

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. LANDASAN TEORI

1. DISIPLIN KERJA

a. Definisi Disiplin Kerja

Dalam hal ini hasibuan menjabarkan tentang disiplin kerja sebagai berikut, Hasibuan (2003) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara (2008) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperkuat pedoman-pedoman organisai

Menurut Anoraga (2009) disiplin adalah latihan batin, sifat, dan watak dengan tujuan supaya perbuatannya selalu mentaati tata tertib dan ketaatan aturan pada aturan tata tertib.

Jadi disiplin kerja menurut para ahli diatas adalah kesadaran diri dari para karyawan untuk mentaati aturan aturan dan tatat tertib yang telah dibuat oleh perusahaan agar cita-cita perusahaan dapat tercapai.

b. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi atau perusahaan, di antaranya:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan para karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Disinilah letak pentingnya axas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pempimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan yang diperbuat. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

3. Balas Jasa

Balas jasa atau gaji, kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. Jika kecintaan karyawan semakin tinggi terhadap pekerjaan kedisiplinan akan semakin baik. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik perusahaan

harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan para karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan tercipta kedisiplinan yang baik. Manajer organisasi yang baik dalam menjalankan kepemimpinannya selalu berusaha bersikap adil terhadap semua karyawan. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5. Waskat (pengawasan melekat)

Waskat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi-sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan para karyawan perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik diantara semua karyawan. Kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut berjalan dengan baik.

1. Faktor-Faktor Disiplin Kerja Karyawan

Dalam hal ini Hasibuan menjabarkan faktor-faktor disiplin kerja, beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam penerapan disiplin.

- a) Ketepatan Waktu
- b) Menggunakan peralatan kantor dengan baik
- c) Tanggung jawab yang tinggi
- d) Ketaatan terhadap peraturan perusahaan

2. **PEMBERIAN INSENTIF**

a. Definisi Insentif

Menurut Bachrun (2012) Berpendapat bahwa Pada prinsipnya insentif adalah imbalan yang diberikan kepada seorang karyawan perusahaan yang melakukan suatu pekerjaan diluar tugas pokoknya atau memenuhi target dari pekerjaan yang menjadi tugas-tugasnya.

Menurut Hasibuan (2003) tambahan balas jasa berupa finansial atau uang, maupun non finansial berupa barang dan reward. Yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standart

Menurut Jackson dkk (2011) Mengatakan pembayaran insentif adalah pembayaran yang dilakukan untuk satu kali untuk setiap penghargaan. Pembayaran insentif memberikan kesempatan untuk memperoleh jumlah upah berbasis kinerja yang lumayan besar.

Menurut Ardan dkk, (2011) berpendapat bahwa Pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah/gaji yang berbeda karena memang prestasi kerja yang berbeda.

Sedangkan menurut Rivai (2009) mengemukakan bahwa insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja para karyawan, sebagai pembagian keuntungan bagi para karyawan.

Jadi menurut para ahli diatas insentif adalah pemberian upah di luar gaji, insentif diberikan apabila karyawan dapat bekerja sesuai aturan perusahaan yang sudah ditetapkan, dan memiliki prestasi kerja terhadap perusahaan.

b. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kebutuhan berbagai pihak yaitu :

1. Bagi perusahaan

- a. Mempertahankan karyawan yang terampil dan kreatif agar loyal terhadap perusahaan
- b. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja karyawan yang ditunjukan untuk menurunkan tingkat perputaran karyawan dan absensi
- c. Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil untuk setiap unit penjualan meningkat

2. Bagi Karyawan

- a. Meningkatkan standar kehidupan karyawan dengan penerimaan gaji diluar gaji pokok
- b. Meningkatkan semangat kerja karyawan

- c. Pertimbangan dan perhitungan pemberian insentif

Indikator-indikator yang menjadi pertimbangan atau cara perhitungan dasar pemberian insentif Rivai (2009), adalah:

1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara

ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak *favourable* bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

2. Lama Bekerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Untuk cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per-minggu atau pun per-bulan. Pada umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja.

3. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka

yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (*junior*) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul di mana para pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

4. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan hidup (pokok), tidak berlebihan namun juga tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/organisasi.

5. Keadilan dan Kelayakan

a) Keadilan

Dalam sistem insentif keadilan bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (*input*) dengan

(*output*), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut.

Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut.

b) Kelayakan

Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapat kendala

yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

6. 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 pula juga dapat menjadi penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun rangking dalam penentuan insentif.

7. Sistem Pemberian Insentif

Sistem pemberian insentif menurut Rivai (2004) mengemukakan bahwa “Salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidak sesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada atasan dengan pekerja lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kesuksesan perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja. Jika organisasi mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja

sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi.”Berikut sistem pemberian insentif:

a) Bonus Tahunan

Banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja pertahun, setengah tahun atau bahkan triwulanan. Pada umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali dalam setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji. Pertama, bonus meningkatkan arti pembayaran karena karyawan menerima upah dalam jumlah yang besar. Kedua, bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran karyawan dan kinerja.

b) Insentif Langsung

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kriteria khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja yang kadang-kadang disebut bonus kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan. Seringkali penghargaan itu berupa

sertifikat, plakat, uang tunai, obligasi tabungan, atau karangan bunga.

c) Insentif Individu

Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif paling tua dan paling populer. Dalam jenis ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada output individu.

d) Insentif Tim

Insentif tim berada di antara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok.

e) Pembagian Keuntungan

Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori. Pertama, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. Kedua, program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana tujuan untuk pensiun, pemberhentian, kematian, atau cacat. Ketiga, program gabungan yang membagikan sebagian keuntungan langsung kepada karyawan, dan

menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.

f) **Bagi Hasil**

Program bagi hasil (gainsharing) dilandasi oleh asumsi adanya kemungkinan mengurangi biaya dengan menghilangkan bahan-bahan dan buruh yang mubadzir, dengan mengembangkan produk atau jasa yang baru atau yang lebih bagus, atau bekerja lebih cerdas. Biasanya program bagi hasil melibatkan seluruh karyawan dalam suatu unit kerja atau perusahaan.

3. KINERJA KARYAWAN

a. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja bagian produktivitas kerja, produktivitas berasal dari kata "Produktif" Artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia individu atau kelompok untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya.

Agar dapat lebih jelas lagi dalam penjelasan mengenai kinerja berikut ini ada beberapa pengertian kinerja menurut para ahli.

Menurut Mangkunegara (2001) mengemukakan bahwa "hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan menurut Hasibuan (2003) mengemukakan bahwa " pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang - barang dan Jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu". Menurut Sedarmayanti (2001) mengemukakan bahwa " performance atau kinerja adalah output drive from processes, human or otherwise, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses". Begitu juga menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003) mengemukakan bahwa "Kinerja merupakan catatan keberhasilan yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata - rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang di peroleh selama periode waktu tertentu".

Jadi menurut pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas dan tanggung jawab yang diberikan karena merupakan indikator dalam penentuan bagaimana usaha untuk

mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Menurut Mathis & Jackson (2002) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk:

1. Kuantitas kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.

2. Kualitas kerja

Standar ini lebih menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibanding volume kerja.

3. Pemanfaatan waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

Berdasarkan keseluruhan definisi diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan merupakan output dari penggabungan faktor-faktor yang penting yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas. Semakin tinggi faktor-faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

c. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Menurut Mathis & Jackson (2002) faktor-faktor kinerja karyawan

1. Fasilitas kantor

Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktifitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan Anda tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja kerja karyawan Anda. Jika Anda adalah seorang Startup yang baru saja memulai usaha, akan lebih baik jika hal ini dijelaskan terlebih dahulu diawal perekrutan karyawan sehingga mereka tahu dan siap bekerja dengan kondisi fasilitas yang kurang memadai.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk Anda perhatikan, karena hampir 80% karyawan resign jika lingkungan kerja mereka tidak baik. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperatur udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja karyawan Anda. Jika ada salah satu fasilitas tersebut yang rusak, langsung segera diperbaiki agar kinerja kerja mereka tidak menurun dan mereka tetap nyaman dalam melakukan aktifitas kerja mereka sehari – hari.

3. Prioritas Kerja

Berikan prioritas kerja yang jelas. Karyawan akan merasa kebingungan jika Anda memberikan banyak tugas kepada mereka tetapi tidak memberikan skala prioritas yang jelas, kemudian biarkan mereka mengerjakan pekerjaannya satu demi satu dengan timeline yang sudah Anda tentukan dan jangan menambahkan tugas yang lain sebelum pekerjaan tersebut diselesaikan, jika memang ada pekerjaan penting yang harus Anda berikan kepada karyawan, maka Anda harus menggeser deadline pekerjaan yang sebelumnya dikerjakan, supaya karyawan Anda dapat bekerja dengan tenang dan tidak didesak oleh waktu.

4. *Supportive Boss*

Sebagai atasan yang baik Anda harus mau “mendengarkan” pendapat dan pemikiran karyawan Anda. Berikan dukungan kepada mereka untuk mengemukakan pendapat dan ide – ide baru pada saat meeting, ajak mereka untuk “terlibat” dalam proyek yang sedang Anda kerjakan. Anda juga harus memberikan ruang kepada mereka untuk belajar dan berkreasi pada bidang yang mereka minati supaya mereka dapat terus mengasah ilmunya, sebab jika suatu saat jika Anda membutuhkan skill tersebut Anda bisa menggunakan tenaga mereka tanpa harus merekrut karyawan baru dan tentu saja hal ini akan menguntungkan perusahaan Anda.

5. Bonus

Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Penghargaan terhadap karyawan bisa dimulai dari hal yang sederhana seperti pujian dari atasan atau bahkan berupa bonus. Bonus ini dapat Anda berikan kepada karyawan Anda yang memang benar – benar mampu bekerja dengan baik sesuai dengan yang Anda harapkan. Pemberian penghargaan tersebut ada baiknya jika disaksikan oleh karyawan Anda yang lain, tujuannya

untuk memicu rasa kompetisi agar mereka dapat bekerja lebih baik lagi.

B. PENURUNAN HIPOTESIS

Hubungan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan pasti memiliki aturan sendiri agar para karyawannya disiplin dalam bekerja dan melakukan pekerjaan, setiap aturan tersebut wajib ditaati oleh setiap karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut agar apa yang diinginkan perusahaan dapat tercapai.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu Tentang Disiplin Kerja Ke Kinerja Karyawan

| No | Peneliti | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|---|---|---|
| 1 | Agung Setiawan (2013) | Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum kanjuruhan malang | Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 2 | Hendri Azwar (2015) | Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Padang | Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 3 | Sukoco (2016) | Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di BPJS kediri | Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 4 | Jeli Nata Liyas & Reza Permadi (2017) | Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank pengkreditan rakyat | Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 5 | Valensia Angelina Wisti Dapu (2015) | Pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi Terhadap kinerja karyawan PT Trakindo Utama Manado | Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |

Dengan adanya hubungan yang searah antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, maka karyawan akan berkomitmen terhadap perusahaannya apabila disiplin kerja yang diharapkannya dapat dipenuhi oleh perusahaan. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis yang pertama, yaitu

H1 : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Pemberian Insentif merupakan sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang maksimal dan para karyawan dapat bekerja dengan mencapai target yang diinginkan perusahaan. Pemberian insentif selalu diberlakukan setiap perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarga mereka, apabila itu dapat terpenuhi kinerja karyawan dapat meningkat.

Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu Tentang Pemberian Insentif Ke Kinerja

| No | Peneliti | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|--|---|---|
| 1 | Vendy dkk (2014) | Pengaruh pelatihan kerja, jaminan sosial, dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Fumira Semarang | Pemberian Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 2 | Haminati Sharikha Dinahaji (2015) | Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pustakawan di perpustakaan daerah provinsi jawa tengah | Pemberian Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 3 | Mukhlishotu I jannah | Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan | Pemberian Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 4 | Kanezz Fatima Mamdani (2016) | <i>Effect Of Motivation, Incentives on employees performance study of banks of karachi Pakistan</i> | Pemberian Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 5 | Clarkman (2013) | <i>Perception of the influence of incentive on employee job performance in the ministry of education in kenya</i> | Pemberian Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |

Dengan adanya pemberian insentif terhadap para karyawan maka karyawan akan berkomitmen serta kinerja karyawan akan meningkat, dan cita-cita perusahaan

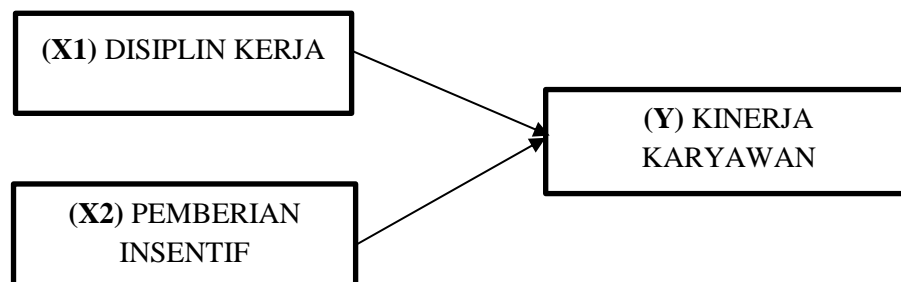
dapat tercapai. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis yang ke dua, yaitu

H2 : Pemberian Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

C. Model Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu disiplin kerja dan pemberian insentif independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Model penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Model Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karayawan

Hipotesis:

Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pemberian Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.