik komunikasi yang terjalin maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada satu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku. Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian ide, konsep, gagasan atau informasi dari si pengirim atau komunikator kepada si penerima informasi atau komunikan (Zamahsyari dan Resmawa, 2020). Komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan lambang-lambang antar pribadi atau kelompok dengan makna-makna yang dikaitkan dengan lambang tersebut. Komunikasi adalah suatu proses individu dalam hubungannya, dalam kelompok, dalam organisasi dan dalam masyarakat menciptakan, mengirimkan, dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasi lingkungannya dan orang lain (Fanani dan Adi, 2020).

Dalam melaksanakan pekerjaan, komunikasi tidak terlepas dari kepemimpinan suatu organisasi baik itu komunikasi dengan pimpinan maupun komunikasi dengan sesama rekan kerja. Komunikasi yang digunakan sebagai sarana setiap individu dalam memperluas wawasannya melalui jalur-jalur informasinya. Ini artinya, komunikasi adalah suatu proses sosial yang sangat mendasar bahkan vital dalam 2 (dua) keberlangsungan hidup manusia di dalam masyarakat. Demikian juga di dalam sebuah organisasi, komunikasi

menjadi pondasi utama dalam keberlangsungan jalannya suatu organisasi, karena pada kenyataannya masalah komunikasi selalu, muncul dalam suatu proses organisasi. Oleh sebab itu, komunikasi yang efektif layaknya seperti sebuah jembatan penghubung yang menghubungkan serta membantu menyalurkan kinerja antar bagian dalam organisasi sehingga menghasilkan sebuah sinergi.

Terbentuknya sebuah organisasi yang kondusif merupakan buah pengelolaan komunikasi yang efektif di dalam organisasi maka adanya perbedaan-perbedaan individu dan ketidak mengertian (*misunderstanding*) dalam organisasi dapat diminimalisir, sehingga kinerja seluruh karyawan dapat berlangsung dengan baik. Dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai tidak terlepas dari komunikasi dengan sesama rekan kerja, atasan dan bawahan. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Melalui komunikasi pegawai dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Melalui komunikasi juga pegawai dapat bekerjasama satu sama lain. Dalam kaitannya dengan dengan efektivitas dan prestasi kerja para pegawai, perlu adanya komunikasi yang baik dari pimpinan dari organisasi yang bersangkutan, sebagai salah satu faktor pendorong bagi para pegawai untuk tetap bekerja dengan baik dan berprestasi tinggi (Yusrizal dkk, 2019). Dengan komunikasi yang baik maka dapat juga meningkatkan kedisiplinan pada karyawan.

Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat

agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil yang disyaratkan dan kepada siapa mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu (Setiawan, 2018).

Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan keselarasan dan kesiapan seseorang mentaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa pegawai terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau merubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin pegawai biasanya dilakukan oleh atasannya. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela

mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kedisiplinan pegawai tidak akan mungkin tercipta tanpa adanya kepemimpinan yang baik, karena dengan adanya kepemimpinan yang baik akan mengubah persepsi seorang pegawai untuk bekerja secara disiplin. Dengan kedisiplinan yang diciptakan dalam lingkungan akan menciptakan budaya organisasi yang baik (Sukrisno dkk, 2020).

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, asumsi-asumsi dan standar perilaku yang berkembang dan diyakini oleh sebagian besar anggota organisasi sebagai acuan dalam menjalankan organisasi atau memecahkan permasalahan organisasi, baik secara internal maupun menghadapi masalah-masalah eksternal. Budaya organisasi ialah pola asumsi yang diciptakan atau dikembangkan oleh kelompok untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi (Imron dan Suhardi, 2019).

Menurut Edison dkk (2016:119), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Budaya organisasi meliputi cara-cara bertindak, nilai-nilai yang dijadikan landasan untuk bertindak, upaya pimpinan memperlakukan bawahan sampai pada upaya pemecahan masalah yang terjadi di lingkungan organisasi,

bagaimana sebuah organisasi dalam mencapai sasaran tujuan organisasinya sangat tergantung pada dinamika organisasinya (Ariani, 2018).

Budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan konteks perkembangan organisasi, artinya budaya berakar pada sejarah organisasi, diyakini bersama-sama dan tidak mudah dimanipulasi secara langsung (Adi dan Agustian, 2018).

Terbentuknya sebuah organisasi yang baik dapat mempengaruhi pemimpin untuk memberikan insentif sebagai bentuk reward kepada karyawan karena telah melakukan pekerjaan dan membentuk lingkungan kerja yang baik. Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tepat atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan pada pekerja yang bekerja secara baik atau berprestasi, misalnya dalam bentuk pemberian bonus dan dapat pula diberikan dalam bentuk barang. Insentif adalah balas jasa yang dibayarkan kepada tenaga kerja tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar (Firdaus, 2017).

Insentif adalah sarana untuk memotivasi karyawan dalam mencapai suatu target tertentu. Insentif dalam perkembangannya bisa dalam berbagai bentuk bonus, komisi baik secara finansial (uang dan saham) ataupun dalam bentuk benefit lain (jalan-jalan keluar negeri, rumah, mobil dan lain-lain)

(Ratnasari dan Mahmud, 2020). Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Patras dkk, 2017). Pemberian insentif yang dilakukan pimpinan kepada bawahan dapat meningkatkan prestasi kerja karena lebih memotivasi dan bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan.

Prestasi kerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. *Job performance* ialah *succesfull role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Hal ini berarti bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku dalam pekerjaan yang bersangkutan. Prestasi kerja pegawai adalah tingkat terdapatnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan (Sukrisno dkk, 2020). Prestasi berkenaan dengan apa yang diinginkan dan mampu menetapkan tujuan yang hendak dicapai dan mampu melaksanakan seluruh rencana dengan mengatasi rintangan maupun kesulitan yang menghadang. Pada hakikatnya hanya pegawai yang bermotivasi tinggi yang menjalankan pekerjaannya mengungguli yang lain untuk mencapai kinerja dan keberhasilan (Sari, 2016).

Prestasi lebih banyak dicapai apabila seseorang menggunakan pola kerja teratur, disiplin dan konsentrasi. Konsentrasi seseorang dalam bekerja dimaksud adalah pemusatan pemikiran terhadap pekerjaannya dengan mengesampingkan hal-hal yang lain yang tidak berhubungan dengan

pekerjaan tersebut. Prestasi kerja berperan sebagai umpan balik dari berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur rencana dan pengembangan karirnya.

Prestasi kerja pegawai sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif. Dari prestasi maka akan tergambar dengan lebih jelas tentang kemampuan dari pegawai tersebut dan dapat digunakan untuk penentuan kebijaksanaan manajemen di masa yang akan datang baik mengenai masalah promosi, alih tugas, alih wilayah dan lain-lainnya (Rizal dan Abdurrahman, 2020).

Riset gap yang melatarbelakangi penelitian ini adalah penelitian Sukrisno, dkk (2018) serta Sinaga, dkk (2017) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Namun dalam penelitian Imron dan Suhardi (2019), gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Sedangkan hasil yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja ditunjukkan oleh penelitian Wen, dkk (2019).

Pada variabel komunikasi, penelitian Saraih, dkk (2019) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Namun penelitian Lan, dkk menyimpulkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh

terhadap prestasi kerja. Sedangkan penelitian Sinaga, dkk (2017) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja.

Penelitian selanjutnya mengenai variabel disiplin kerja dilakukan oleh Sukrisno, dkk (2018) serta Widianta, dkk (2016) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Namun hasil penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja dilakukan oleh Pongantung, dkk (2018). Sedangkan hasil penelitian Sulila dan Naue (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja.

Penelitian Imron dan Suhardi (2019) serta Galasius (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Namun dalam penelitian Mahfudoh (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Sedangkan dalam penelitian Sulila dan Naue (2020) budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja.

Variabel selanjutnya yaitu pemberian insentif, hasil penelitian yang menyatakan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dilakukan oleh Pongantung, dkk (2018). Namun Maheesa dan Parera (2018) menyimpulkan bahwa pemberian insentif tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Sedangkan hasil penelitian Zulkarnaen dan Suwarna (2016) menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja.

Pencapaian kerja dari Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ponorogo tidak luput dari permasalahan, diantaranya permasalahan yang ditemukan di dalam Dinsos diantaranya adalah terbatasnya sumber daya manusia yang kompeten. Berdasarkan fakta dilapangan, Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ponorogo juga menunjukkan adanya kesenjangan yaitu belum optimalnya prestasi pegawai Dinsos itu sendiri, hal tersebut terlihat pada permasalahan seperti tingginya ketidakhadiran pegawai dan lainnya. Sebagaimana terlihat dalam tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Data Pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ponorogo

Bulan	Jumlah Ketidakhadiran	Jumlah Pegawai (Orang)	Nilai Ketidakhadiran	Datang Terlambat (Orang)	Nilai Keterlambatan
Januari	15	125	1.05%	27	1.89%
Februari	10	125	0.77%	30	2.30%
Maret	8	125	0.56%	32	2.24%
April	9	125	0.66%	28	2.05%
Mei	7	125	0.49%	29	2.03%
Juni	9	125	0.66%	30	2.20%
Juli	12	125	0.84%	31	2.17%
Agustus	9	125	0.63%	29	2.03%
September	8	125	0.59%	28	2.05%
Oktober	6	125	0.42%	27	1.89%
November	11	125	0.81%	26	1.91%

Sumber: Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ponorogo, 2021.

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa data pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ponorogo Tahun 2021 prestasi kerja pegawai yang diindikasikan dengan tingkat kehadiran dan ketepatan waktu dalam berangkat bekerja belum optimal. Nilai ketidakhadiran menunjukkan angka antara 0,42% hingga 1,05%. Sedangkan nilai keterlambatan dalam bekerja menunjukkan angka antara 1,89% hingga 2,30%. Hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain gaya kepemimpinan, komunikasi, disiplin kerja, budaya organisasi dan pemberian insentif.

Pada variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa pemimpin kadang tidak mencari alasan atau penyebab mundurnya target kerja, namun justru hanya menghakimi kekurangan pegawai. Kesenjangan juga terjadi pada aspek komunikasi dimana pegawai kadang kurang memahami informasi yang dikomunikasikan oleh manajer. Namun pegawai kadang takut untuk bertanya tentang tugas yang tidak paham.

Aspek yang tidak kalah penting terhadap prestasi kerja yaitu disiplin kerja, beberapa pegawai terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya.

Budaya organisasi di organisasi juga menunjukkan adanya kesenjangan yaitu adanya pegawai yang sering tidak sesuai dengan budaya

organisasi atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas yang tidak sesuai dengan norma sosial yang berlaku di masyarakat. Insentif yang diberikan organisasi juga mempengaruhi prestasi kerja pegawai dimana nominal insentif yang diberikan oleh atasan kepada masing-masing pegawai sering berbeda, hal tersebutlah yang menimbulkan rasa iri antara pegawai yang satu dengan pegawai lainnya. Aspek tersebutlah yang menjadikan peneliti tertarik meneliti di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ponorogo.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Pemberian Insentif terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ponorogo”**.

1.2 Ruang Lingkup

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan untuk menghindari pembahasahan yang terlalu luas, maka penulis memfokuskan penelitian atau membatasi masalah. Berdasarkan hasil pra *survey* yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi, disiplin kerja, budaya organisasi dan pemberian insentif merupakan penyebab tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan, maka peneliti membatasi masalah pada pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, disiplin kerja, budaya organisasi dan pemberian

insentif terhadap prestasi kerja pada dinas sosial, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak Kabupaten Ponorogo.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan data di lapangan menunjukkan pada pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ponorogo Tahun 2021 prestasi kerja pegawai yang diindikasikan dengan tingkat kehadiran dan ketepatan waktu dalam berangkat bekerja belum optimal. Nilai ketidakhadiran menunjukkan angka antara 0,42% hingga 1,05%. Beberapa faktor penyebab prestasi kerja pegawai belum optimal yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan: pemimpin kadang tidak mencari alasan atau penyebab mundurnya target kerja, namun justru hanya menghakimi kekurangan pegawai.
2. Komunikasi: kesenjangan juga terjadi pada aspek komunikasi dimana pegawai kadang kurang memahami informasi yang dikomunikasikan oleh manajer.
3. Disiplin Kerja: beberapa pegawai terbiasa terlambat untuk bekerja.
4. Budaya Organisasi: adanya kesenjangan yaitu adanya pegawai yang sering tidak sesuai dengan budaya organisasi atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.
5. Pemberian Insentif: insentif yang diberikan organisasi juga mempengaruhi prestasi kerja pegawai dimana nominal insentif yang diberikan oleh atasan kepada masing-masing pegawai sering berbeda.

Berdasarkan masalah tersebut, maka pertanyaan penelitian ini meliputi:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ponorogo?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ponorogo?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ponorogo?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ponorogo?
5. Bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap prestasi kerja pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ponorogo?
6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, disiplin kerja, budaya organisasi dan pemberian insentif terhadap prestasi kerja pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ponorogo?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penulisan proposal ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ponorogo.
2. Menganalisis pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ponorogo.
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ponorogo.
4. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ponorogo.
5. Menganalisis pengaruh pemberian insentif terhadap prestasi kerja pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ponorogo.
6. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, disiplin kerja, budaya organisasi dan pemberian insentif terhadap prestasi kerja pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ponorogo.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat praktis dan teoritis, berikut uraiannya:

1.5.1 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai prestasi kerja pada perusahaan.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

1.5.2 Manfaat Teoritis

1. Bagi Dunia Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

2. Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan gaya kepemimpinan, komunikasi, disiplin kerja, budaya organisasi, pemberian insentif dan prestasi kerja pada perusahaan atau organisasi.

