

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang sangat dibutuhkan di era globalisasi. Setiap organisasi selalu memiliki mengharapakan sumber daya yang mampu berkerja secara efektif dan efisien agar suatu tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat yang berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia atau dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. manusia adalah merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi.

Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak atau penentu jalannya suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi. manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang secara langsung untuk memberbaruhi sumber daya manusia, orang-orang untuk yang berkerja bagi organisasi. manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas atau kegiatan-kegiatan di laksanakan supaya sumber daya manusia di dalam organisasi dapat di gunakan secara efektif agar mencapai tujuan.

Menurut Manulang (Atik & Ratminto, 2012:1) mendefinisikan manajemen sebagai salah satu seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, penyusunan dan pengawasan dari pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya di lihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satu nya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut.

Pengertian manajemen sumber daya Menurut Henry Simamora (2014:4) Manajemen (management) merupakan proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Proses ini melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan tersebut. Esensi manajemen adalah aktivitas bekerja memulai

orang lain untuk meraih berbagai hasil. Memulai manajemen dilakukan proses pengintegrasian berbagai sumber daya dan tugas untuk mencapai berbagai tujuan organisasi.

2.2 Disiplin Kerja

Menurut Malayu (2013 : 193) bahwa disiplin kerja adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai seorang pegawai. Tanpa adanya disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi-organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kinerja karyawan, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

Oleh sebab itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Dimana kedisiplinan itu memiliki kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah dimana sikap seseorang yang sukarela menaati semua pertauran dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Menurut Sutrisno (2011 : 89) Disiplin adalah sikap tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang, tidak tertulis. Kedisiplinan yaitu dimana kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran ialah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua pertauran dan sadar akan tugas yang telah diberikan dan tanggung jawabnya

2.2.1 Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017 : 129) macam-macam disiplin kerja dibagi menjadi 2 bentuk yaitu:

1. Disiplin preventif Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2. Disiplin korektif Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggan

2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja Menurut Hamali (2016 : 1):

1. besar kecilnya pemberian kompensasi
2. ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
3. keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
4. ada tidaknya pengawasan pimpinan
5. ada tidaknya perhatian kepada para pegawai
6. diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Adapun menurut Afandi (2018 : 21) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Ketaatan waktu
 - a) Masuk kerja tepat waktu
 - b) Penggunaan waktu secara efektif
 - c) Tidak pernah mangkir/ tidak kerja
2. Tanggung jawab kerja
 - a) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
 - b) Target pekerjaan
 - c) Membuat laporan kerja harian

2.3 Insentif

Insentif merupakan imbalan yang telah diberikan kepada seorang karyawan yang telah melakukan suatu pekerjaan diluar tugas pokoknya atau melebihi target dari pekerjaan tersebut. Semakin tinggi karyawan, maka semakin besar juga insentif yang di berikan oleh perusahaan. Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2011:89) insentif kerja 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 atau dengan kata lain

Insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Namun menurut Menurut Hasibuan (2013:117) menyatakan “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

Menurut Panggabean (2010:89) menyatakan yaitu pemberian berupa nilai tambah dalam bentuk nominal jika seorang dapat bekerja melebihi dari ukuran tertentu yang telah menjadi ketentuan disuatu instansi atau perusahaan. Dengan kata lain insentif ialah merupakan dorongan agar seseorang agar mau berkerja dengan baik dan agar dapat mencapai kinerja yang tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi yang tinggi, namun menurut

Menurut Hasibuan (2012:118) mengemukakan pengertian insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan atau pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar

2.3.1 Jenis-Jenis Insentif

Menurut Hasibuan (2013:201), secara garis besar insentif dapat digolongkan menjadi 3 (tiga) bagian, yaitu:

1. Insentif materil atau financial
2. Insentif non materil atau non financial
3. Insentif social

2.3.2 Dimensi Insentif

Menurut Sarwoto (2011:144) secara garis besar dimensi insentif adalah:

1. Bonus, Uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan.
2. Komisi, Merupakan sejenis komisi yang dibayarkan kepada pihak pekerjaan luar daerah
3. Profit Sharing, salah satu jenis insentif yang tertua. Dalam hal pembayarannya dapat diikuti bersama-sama pula, tetapi biasanya mencakup pembayaran yang disetorkan ke dalam setiap peserta/pegawai.
4. Jaminan sosial, Insentif yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial lazimnya diberikan secara
5. kolektif, tidak ada unsur kompetitif dan setiap pegawai dapat memperolehnya secara rata-rata dan otomatis. Bentuk jaminan sosial berupa : Pemberian rumah dinas.
6. Pengobatan secara cuma-cuma.
7. Kemungkinan untuk pembayaran secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari Koperasi organisasi.
 - a. Cuti sakit.
 - b. Biaya pindah.

2.3.3 Indikator-Indikator Insentif

Menurut Suwatno dan Priasan (2011:235), indikator insentif dibagi menjadi dua golongan, yaitu:

- 1) Insentif material Insentif material adalah suatu insentif yang diberikan kepada pegawai atau orang lain dalam bentuk uang.
- 2) Insentif non material Insentif non material adalah suatu insentif yang diberikan dalam bentuk hadiah-hadiah atau kenikmatan-kenikmatan, kesejahteraan reputasi atau kemuliaan yang lebih besar atau hadiah- hadiah atau anugerah-anugerah lainnya yang tidak dalam bentuk uang.

2.4 Motivasi

Menurut Sukanto dan Handoko (dalam Arifin dkk, 2017:66) mengemukakan motivasi ialah suatu keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan. dipekerjaan kita perlu mempengaruhi untuk

menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi. Namun menurut Motivasi merupakan sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan M.Tampubolon & Sibagariang, (2019). Motivasi dapat dikatakan rasa ingin tahu untuk melakukan suatu kegiatan agar tercapai tujuan yang diinginkan

Dimana dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang akan dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Menurut Afandi (2018: 23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

2.4.1 Faktor – Faktor Mempengaruhi Motivasi

Adapun Menurut Sutrisno (2011 : 116-120) Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

1. Keinginan untuk dapat hidup Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah : al atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan.
2. Keinginan untuk dapat memiliki Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. : ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun harus bekerja keras

2.4.2 Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2013;87) menyatakan bahwa tujuan yang diperoleh dari pemberian motivasi yaitu :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugas
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku

2.4.3 Pendekatan – Pendekatan Motivasi

Berikut pendekatan – pendekatan motivasi menurut Bangun (2012;312) :

1. Pendekatan tradisional Pendekatan yang pertama kali dikemukakan oleh Frederic W.Taylor dari manajemen ilmiah dalam model ini menyatakan bahwa manajer menentukan cara yang paling efektif untuk pekerjaan berulang dan memotivasi karyawan dengan sistem insentif upah, semakin baik kinerja maka semakin banyak pula insentif upah yang akan diterima oleh karyawan
2. Pendekatan hubungan manusia Elton Mayo mengemukakan bahwa kebosanan dan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi, sedangkan kontak sosial membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi
3. Pendekatan sumber daya manusia Pendekatan sumber daya manusia akan menyatakan bahwa para karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti
4. Pendekatan kontemporer Pendekatan di dominasi oleh tiga tipe motivasi teori isi, teori proses, menjelaskan berbagai kebutuhan manusia memengaruhi kegiatan dalam organisasi.

Manajer harus dapat memahami kebutuhan para anggotanya untuk meningkatkan tanggung jawab dan kesetiaan atas pekerjaan

2.4.4 Indikator Motivasi

Motivasi merupakan sebuah variabel yang akan dapat digunakan untuk mengukur suatu perubahan yang terjadi pada sebuah kejadian ataupun kegiatan. Indikator motivasi yang dapat dipakai menurut teori Robbins (2012:137) menyatakan sebagai berikut :

1. Kebutuhan akan prestasi
 - a. Memiliki kesempatan untuk berprestasi
 - b. Kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan
 - c. Bangga hasil kerja menjadi acuan bagi teman sejawat
2. Kebutuhan akan kekuasaan
 - a. Memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan sekolah
 - b. Mempunyai wewenang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan metode sendiri
 - c. Mendapatkan kedudukan yang lebih baik dengan cara bersaing secara sehat
3. Kebutuhan akan afiliasi
 - a. Menjalinkan hubungan dengan sesama pegawai dan atasan
 - b. Memiliki kesempatan membantu teman
 - c. Mendapatkan pengakuan dari masyarakat atas pekerjaannya

2.5 Kinerja Karyawan

Kinerja sering di dengar atau bisa di bilang sangat penting bagi sebuah perusahaan dan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja seseorang karyawan sangat dibutuhkan. Irianto dalam Wibowo (2014 : 171), mengemukakan kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas.

Menurut Noor (2013 : 272) bahwa kinerja atau prestasi kerja karyawan seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. 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 suatu perusahaan atau perseorangan terus akan mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

2.5.1 Faktor – Faktor Mempengaruhi Kinerja

Perusahaan sebagai satu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut. Menurut Prawirosentono dalam Wibowo (2014:176), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1. Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungan dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisien. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing- masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasi dan

ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan. Disiplin juga berkaitan erat dengan dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Untuk itu diperlukan insentif dari para karyawan dalam melaksanakan tugas.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya piker, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian atau tanggapan positif dari atasan, apabila atasan kita baik.

2.5.2 Kinerja Karyawan Dapat Menggunakan Indikator-Indikator Sebagai Berikut:

Menurut Mooheriono (dalam Abdullah, 2014 : 151), terdapat ukuran indicator kinerja, namun masing-masing organisasi dapat saja mengembangkannya sesuai dengan misi organisasi tersebut. Ke enam katagori tersenut antara lain :

1. Efektif, mengukur derajat kesesuaian yang di hasilkan dalam mencapai sesuatu yang di inginkan.
2. Efisien, mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
3. Kualitas, mengukur kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang di hasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan, waktu mengukur apakah pekerjaan telah di kerjakan secara benar dan tepat waktu.
5. Produktivitas, mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.
6. Keselamatan, mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan di tinjau dari aspek kesehatan

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Achmad Rozi (2019)	Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon	Metode yang di pakai kuantitatif dimana digunakan untuk meneliti pada populasi ini karyawan pegawai pada kecamatan citangkil kota cilegon.jumlah pegawai yang di jadikan objek penelitian pada pegawai negri sipil (PNS) sebanyak 67 orang dan pegawai non PNS sebanyak 35 orang.Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 102 orang .sampel di tetapkan 31 responden,teknik pengambilan sampel pada umum nya di lakukan secara randon, pengumpulan data menggunakan instrumen peneliti, analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang di tetapkan hipotesis deskriptif asosiatif. Sehingga Terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap

			kinerja pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon. Sedangkan Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon
--	--	--	---

2	Humaniora (2020)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<p>Metode yang di gunakan dengan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. populasi penelitian ini adalah karyawan PT.Perkebunan nusantara V (persero) kebun tanah putih provensi riau yaitu 165 orang.pengumpulan data yang di gunakan angket(quesioner) diamana menggunakan skala likert dengan bentuk cheeklist dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi.Analisis data penelitian ini tidak di olah secara manual, namun menggunakan <i>softwere</i> statistik SPSS. Sehingga Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi yang diterapkan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan membuktikan bahwa disiplin tidak adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa motivasi dan disiplin kerja yang baik maka dapat memberikan kinerja karyawan yang lebih baik.</p>
---	---------------------	---	--

3	Jontro Simanjuntak (2020)	PENGARUH INSENTIF, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UT QUALITY INDONESIA	<p>Penelitian ini menggunakan kuantitatif dimana agar mendapatkan data melalui metode survei dengan cara peneliti memberikan pertanyaan kepada responden dalam bentuk kuesioner. populasi ini karyawan PT ut Quality indonesia dengan karyawan 234 orang, sampel yang di gunakan di penelitian ini purposive sampling yaitu penelitian yang di lakukan pengambilan sampel dengan kriteria signifikan pada karyawan PT Ut Quality Indonesia. Dengan adanya motivasi dan dorongan dari pimpinan maka kinerja akan terus berkembang. Dan Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan pada karyawan PT Ut Quality Indonesia. Dengan disiplin kerja dan mengikuti peraturan yang ada maka kualitas pada perusahaan akan terus membaik</p>
---	---------------------------------	--	---

(Lanjutan)

4	Taufik Supriadi (2020)	PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUARA BERSAMA, JAKARTA	Jenis penelitian menggunakan dengan pendekatan kuantitatif. Dimana popupasi penelitian ini pada karyawan PT.Suara bersama bagian divisi proyek jakarta dengan jumlah karyawan sebanyak 60 karyawan.dimana sampel di ambil adalah sampling jenuh(karena jumlah sampel kurang dari 100 orang).Sumber data yang di pakai penelitian ini yaitu skunder dan primer dengan menyebarkan kuesioner.Sehingga disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Suara Bersama Jakarta dan Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suara Bersama Jakarta
---	------------------------	--	--

(Lanjutan)

5	Sandhi Fialy Harahap Satria Tirtayasa (2020)	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	Dalam penelitian motivasi dengan variabel kinerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu, ada pengaruh positif tidak siginifikan antara variabel disiplin dengan variabel kinerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu, ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan variabel kinerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu dan motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.
---	--	---	--

2.7 Hubungan Antar Variabel Penelitian

2.7.1 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja ialah merupakan tingkah laku berupa ketaatan kepada peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Afandi (2018 : 12) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Apabila disiplin kerja karyawan dilaksanakan dengan baik, maka dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan tersebut.

Wilson Bangun (2012:230), menyatakan bahwa melalui proses penilaian kinerja dapat diketahui hasil dari organisasional tersebut, tercapai atau tidak tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu manajer selalu berusaha agar bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik. Dengan begitu semakin tinggi tingkat disiplin maka makin tinggi kinerja yang akan dihasilkan

2.7.2 Hubungan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016:117) mengemukakan bahwa, "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi, dimana Insentif yang di berikan secara tepat dapat menjadi salah satu faktor utama yang dapat mendorong karyawan untuk menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat meningkatkan prestasinya untuk berkerja lebih baik dan giat, sehingga mereka dapat menghasillkan kinerja yang maksimal dan sesuai dengan harapan dimana pada akhirnya nanti dapat menciptakan keberhasilan perusahaan mencapai tujuana serta cita-cita guna sasaran yang telah di tentukan.

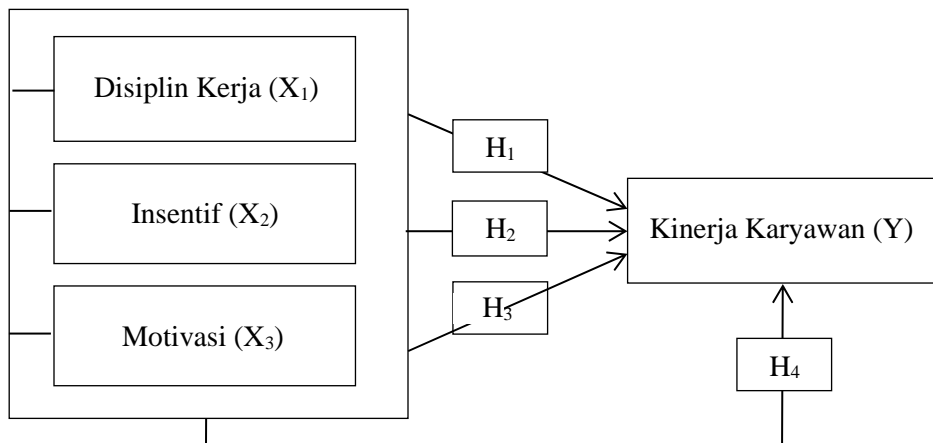
Handoko (2012:176) mengemukakan bahwa, "Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar - standar yang telah ditetapkan". Jadi menurut pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan, bahwa Insentif adalah dorongan pada seseorang

2.7.3 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitalaya Hubeis (2017 : 153) motivasi adalah dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu. Sebab ini berarti bahwa peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemberian motivasi pada karyawan akan meningkatkan keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja, sehingga dapat mencapai hasil kerja yang maksimal.

Menurut Wibowo (2013:379) oleh sebab itu penting nya pemberian motivasi bagi karyawan akan sangat membantu dalam penyelesaian masalah-masalah yang di hadapi karyawan sehingga akan lebih bersemangat dan percaya diri untuk mampu mengerjakan pekerjaannya. Dengan motivasi akan meningkatkan kinerja karyawannya

2.8 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1
Kerangka
Konseptual

Keterangan :

Variabel Independent : Disiplin kerja, insentif, dan
motivasi Variabel Dependent : Kinerja karyawan

—————> : Garis panah ini merupakan garis
pengaruh Variable X1, X2 dan X3
terhadap Y

2.9 Hipotesis Penelitian

Dari rumusan masalah yang ada di perusahaan maka hipotesis di buat untuk dibuktikan kebenarannya. Melalui penelitian (Sugiyono, 2011:65). Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sentral Retailindo Dewata Kuta Bali

H2 : Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sentral Retailindo Cabang Kuta Bali

H3 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sentral Retailindo Cabang Kuta Bali

H4 : Disiplin kerja, Insentif dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sentral Retailindo Dewata Kuta Bali

Sengaja di kosongkan