

BAB II
LANDASAN TEORI

2.1. Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini menggunakan referensi penelitian terdahulu yang sudah dilakukan. Berikut penelitian terdahulu yang sudah peneliti rangkum dalam tabel 2.1

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
1	Nurani (2015)	Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan Departemen Penjualan di CV. Logam Indonesia di Tulungagung	Variabel Independen : Pemberian Insentif Variabel Dependen : Kinerja Karyawan	hasil penelitiannya mengatakan pada variabel insentif memiliki pengaruh signifikan dan berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di Departemen penjualan pada CV. Logam Indonesia di Tulungagung.

Dilanjutkan.

Lanjutan tabel 2.1

2.	Yeri Yulianti, Istianti, Ida Aryati (2017)	Pengaruh Insentif, Disiplin kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sewing PT. Pelita Tomangmas Karanganyar	<p>Variabel Independen :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Insentif (X1), 2. Disiplin Kerja (X2) 3. Komunikasi (X3) <p>Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Hasil pengujian menunjukkan bahwa insentif, disiplin kerja, dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian sewing PT.Pelita Tomangmas Karanganyar. artinya bahwa apabila diberikan insentif bagim karyawan yang memenuhi kriteria, disiplin kerja terus ditingkatkan serta membangun komunikasi yang baik diantara semua elemen perusahaan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.</p>
3.	Ifa Sharahrash (2015)	Pengaruh Insentif, Stress Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	<p>Variabel Independen :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Insentif (X1), 2. Stress Kerja (X2), 3. Beban Kerja (X3) <p>Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Berdasarkan Penelitian ini mengemukakan bahwa Insentif memberi pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan</p>
4.	Candana (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja KaryawanPT. Incasi raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung soal Kabupaten Pesisir Selatan	<p>Variabel Independen :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja (X1), 2. Lingkungan kerja (X2) 3. Insentif (X3) <p>Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>hasil penelitian menyimpulkan bahwa pada setiap variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan insentif berpengaruh secara simultan. Dan dari ketiga variabel tersebut variabel insentif yang paling menentukan kinerja karyawan pada PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan.</p>
5.	Winnie Kwamboka Ogotu.(2014)	Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Pendidikan di Kenya.	<p>Variabel Independen : Insentif (X1)</p> <p>Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Dalam Penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa, insentif dapat memainkan peran utama dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi</p>

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Kinerja Karyawan

2.2.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan, maka dari itu kinerja karyawan harus ditingkatkan agar memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Kinerja karyawan itu sangat penting dalam suatu perusahaan sehingga memerlukan manajemen sumber daya manusia yang terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat untuk memenuhi tujuan perusahaan. Berbagai cara dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan meskipun cara dari satu perusahaan dengan perusahaan lain berbeda-beda.

Menurut Mangkunegara (2014), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seseorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2009), *performance* bisa diterjemahkan menjadi prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, dan hasil kerja. Secara operasional kinerja dapat didefinisikan sebagai tindakan atau pelaksanaan tugas

yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Sedangkan menurut Rivai (2014) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan dari uraian menurut para ahli bisa ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah sebuah hasil dari pelaksanaan kerja berupa kualitas dan kuantitas dalam penyelesaian kerja dengan waktu yang telah ditetapkan dan mencapai tujuan perusahaan.

2.2.1.2. Pengukuran Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2007), instrumen pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai dalam mengukur kinerja individu seorang pegawai yang meliputi, yaitu :

1. Prestasi Kerja, hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
2. Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, insentif, dan lain-lain.
3. Perilaku, sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.

4. Kepemimpinan, merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan, dan penentuan prioritas.

2.2.1.3. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan

Mangkunegara (2009) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

- a. Kemampuan

Secara *psikologis*, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*). Artinya karyawan yang memiliki *IQ* rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-harinya, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkannya.

- b. Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menemui permasalahan pada pekerjaan. Motivasi merupakan suatu keadaan yang menjalankan seorang karyawan untuk mendapatkan suatu tujuan perusahaan. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan itu harus sikap yang siap mental, mampu secara fisik, memahai tujuan utama dan

target perusahaan yang harus dicapai, mampu menciptakan dan memanfaatkan situasi pekerjaan.

2.2.1.4. Indikator Kinerja

Berikut indikator menurut pendapat Mangkunegara, (2009) terdiri dari:

1. Kualitas

Seberapa baik karyawan tersebut mampu mengerjakan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan

2. Kuantitas

Banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan yang dapat dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, dan jumlah siklus yang dapat diselesaikan.

2. Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh seorang pegawai mampu melaksanakan tanggung jawab/ tugas dengan akurat dan dapat selesai tepat waktu.

3. Tanggung Jawab

Kewajiban dan kesadaran seorang karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

2.2.2. Disiplin Kerja

2.2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Setiap perusahaan pasti memiliki standar perilaku yang harus dilakukan dalam kaitannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak dan juga menginginkan karyawannya untuk menaatinya sebagai upaya untuk

meningkatkan produktifitas perusahaan. Namun kondisi dilapangan banyak karyawan yang kurang disiplin, oleh karena itu peningkatan kedisiplinan menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Menurut kamus Besar Bahasa Indonesian (KBBI, 2014) disiplin berarti tata tertib, ketaatan (Kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib), mengusahakan supaya menaati (mematuhi) tata tertib. Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Pendisiplinan adalah usaha untuk menanamkan nilai agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Rivai (2014).

Sedangkan menurut Hasibuan (2014) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku. Disiplin pada hakekatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan suatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan. Berdasarkan dari uraian menurut para ahli bisa ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah sebuah upaya untuk meningkatkan

kesediaan dalam mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan

Dalam menjalankan aktivitasnya, setiap perusahaan tidak luput dari tingkat kedisiplinan karyawannya dalam menciptakan ketertiban dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu setiap perusahaan harus memiliki standar dan ketentuan yang harus ditaati dan dipenuhi oleh karyawannya.

2.2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin dalam suatu perusahaan, di antaranya: a) Besaran Kompensasi, b) Keteladanan pimpinan dalam perusahaan, c) Aturan yang ditegakkan, d) Ketegasan pimpinan dalam mengambil tindakan, e) adanya pengawasan yang efektif, f) perhatian yang tulus kepada karyawan, g) membudayakan disiplin.

Oleh karena itu, perusahaan patut untuk memperhatikan beberapa hal yang dapat menunjang keberhasilan pendisiplinan keryawan, yaitu sebagai berikut.

1. Ancaman, ada kalanya perlu adanya ancaman dengan tujuan memberi peringatan yang mendidik.
2. Kesejahteraan, perlu juga melihat tingkat kesejahteraan karyawan sehingga dapat hidup secara layak.
3. Ketegasan.
4. Partisipasi.
5. Mencapai tujuan perusahaan dan sesuai dengan kemampuan karyawan.

2.2.2.3. Cara menegakkan Disiplin Kerja

Salah satu yang paling sulit bagi seorang atasan adalah bagaimana menegakkan disiplin kerja secara tepat. Jika karyawan melanggar aturan tata tertib, seperti terlalu sering terlambat atau membolos kerja, berkelahi, tidak jujur, atau bertingkah laku yang dapat merusak kelancaran kerja suatu bagian, atasan harus turun tangan. Kesalahan semacam itu harus dihukum dan atasan harus mengusahakan agar tingkah laku seperti itu tidak terulang. (Mondy 2010) sebagai cara efektif dalam menangani pelanggaran disiplin karyawan, yaitu sebagai berikut.

1. Ditegakkan seketika.
2. Ditegakkan peringatan dini.
3. Hukuman yang konsisten.
4. Impersonal.

2.2.2.4. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki beberapa komponen yang dapat dijadikan indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu perusahaan Rivai, (2014) yaitu sebagai berikut :

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur sebuah tingkat kedisiplinan dan biasanya sering dilakukan oleh semua karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah yang sudah terbiasa terlambat dalam bekerja

2. Ketaatan pada Kewajiban dan Peraturan Kerja

Karyawan yang memiliki sifat taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja yang sudah ditetapkan perusahaan dan selalu mengikuti pedoman kerja yang sudah ditetapkan

3. Ketaatan pada standar Kerja

Dalam hal ketaatan pada standar kerja dapat dilihat melalui tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang sudah diberikan oleh atasan kepadanya

4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Setiap karyawan wajib memiliki kewaspadaan tinggi, selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan teliti dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien

5. Bekerja Etis

Dari beberapa karyawan yang ada mungkin sebagian pernah melakukan tindakan yang kurang sopan terhadap pelanggan maupun rekan kerja. Hal ini merupakan salah satu bentuk dari indisipliner, sehingga bekerja etis merupakan satu wujud dari sebuah disiplin kerja karyawan

2.2.3. Insentif

2.2.3.1. Pengertian Insentif

Insentif menurut Hasibuan (2014) mengemukakan bahwa Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Dalam beberapa kasus lembur juga digolongkan dalam insentif, namun dalam bahasan bab ini lembur dikelompokkan dalam penggajian. Insentif yang akan dibahas dalam bab ini dapat diukur khususnya secara kuantitatif. Adapun pengertian Insentif menurut Mangkunegara, (2013) 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. Sedangkan menurut Handoko (2012) mengemukakan bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.

Sistem insentif menunjukkan hubungan yang paling jelas antara kompensasi dengan prestasi kerja. Berbagai bentuk rencana insentif mengaitkan upah dengan produktivitas individual, kelompok dan perusahaan secara keseluruhan.

Dalam teori Herzberg, insentif bukanlah motivator, tetapi merupakan salah satu faktor pemeliharaan. Herzberg beranggapan bahwa bila seseorang telah bekerja dengan baik, menghasilkan produktivitas yang tinggi, bekerja dengan cepat, namun hati-hati, bekerja sesuai dengan arahan dan SOP (Standar Operasional Perusahaan) yang ada maka sepatutnya seorang karyawan mendapatkan sejumlah uang sebagai insentif. Jadi, penerimaan insentif adalah faktor kepatutan. Insentif tersebut tidak akan menimbulkan motivasi. Meskipun terdapat perbedaan cara pandang oleh pakar manajemen sumber daya manusia

tentang insentif, tetapi hal itu justru menunjukkan bahwa insentif merupakan faktor penting dalam pengelolaan SDM.

Berdasarkan uraian diatas dapat di ambil kesimpulan bahwa insentif adalah suatu balas jasa yang di berikan kepada karyawan saat seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2.2.3.2. Tujuan pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan kerja karyawan sehingga karyawan bergairah untuk bekerja dalam upaya pencapaian tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihi upah dasar. Selain unntuk meningkatkan Kinerja Pegawai insentif bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam melaksanakan tugasnya, karena itu pemberian insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari keadaan sebelumnya.

Menurut Pangabean (2006) secara lebih spesifik tujuan pemberian Insentif dapat dibedakan dua golongan yaitu:

a. Bagi Perusahaan.

Tujuan dari pelaksanaan insentif dalam perusahaan khususnya dalam kegiatan produksi adalah untukmeningkatkan produkstivitas kerja karyawan dengan jalan mendorong/merangsang agar karyawan :

1. Bekerja lebih bersemangat dan cepat.
2. Bekerja lebih disiplin.

3. Bekerja lebih kreatif.

b. Bagi Karyawan

Dengan adanya pemberian insentif karyawan akan mendapat keuntungan :

1. Standar prestasi dapat diukur secara kuantitatif.
2. Standar prestasi di atas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang diukur dalam bentuk uang.
3. Karyawan harus lebih giat agar dapat menerima uang lebih besar.

2.2.3.3. Faktor -faktor yang mempengaruhi insentif

Faktor – faktor yang mempengaruhi insentif menurut Rivai (2014) antara lain :

1. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan.

2. 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.

3. Kebutuhan

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

4. Keadilan dan Kelayakan

a. Keadilan

Dalam sistem insentif 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.

b. 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.

5. 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 penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif.

2.2.3.4 Indikator Insentif

Menurut Suwatno dan Priansa (2011), indikator insentif dapat menjadi dua golongan, yaitu:

1. Insentif Material adalah suatu insentif yang diberikan kepada karyawan atau orang lain dalam bentuk uang.
2. Insentif Non Material adalah suatu insentif yang diberikan dalam bentuk hadiah-hadiah atau kenikmatan-kenikmatan, pujian, kesejahteraan, reputasi atau kemuliaan yang lebih besar atau hadiah-hadiah atau anugerah-anugerah lainnya yang tidak dalam bentuk uang.

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Hubungan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam Perusahaan, karena dengan penerapan kedisiplinan dalam perusahaan akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam perusahaan, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ini dibuktikan dengan sebuah penelitian yang dilakukan oleh Yuliyanti, (2017) yang menyatakan hasil dari penelitiannya mengungkapkan pada

variabel Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian sewing PT. Pelita Tomangmas Karanganyar, artinya bahwa apabila tingkat kedisiplinan karyawan, baik disiplin waktu, disiplin kerja ditingkatkan maka hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan.

2.3.2. Hubungan Insentif terhadap Kinerja karyawan

Insentif mempunyai hubungan yang sangat erat dengan kinerja karyawan. Insentif yang diberikan secara tepat dapat menjadi salah satu faktor utama yang dapat mendorong karyawan untuk menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat meningkatkan prestasinya untuk bekerja lebih baik dan giat. Sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang maksimal dan sesuai dengan harapan dimana pada akhirnya nanti dapat menciptakan keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya yang telah ditentukan. Ini dapat dibuktikan dengan sebuah penelitian yang dilakukan oleh Nurani (2015) yang menyatakan dalam hasil penelitiannya mengatakan pada variabel insentif memiliki pengaruh signifikan dan berpengaruh positif secara partial terhadap kinerja karyawan di Departemen penjualan pada CV. Logam Indonesia di Tulungagung.

2.3.3. Hubungan Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Untuk dapat menunjang tercapainya tujuan kinerja perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang memenuhi kriteria tertentu diantaranya adanya disiplin dan pemberian insentif pada karyawan. Disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang

terhadap tugas-tugas yang telah diberikan. Dan dengan diberikan insentif juga akan mendorong karyawan akan semakin meningkatkan peforma kinerjanya. Dengan adanya insentif dan disiplin dari karyawan berarti dapat mengarahkan kemampuan, keahlian dan ketrampilan dalam melaksanakan tugas yang sudah menjadi kewajibannya dengan kata lain kinerja karyawan akan mengalami peningkatan yang lebih baik. Ini dapat dibuktikan dengan sebuah penelitian yang dilakukan oleh Candana (2018) yang menyatakan dalam hasil penelitian menyimpulkan bahwa pada setiap variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan insentif berpengaruh secara simultan. Dan dari ketiga variabel tersebut variabel insentif yang paling menentukan kinerja karyawan pada PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan.

2.4. Kerangka pemikiran

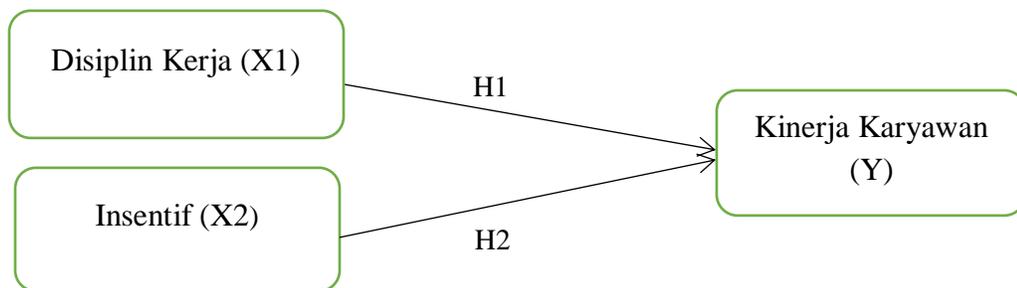
Disiplin kerja memiliki peran penting terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan pada perusahaan. Karena disiplin kerja merupakan sebuah upaya untuk meningkatkan kesediaan dalam mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu semakin tinggi disiplin karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Tidak hanya disiplin kerja, insentif juga berperan penting terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan. Karena insentif merupakan suatu balas jasa yang di berikan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja dan juga dapat menjadi dorongan untuk berprestasi dalam bekerja untuk dapat mencapai tujuan

perusahaan. Oleh sebab itu semakin tinggi insentif diberikan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan

Berdasarkan penjelasan diatas dapat digambarkan pengaruh disiplin kerja (X1) dan Insentif (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dalam model penelitian sebagai berikut pada gambar 2.1

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



2.5. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas maka dalam memecahkan masalah, maka penelitian ini peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut :

H1 : Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan

H2 : Semakin baik insentif maka semakin tinggi kinerja karyawan