

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Suatu organisasi maupun perusahaan idealnya terdiri dari beberapa elemen seperti manusia (*man*), sumber dana (*money*), peralatan (*machine*), pola dan metode kerja (*method*). Dari beberapa elemen diatas manusia memegang peranan strategis dibanding elemen lainnya. Karena manusia memegang kunci bagi berfungsinya faktor lain, dengan kata lain suatu organisasi tidak akan dapat berjalan jika tidak di gerakan oleh manusia. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki, sebesar apapun dana yang ada, sebaik apapun kualitas bahan yang dimiliki tidak ada artinya jika tidak ada sumber daya manusia (SDM) sebagai pelaksana. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi

maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006). Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan membantu terwujudnya tujuan organisasi. Untuk itu sudah semestinya apabila faktor manusia mendapat perhatian yang serius dari pimpinan organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia adalah suatu komponen penting didalam sebuah organisasi. Perhatian terhadap individu-individu yang mempengaruhi kebutuhan manajemen organisasi sangatlah penting dilakukan, karena hingga saat ini sumber daya manusia dalam sebuah organisasi dijadikan sebagai tolak ukur utama terhadap kinerja karyawan.

Untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut manajemen sumber daya manusia harus melaksanakan beberapa kelompok aktivitas yang semuanya saling berhubungan dan terkait, seperti yang terjadi dalam konteks organisasi meliputi: perencanaan sumber daya manusia, penerapan disiplin kerja, kompensasi, insentif, hubungan karyawan dan buruh.

Disiplin merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Payaman, 2011). Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Pada umumnya apabila orang memikirkan tentang disiplin, yang terbayang adalah berupa hukuman berat,

padahal hukuman hanya sebagian dari seluruh persoalan disiplin. Dengan disiplin kerja yang baik diharapkan akan terwujud lingkungan yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui seperangkat peraturan yang jelas dan tepat. Disiplin pegawai sangat penting bagi suatu instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan melakukan pelayanan bagi masyarakat. Tanpa disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi suatu instansi pemerintah mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan organisasi kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan pelayanan terhadap masyarakat, kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma social yang berlaku. Umumnya disiplin ini dapat dilihat dari indikator seperti : karyawan datang ke tempat kerja tepat waktu ; berpakaian rapih, sopan, memperhatikan etika cara berpakaian sebagaimana mestinya seorang pegawai; karyawan menggunakan alat-alat dan perlengkapan sesuai ketentuan, mereka bekerja penuh semangat dan bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan di atas akan terwujud kalau para karyawannya mempunyai disiplin yang baik. Penanaman disiplin ini tentunya perlu diterapkan oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya untuk menciptakan kinerja atau kualitas kerja yang baik.

Penerapan disiplin kerja di lingkungan kerja, memang awalnya akan dirasakan berat oleh para pegawai, tetapi apabila terus menerus diberlakukan akan menjadi kebiasaan, dan disiplin tidak akan menjadi beban berat bagi para pegawai. Disiplin ini perlu diterapkan di lingkungan kerja, karena seperti yang telah

disinggung di atas bahwa disiplin tidak lahir begitu saja, tetapi perlu adanya pembinaan-pembinaan dalam menegakkan disiplin kerja ini.

Secara umum karyawan bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga kinerja karyawan semakin baik. Salah satu bentuk imbalan yang dapat diberikan oleh perusahaan adalah insentif. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung diluar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*) (Moehariono, 2012).

Insentif merupakan 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 merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi insentif yaitu: bonus, komisi, kompensasi, dan jaminan sosial.

Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta penerapan disiplin dalam bekerja diharapkan proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi atau dengan kata lain kinerja karyawan semakin tinggi dalam pencapaian tujuan perusahaan. (Fahmi 2011), mengatakan bahwa kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi". Sedangkan menurut

Wibisono (2011), kinerja adalah outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu.

Dari pengertian para ahli yang telah disebutkan semakin menjelaskan kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena, itu berbagai cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif kepada karyawan, penerapan disiplin yang tinggi, gaya kepemimpinan yang baik serta faktor-faktor lainnya.

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah Toserba YOGYA. Toserba YOGYA merupakan bisnis ritel dari perusahaan PT. Akur Pratama yang bergerak dalam bidang usaha *retail*. Toserba YOGYA sendiri merupakan suatu supermarket atau *department store* yang menyediakan berbagai kebutuhan sehari-hari baik berupa makanan maupun *non-food*. Mulai dari barang setengah jadi hingga barang jadi dari berbagai jenis merek dan jasa harga yang bervariasi pula. Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada Toserba YOGYA Pamanukan, yang beralamat di Jl. Husen Kertadibrata No. 89 Pamanukan Subang.

Berdasarkan observasi langsung pada tanggal 19 Maret 2018, peneliti memperoleh informasi dan mendapatkan fenomena dalam hal kehadiran, keterlambatan dan pulang sebelum jam kerja selesai. Dari fenomena tersebut maka secara langsung ataupun tidak maka hal itu akan dapat menimbulkan

masalah dalam bekerja sehingga mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri. Dan untuk menunjang tentang fenomena tersebut maka peneliti menampilkan data tentang penilaian kinerja karyawan dalam hal disiplin kerja mengenai kehadiran dan keterlambatan karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Ketidakhadiran Karyawan

Bulan	Jumlah Keidakhadiran	Jumlah Karyawan Yang Tidak Hadir	Rata-rata Ketidakhadiran
Desember	253	58	4,36
Januari	198	66	3
Februari	229	58	3,95

Sumber :Regional Personalia Toserba Yogya Pamanukan

Tabel 1.2
Data Keterlambatan Karyawan

Bulan	Jumlah Keterlambatan	Jumlah Karyawan Yang Terlambat	Rata-rata Keterlambatan
Desember	8	7	1,14
Januari	14	12	1,17
Februari	12	10	1,2

Sumber :Regional Personalia Toserba Yogya Pamanukan

Tabel 1.3
Data Pulang Sebelum Jam Kerja Karyawan (PS)

Bulan	Jumlah PS Karyawan	Jumlah Karyawan Yang PS	Rata-rata PS
Desember	8	8	1
Januari	9	8	1,13
Februari	8	5	1,6

Sumber :Regional Personalia Toserba Yogya Pamanukan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Regional personalia Toserba YOGYA Pamanukan pada tanggal 19 Maret 2018, didapatkan berbagai macam faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik dari dalam maupun dari luar perusahaan, antara lain kurangnya produktivitas karyawan, ketidakdisiplinan karyawan, motivasi kerja karyawan yang rendah, dan pemberian insentif. Perusahaan melakukan berbagai cara untuk mengatasi hal tersebut, antara lain dengan proses seleksi yang lebih selektif, pemberian tunjangan yang sesuai, melakukan evaluasi kerja, pemberian sanksi dan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Menurunnya Disiplin kerja karyawan Toserba YOGYA Pamanukan dapat dilihat dari masih tingginya tingkat frekuensi ketidakhadiran dan juga masih terjadi keterlambatan meskipun tidak sering yang mungkin terjadi karena faktor lingkungan kerja ataupun faktor internal dari karyawan itu sendiri sehingga bisa memberikan dampak negatif terhadap kinerjanya.

Berdasarkan informasi yang didapat oleh penulis pada saat observasi dengan bagian Regional personalia Toserba YOGYA Pamanukan bahwa pemberian insentif yang diberikan hanya berupa non materiil seperti: pemberian penghargaan pada karyawan yang berprestasi, pemberian pujian lisan maupun tulisan, pemberian hak untuk atribut jabatan dan ucapan terimakasih secara formal maupun informal. Pemberian insentif dengan cara non materiil bagi sebagian karyawan akan sedikit mengurangi kinerja karyawan, karena merasa kurang puas dengan hasil yang didapat, beda dengan pemberian insentif secara materiil, pemberian insentif secara materiil akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian-uraian diatas maka peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Toserba YOGYA Pamanukan)”***.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena pada latar belakang penelitian, maka penulis dapat mengidentifikasi beberapa masalah yang terjadi pada Toserba YOGYA Pamanukan mengenai kinerja karyawannya ialah:

1. Tingginya tingkat frekuensi ketidakhadiran yang mengakibatkan dampak negatif terhadap kinerja karyawan.
2. Masih terjadi keterlambatan meskipun tidak sering yang mungkin terjadi karena faktor lingkungan kerja ataupun faktor internal dari karyawan itu sendiri sehingga bisa memberikan dampak negatif terhadap kinerjanya.
3. Masih adanya karyawan yang pulang sebelum jam kerjanya habis.
4. Pemberian insentif secara non materil menjadi dampak menurunnya kinerja karyawan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat dirumuskan berbagai permasalahan sebagai berikut:

- 1 Apakah terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Toserba YOGYA Pamanukan?
- 2 Apakah terdapat pengaruh positif insentif terhadap kinerja karyawan Toserba YOGYA Pamanukan?

- 3 Apakah terdapat pengaruh Disiplin kerja dan insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan Toserba YOGYA Pamanukan?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan permasalahan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Toserba YOGYA Pamanukan.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif insentif terhadap kinerja karyawan Toserba YOGYA Pamanukan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan Toserba YOGYA Pamanukan.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan dampak dari pencapaiannya tujuan. Seandainya dalam penelitian, tujuan dapat tercapai dan rumusan masalah dapat dipecahkan secara tepat dan akurat, maka akan ada manfaatnya secara praktis maupun secara teoritis. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, lebih kurangnya dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia pendidikan.
 - b. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pengembangan bidang keilmuan khususnya pada bidang ilmu MSDM.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

b. Bagi Perusahaan atau Lembaga

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

c. Bagi Universitas Islam Sunan Gunung Djati Bandung

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya terutama untuk mahasiswa.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

F. Kerangka pemikiran

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2013), bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung

jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi.

Jadi disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan berdisiplin maka dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan dari organisasi tersebut.

2. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, (2009), insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).

Jadi insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena yang diharapkan oleh karyawan adalah rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi. Serta insentif juga merupakan keperluan karyawan dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan keluarganya.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

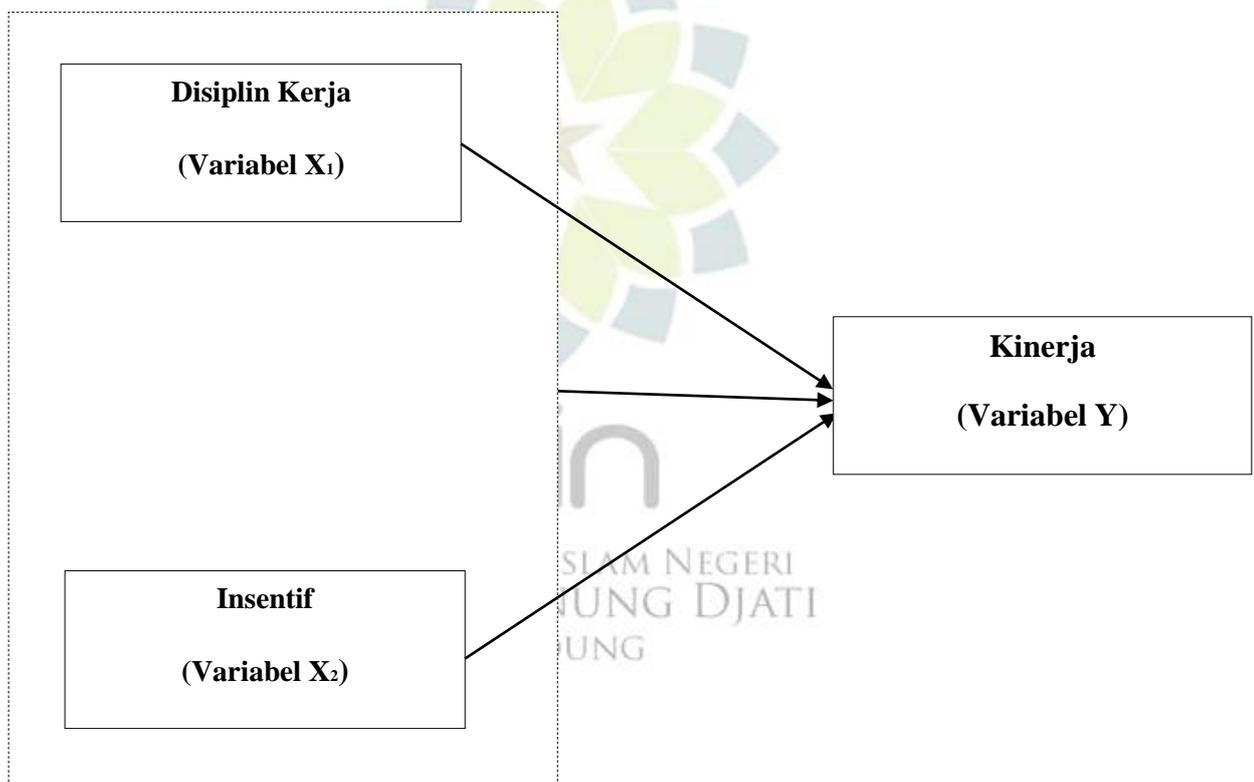
Kinerja sering dikaitkan dengan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam hal ini mencakup kinerja individu, kinerja kelompok, kinerja perusahaan yang dipengaruhi faktor intern dan ekstern.

Menurut Hariandja (2008), kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku yang nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Jadi apabila disiplin kerja dan pemberian insentif semakin besar maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Sebaliknya apabila disiplin kerja dan pemberian insentif yang diterima karyawan semakin rendah maka kinerja karyawan juga akan rendah.

Adapun model penelitiannya sebagai berikut:

Gambar 1.1
Model Penelitian



Sumber: Data diolah peneliti

G. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.4
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Mayangsari (2013)	Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan PT. PUSRI.	insentif berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2	Maharani (2013)	Pengaruh insentif, kedisiplinan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di KSP Karya Niaga Gajah Demak.	variabel insentif, kedisiplinan dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan kuat terhadap kinerja karyawan.
3	Rika Martianingsih (2016)	Pengaruh disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada CV. Riti Property di Bandung.	Secara parsial disiplin mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,652 atau 65,2%, insentif kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,244 atau 24,2%. Sedangkan secara simultan kedua variabel independen yaitu disiplin kerja dan insentif kerja mempunyai pengaruh sebesar 0,896 atau 89,6% terhadap kinerja karyawan.
4	Ratna Yulia Wijayanti (2015)	Pengaruh kedisiplinan dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PO. Nusantara Kudus.	1. Secara parsial kedisiplinan (X1), dan insentif (X2) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) hal ini ditunjukkan dari hasil uji t test yang ternyata nilai koefisien regresi masing – masing variabel 7,565; 5,414 dan 2,345 lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t tabel 1,658 maka t hitung terletak di tolak (Ho), artinya hipotesis nihil (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (HA) diterima. Jadi seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini secara parsial terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja. 2. Secara berganda variabel kedisiplinan (X1), dan insentif (X2) terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil perbandingan nilai dari F hitung = 80,346 lebih besar jika dibandingkan dengan F tabel = 2,78.
5	Tri Handoko, Handoyo Djoko Waluyo (2017)	Pengaruh Disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Card Semesta.	Hasil penelitian bahwa disiplin kerja pada kategori tinggi sebesar 65,0 persen. Variabel pemberian insentif pada kategori cukup baik, sebesar 40,0 persen dan variabel kinerja pada kategori tinggi, sebesar 60,0 persen. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi berganda

			menghasilkan nilai 0,729 yang artinya memiliki korelasi yang kuat. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan pemberian insentif memberikan sumbangan pengaruh sebesar 53,2 persen terhadap kinerja karyawan.
6	A. Fachrurrozi (2014)	Pengaruh pemberian insentif dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT KSB Indonesia Cibitung	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program pemberian insentif PT KSB Indonesia Cibitung yaitu baik (rata-rata skor 4,05) dan disiplin mendekati baik (rata-rata skor 3,94) sehingga memberikan dampak positif untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu baik (rata-rata skor 4,09). Hasil analisis pengaruh melalui dengan program terhadap kinerja karyawan PT KSB Indonesia Cibitung. Kontribusi variabel insentif dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 25,50% sedangkan sisanya sebesar 74,50% dipengaruhi oleh faktor lain.
7	Kelvianto, Adri Supra (2015)	Pengaruh pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan di PT Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif dan disiplin kerja mempunyai hubungan yang baik dengan kinerja karyawan di PT Hyundai Mobil Indonesia cabang Bandung, dengan koefisien determinan (R^2) sebesar 0,801%, artinya pelaksanaan pemberian insentif dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 80,1% sedangkan sisanya 19,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Sumber: Data diolah peneliti

Tabel 1.5
Perbedaan Penelitian

No	Judul	Perbedaan Penelitian	
		Penelitian Terdahulu	Penelitian Penulis
1	Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan PT. PUSRI	1. Variable Xnya hanya 1 yaitu pemberian insentif dan Variabel Y nya Kinerja Karyawan 2. Objek penelitiannya di PT. PUSRI	1. Variabel X_1 Disiplin kerja Variabel X_2 Insentif Variabel Y Kinerja Karyawan 2. Objeknya penelitiannya di PT. Bhumiadya Indonesia
2	Pengaruh insentif kedisiplinan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di KSP Karya Niaga Gajah Demak	1. Ada 3 Variabel X, X_1 insentif, X_2 kedisiplinan, X_3 kepemimpinan 2. Objek penelitiannya di KSP Karya Niaga Gajah Demak	1. Ada 2 Variabel X, X_1 Disiplin kerja, X_2 Insentif 2. Objek penelitiannya di PT. Bhumiadya Indonesia
3	Pengaruh disiplin kerja	1. Objek penelitiannya	1. Objek penelitiannya dilakukan di

	dan insentif terhadap kinerja karyawan pada CV. Riti Property di Bandung	dilakukan di CV. Riti Property di Bandung	PT. Bhumiadya Indonesia
4	Pengaruh kedisiplinan dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PO. Nusantara Kudus	1. Objek penelitiannya dilakukan pada PO. Nusantara Kudus	1. Objek penelitiannya dilakukan di PT. Bhumiadya Indonesia
5	Pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Card Semesta	1. Objek penelitiannya dilakukan pada PT Nusantara Card Semesta	1. Objek penelitiannya dilakukan di PT. Bhumiadya Indonesia
6	Pengaruh pemberian insentif dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT KSB Indonesia Cibitung	1. Variabel X_1 pemberian insentif Variabel X_2 disiplin 2. Objek penelitiannya pada PT KSB Indonesia Cibitung	1. Variabel X_1 disiplin kerja, Variabel X_2 Insentif 2. Objek penelitiannya dilakukan pada PT. Bhumiadya Indonesia
7	Pengaruh pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung	1. Variabel X_1 pemberian insentif Variabel X_2 disiplin Objek penelitiannya pada PT Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung.	1. Variabel X_1 disiplin kerja, Variabel X_2 Insentif 2. Objek penelitiannya dilakukan pada PT. Bhumiadya Indonesia

Sumber: Data diolah peneliti

H. Hipotesis

Berdasarkan pemaparan kerangka pemikiran diatas, dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Toserba

YOGYA Pamanukan.

H2 : Terdapat pengaruh positif Insentif terhadap kinerja karyawan Toserba

YOGYA Pamanukan.

H3 : Terdapat pengaruh disiplin kerja karyawan dan insentif secara simultan

terhadap kinerja karyawan Toserba YOGYA Pamanukan.