

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi saat ini yang ditandai dengan kemajuan teknologi dan ketatnya persaingan antar organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi karena berperan sebagai penggerak utama jalannya seluruh kegiatan organisasi. Sumber daya manusia dianggap sebagai asset yang paling berharga dalam menentukan berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan organisasi. Mengingat begitu penting peranannya bagi organisasi maka Sumber Daya Manusia (MSDM), Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi diharapkan dapat dikelola secara baik, mulai dari proses rekrutmen hingga berakhir masa kerjanya, sehingga dapat terwujud Sumber Daya Manusia yang mampu membantu tercapainya keberhasilan individu organisasi dan masyarakat, baik itu pada saat ini maupun pada masa yang akan datang.

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 di atas 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 digerakan oleh manusia. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki, sebesar apapun dana yang ada, sebaik apapun kualitas 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 berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. 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, insentif, kompensasi, penerapan disiplin dalam bekerja, hubungan karyawan dan buruh.

Secara umum karyawan bekerja didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga kinerja karyawan semakin baik. Salah satu bentuk imbalan yang dapat diberikan dari 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*) Moeheriono,2012:96).

Pemberian insentif adalah salah satu strategi yang diterapkan organisasi agar dapat memberikan rangsangan kepada sumber daya manusia yang ada didalam organisasi agar dapat bekerja optimal dengan memberikan potensi yang dimilikinya untuk kemajuan organisasi sesuai kemampuan masing-masing individu. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta disiplin dalam bekerja diharapkan proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai dengan tujuan organisasi atau dengan kata lain kinerja karyawan semakin tinggi dalam pencapaian tujuan perusahaan. (Fahmi 2011:68), mengatakan bahwa “kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”. Sedangkan menurut (Wibisono 2011:140), kinerja adalah outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu dengan kegiatan selama satu periode tertentu.

Hal ini diperkuat pendapat Hasibuan (2007:118) yang mengemukakan bahwa “insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar”. Apabila karyawan yang dapat mencapai atau melampaui standar kerja maka berhak untuk menerima insentif yang

ditawarkan oleh perusahaan. Selain pemberian insentif, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Disiplin kerja.

Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh keserasan serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito,2002:393). Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sebagaimana gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan semangat dan disiplin kerja karyawan, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat mememanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi. Hal ini diperkuat pendapat Rivai (2004:444) yang mengemukakan bahwa: “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 mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Dapat disimpulkan dari penjelasan diatas bahwa disiplin kerja menjadi landasan awal seorang karyawan untuk memulai sebuah pekerjaan atau tugas yang akan dikerjakan. Besar kecilnya rasa tanggung jawab karyawan tersebut akan mempengaruhi kinerjanya. Semakin baik pula kinerja yang akan di peroleh,

dan sebaliknya semakin buruk tingkat disiplin kerja akan memperburuk kinerjanya sehingga tujuan dari organisasi yang didasarkan oleh kinerja karyawan yang melebihi target yang diharapkan maka karyawan tersebut berhak untuk menerima insentif yang ditawarkan oleh perusahaan.

Perkembangan pasar di Indonesia semakin meluas seiring dengan perkembangan ekonominya. Menurut klasifikasinya, saat ini pasar dapat dibedakan menjadi dua yaitu, pasar modern dan pasar tradisional. Akan tetapi, perkembangan pasar modern di Indonesia meningkat lebih pesat dibandingkan dengan pasar tradisional. Pembangunan pasar modern yang berkembang pesat, dirasakan oleh banyak pihak yang berdampak terhadap esistensi pasar tradisional dan para pelaku usaha sejenis disekitarnya.

Persaingan pasar yang semakin kuat di masa sekarang ini, menghasilkan sebuah dilema, dan semakin beragamnya aktor yang terlibat dalam perekonomian pasar membuat dua generasi pasar yaitu pasar tradisional dan pasar modern saling beradu kekuatan. Dan salah satu perusahaan yang mengembangkan pasar tradisional menjadi pasar modern yaitu PT. Bangun Bina Persada Cab. Bandung.

PT. Bangun Bina Persada Cab. Bandung adalah salah satu perusahaan kontraktor yang berdiri pada tanggal 5 Oktober 2011. Perusahaan ini adalah perusahaan yang berkerja sama dengan DISPERINDAG (dinas perindustrian dan perdagangan) untuk membangun pasar tradisional menjadi pasar semi modern. Jadi perusahaan tersebut sebagai pengembang, memasarkan serta mengelola sesuai dengan batas waktu kerja sama yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh Pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bangun Bina Persada Cab.Bandung yang beralamat di jln. Kp Pasar Cicalengka Rt.02 Rw 01 Desa Cicalengka wetan Kecamatan Cicalengka.

Berdasarkan hasil wawancara untuk mendapatkan data awal pada tanggal 21 Desember 2018 hingga akhir Desember dengan pihak Manager Feriyanto Djafar, peneliti memperoleh informasi bahwa PT.Bangun Bina Persada Cab.Bandung memiliki karyawan 78 karyawan terbagi dengan bagian staff/admin, developer, marketing, petugas lapangan. Diketahui bahwa pada tahun 2018 PT.Bangun Bina Persada Cab.Bandung saat ini dalam posisi menurun jika dilihat dari hasil target yang ditentukan. Karena kualitas kerja karyawan yang semakin menurun disebabkan oleh, faktor seperti meningkatkan ketidakhadiran karyawan, yang berakibat adanya peningkatan pada target perusahaan dan pemberian insentif yang tidak berjalan lancar.

Berikut ini Pemberian Insentif yang diberikan PT.Bangun Bina Persada Cab.Bandung.

Tabel 1.1**Data Insentif PT. BANGUN BINA PERSADA CAB. BANDUNG**

Pendidikan	Masa kerja	Insentif
S1	3-5thn	Rp. 3.000.000,00
SMA	3-5thn	Rp. 2000.000 ,00
SMP	3-5thn	Rp. 1.500.000.00

Sumber : PT. BANGUN BINA PERSADA (tahun 2018)

Berdasarkan dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa besaran insentif yang diberikan tidak dilihat dari masa kerja melainkan dari latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan.

kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi dari tingginya pemberian insentif terhadap karyawannya karena dari pemberian insentif yang tinggi dapat menjadi faktor pemicu kedisiplinan dan semangat kerja yang menjadi tanggung jawab terhadap kinerja yang didorong dengan adanya motivasi dari atasan ke karyawan yang lain. Untuk memperkuat asumsi bahwa insentif menjadi pendorong disiplin kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Insentif yang ditawarkan oleh perusahaan ini kepada karyawan biasanya berbentuk insentif material dan non-material. Dimana bentuk insentif material yang ada diberikan perusahaan kepada karyawannya ialah komisi dan bonus yang didasari oleh tingkat target kios yang dibayar oleh pedagang dengan batas waktu yang dijanjikan dengan nominal satu bulan mencapai target sebanyak Rp.300.000.000,00 . selain insentif material, PT. Bangun Bina Persada Cab.Bandung akan menerima insentif non-material yang terdiri dari menerima penghargaan dari atasan menjadi karyawan terbaik, dan memiliki tempat kerja

yang nyaman. Selain dengan memberikan insentif kepada karyawan, faktor lain yang harus menjadi perhatian dari manajemen perusahaan ialah disiplin kerja karyawan, dimana di PT.Bangun Bina Persada Cab.Bandung banyak memiliki disiplin kerja yang buruk, dapat dilihat berdasarkan tingkat kehadiran yang buruk, yang dapat menghambat pencapaian target penjualan yang diharapkan oleh perusahaan. Dimana disiplin ini harus mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang yang diberikan kepadanya.

Disamping itu, problematika pada PT.Bangun Bina Persada Cab.Bandung dalam keadaan menurun, dan tingkat karyawan semakin rendah karena, masih banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas. Dengan jarang nya masuk kerja dilihat dari kedisiplinan maka jelas akan merugikan dirinya dan berimbas kepada karyawan lain. Akibatnya banyak pekerjaan yang dibebankan kepada orang yang tidak seharusnya melakukan pekerjaan tersebut. Untuk lebih jelasnya penulis visualisasikan angka kehadiran tersebut dalam sebuah diagram dan tabel dibawah ini :

Gambar 1.2

**Diagram Dan Tabel Rekapitulasi Kehadiran Karyawan
PT. Bangun Bina Persada Cab. Bandung
Pada Tahun 2016, 2017, 2018**



Sumber : PT.Bangun Bina Persada Cab. Bandung

Tabel 1.2

**Laporan Rekapitulasi Absen
PT. Bangun Bina Persada Cab. Bandung**

No	Tahun	Alfa / Ketidakhadiran karyawan	Presentase jumlah ketidakhadiran karyawan
1	2016	78	3%
2	2017	110	4%
3	2018	150	6%

Sumber : PT.Bangun Bina Persada Cab. Bandung

Berdasarkan diagram dan tabel diatas penulis menyimpulkan bahwa terhitung mulai dari tahun 2016, 2017 sampai 2018, terjadi kenaikan ketidak hadiran karyawan PT. Bangun Bina Persada Cab. Bandung. Terjadinya kenaikan ketidakhadiran karyawan bisa dilihat dari presentase jumlah ketidak hadiran karyawan. Dari indikasi-indikasi yang dikemukakan diatas dapat penulis

simpulkan bahwa kinerja karyawan di PT. Bangun Bina Persada Cab. Bandung masih kurang optimal. Jika hal ini dibiarkan dan tidak diantisipasi maka akan berpengaruh kepada kinerja organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manager PT. Bangun Bina Persada Cab. Bandung, bahwa faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan baik dari dalam maupun luar perusahaan, antara lain kurang produktivitas karyawan, ketidakdisiplinan karyawan, motivasi kerja karyawan yang rendah, dan pemberian insentif. Perusahaan melakukan berbagai cara untuk mengatasi hal tersebut dengan proses seleksi yang selektif, pemberian tunjangan yang sesuai, melakukan evaluasi kerja, pemberian sanksi dan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Menurunnya disiplin kerja karyawan PT. Bangun Bina Persada Cab. Bandung dapat dilihat dari masa tingginya ketidakhadiran karyawan pada tahun 2018. Hal ini mempengaruhi tercapainya target perusahaan yang telah ditetapkan.

Selain data pemberian insentif yang diberikan oleh perusahaan, dan ketidakhadiran yang semakin meningkat berdasarkan hasil wawancara ditemukan gejala-gejala pada masalah kinerja karyawan antara lain, ada indikasi bahwa karyawan kurang bertanggung jawab pada pekerjaan, kurangnya ide atau inisiatif, banyak karyawan meluangkan waktu untuk hal-hal diluar agenda kerja. Hal ini mengakibatkan pencapaian target kerja yang dibebankan kepada karyawan menjadi terbengkalai, pekerjaan terus sering menumpuk dan tidak terselesaikan.

Sesuai dengan jadwal waktu yang ditetapkan yang berakibat tidak mencapai target untuk memasarkan kios dipasar.

Tabel 1.3
Target Pendapatan Sewa Kios

TAHUN	KIOS YANG DI SEWA	PENDAPATAN	TARGET	KETERANGAN
2016	200	Rp. 300.000.000	200 KIOS	Tercapai
2017	175	Rp.262.500.000	200 KIOS	Tidak tercapai
2018	150	Rp.225.000.000	200 KIOS	Tidak tercapai

Sumber : PT. BANGUN BINA PERSADA (tahun 2018)

Berdasarkan tabel diatas menyimpulkan bahwa target sewa kios yang ditentukan oleh perusahaan pada Tahun 2016 tercapai sebagaimana mestinya dan pada tahun 2017 dan tahun berikutnya 2018 tidak tercapai sebagaimana mestinya. Hal tersebut kemungkinan dikarenakan banyaknya karyawan yang tidak mencapai target yang sesuai dan telah ditentukan, hal tersebut dikarenakan faktor ketidakhadiran karyawan yang tinggi sehingga semakin banyak penundaan pembayaran kios yang tidak sesuai waktu yang telah dijanjikan dan mengakibatkan terjadinya penurunan target pada tahun 2017 dan tahun 2018. Maka dari uraian permasalahan di atas perlunya perhatian yang sungguh-sungguh agar tidak terjadi lagi di masa yang akan datang.

Rendahnya kinerja karyawan tentunya dapat menimbulkan berbagai masalah dan bisa berdampak negatif bagi pengembangan kinerja karyawan dalam organisasi secara keseluruhan dalam jangka panjang. Padahal bagi instansi dengan pegawai yang lebih terpuaskan akan cenderung lebih efektif dari pada

organisasi dengan pegawai yang tak terpuaskan sehingga dapat membebankan bagi kinerja suatu perusahaan.

Ditemukan adanya keterkaitan atau hubungan di antara variabel-variabel terkait antara insentif, disiplin kerja dan kinerja karyawan , maka untuk memperkuat hasil observasi dan wawancara maka dilihat dari penelitian terdahulu menurut:

Hasil penelitian Sinta Puspita Sari (2013), yang berjudul “Pengaruh pemberian insenti dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.KSB Indonesia Cibitung” Menunjukkan bahwa variabel pemberian insentif dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Arif Firdaus (2017), yang berjudul “Pengaruh Pemberian insentif, kompensasi dan beban kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada Pt. Bank Tabungan Pensiun Nasionak (BPTN).” Menunjukkan bahwa variabel insentif, kompensasi dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan uraian-uraian diatas maka peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul “***Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan PT.Bangun Bina Persada Cab.Bandung)***”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya mengenai pengaruh pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja di PT. BANGUN BINA PERSADA CAB. BANDUNG maka dapat diidentifikasi masalah dari penelitian ini melalui beberapa pertanyaan sebagai berikut, yaitu:

1. Insentif yang tidak berjalan lancar sebagaimana mestinya
2. Belum tercapainya target yang telah ditetapkan oleh PT. Bangun Bina Persada Cab. Bandung
3. Tingkat kedisiplinan yang menurun
4. Menurunnya Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Bina Persada Cab. Bandung

C. Rumusan Masalah

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BANGUN BINA PERSADA?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BANGUN BINA PERSADA?
3. Apakah pemberian insentif dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. BANGUN BINA PERSADA.

D. Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan data baik primer maupun sekunder, yang akan dijadikan sebagai bahan analisis untuk penyusunan

proposal dalam rangka memenuhi salah satu syarat tugas akhir Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia. Merujuk pada rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di PT. BANGUN BINA PERSADA
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT.BANGUN BINA PERSADA
3. Untuk mengetahui seberapa besar pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BANGUN BINA PERSADA.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat dan berguna baik itu secara akademis maupun praktis. Adapun kegunaan dari penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan sehubungan dengan variabel-variabel yang diteliti di dalam penelitian ini

2. Bagi perusahaan

Diharapkan penulisan ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi PT.Bangun Bina Persada Cab.Bandung terkait dengan bagaimana upaya

meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian insentif yang adil dan peningkatan disiplin kerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan diadakannya penelitian ini diharapkan penelitian selanjutnya dapat membantu memunculkan ide dan konsep baru dalam pengembangan penelitian sejenis dan menjadikan referensi dan informasi bagi pembaca untuk melakukan penelitian selanjutnya dan sebagai bahan masukan dan perbandingan untuk pemecahan masalah yang terkait dengan pengaruh pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Insentif adalah tambahan upah (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan dengan yang lain, yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktifitas, karyawan dan memperhatikan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi (Martoyo 2000:135-136).

Insentif mempunyai hubungan dengan kinerja, karena setiap pekerjaan karyawan yang telah memberikan kinerja terbaiknya mengharapkan imbalan disamping gaji atau upah sebagai tambahan berupa insentif atau prestasi yang telah diberikannya terhadap suatu instansi atau perusahaan. Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan yaitu insentif yang diberikan

telah sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Hal ini ditunjukkan dari tanggapan para responden yang menilai pemberian insentif pada karyawan adalah sebagai pendorong yang memotivasi karyawan untuk lebih bekerja keras secara efektif (Rianti 2015:87).

Dengan memberikan program insentif secara tepat, maka dapat menimbulkan gairah kerja sehingga karyawan termotivasi untuk bersaing secara sehat dalam meningkatkan kreatifitas diri, dan karyawan melakukan inovasi-inovasi baru dalam memajukan perusahaan. Banyak perusahaan yang meyakini bahwa pada umumnya sistem imbalan yang baik dan pada khususnya sistem pemberian insentif yang tepat akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja sangatlah penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, dimana disiplin ini dimanfaatkan oleh seorang manajer sebagai sarana untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku yang kurang baik serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, perusahaan yang sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal pegawai, jadi

disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hasibuan,2009:194).

3. Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, disiplin kerja dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui insentif.

Insentif dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan insentif ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar insentif yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan yang mana pemberian insentif bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka. Oleh karena itu karyawan berhubungan erat antara insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja (Simamora 2014:106).

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 1.4
Penelitian Terdahulu

NO	Nama & Judul Penelitian	Analisis Perbandingan		Hasil Penelitian
		Persamaan	Perbedaan	
1.	Sinta Puspita Sari (2013) Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.KSB INDONESIA.	Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif	Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan verivikatif. Dengan menggunakan metode probability sampling.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pemberian insentif dan disiplin kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Fahrul Budi (2016) Pengaruh Pemberian Insentif dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT MADUKISMO YOGYAKARTA	Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif	Penelitian yang digunakan termasuk sebagai penelitian asosiatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian insentif dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PG.MADUKISMO.
3.	Arif Firdaus (2017) Pengaruh Pemberian Insentif, Kompensasi data beban kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. BTPN	Untuk mengetahui Pemberian insentif berpengaruh terhadap disiplin kerja	Penelitiannya menggunakan metode sensus untuk menentukan sampel.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil pengujian statistik membuktikan bahwa salah satu penyebab disiplin kerja karyawan disebabkan oleh persoalan insentif secara deskriptif.

No	Nama & Judul penelitian	Analisis Perbandingan		Hasil penelitian
		Persamaan	Perbedaan	
4.	Ice Juwita Indah Yuni Astuti (2013) Pengaruh pemberian insentif terhadap karyawan Medis dan Paramedis di RSUD Gambaran Kediri. Jurnal Cendekia Vol.11 Nomor 2 Mei 2013 ISSN: 1693-6	Terdapat hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai	Hasil penelitian dengan menggunakan analisis korelasi, diketahui bahwa ada pengaruh signifikan, antara variabel insentif terhadap kinerja karyawan media dan paramedis di RSUD Gambiran Kota Kediri
5.	Rahmayanti (2014) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Putra Kaltim Samarinda. e-Journal Ilmu Administrasi Bisnis e-Journal adbisnis fisipunmul.ac.id	Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif	Variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Putra Kaltim Samarinda.

No	Nama & Judul Penelitian	Analisis Perbedaan		Hasil Penelitian
		Persamaan	Perbedaan	
6.	<p>Vinkan Fuzi Anshorry (2018) Pengaruh Pengaruh disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan Hotel Kampung Sumber Daya Alam Garut</p> <p>Skripsi Fak bisnis dan Manajemen Univ Widyatama</p>	<p>Menggunakan metode wawancara dan memperoleh disiplin kerja yang menurun</p>	<p>Memiliki tingkat permasalahan disiplin kerja dalam memakai seragam .</p>	<p>Hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Disiplin kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh pada Kinerja Karyawan.</p>
7.	<p>Dewi puspa (2015) Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Manufaktur di Jawa Timur.</p> <p>Jurnal Manajemen dan keiwiusahaan, vol.13, no. 1 maret 2015</p>	<p>Penulis dan peneliti sama sama memiliki variabel Y yang sama</p>	<p>Peneliti menggunakan X_3 sedangkan penulis hanya X_1 dan X_2</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan Sedangkan gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan, dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.</p>

No	Nama & Judul Peneliti	Analisis Perbandingan		Hasil Penelitian
		Persamaan	Perbedaan	
8.	Redaktur Wau (2015) Pengaruh insenti, motivasi d, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kinerja karyawan Koperasi di Denpasar Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana	Penulis dan peneliti terdapat persamaan pada variabel X1, X2, dan Y, terdapat pengaruh signifikan antara independen dan dependen	Menggunakan uji hipotesis karena populasi di atas 100, tidak adanya motivasi kerja	Hasil penelitian menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin berpengaruh terhadap kinerja .insentif, dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
9.	Zulfian Luthfi Arsyad (2012) Pengaruh Insentif dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT.Palu Batu Madu	Penulis dan peneliti terdapat persamaan variabel X1 dan variabel Y, terdapat persamaan insentif berpengaruh sig terhadap Y	Tidak adanya variabel independen seperti disiplin kerja	Pemberian insentif terhadap karyawan perlu dipertahankan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan di PT. Palu Batu Muda.

10.	Yeri Yulianti (2017) Pengaruh Pemberian Insentif dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor di Masamba Kabupaten Luwu Utara Jurnal Equilibrium	Penulis dan peneliti terdapat persamaan pada variabel X ₁ dan variabel Y, terdapat persamaan insentif berpengaruh sig terhadap Y	Tidak adanya variabel independen seperti disiplin kerja	Terdapat pengaruh yang sangat kuat dan signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba.
-----	--	---	---	--

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, terdapat banyak persamaan dibanding dengan perbedaan karena memiliki Variabel X₁ X₂ , dan X₃ yang sama dengan judul penulis. Sehingga, penulis dapat merujuk pada penelitian sebelumnya. Penelitian terdahulu yang saya ambil dari masing-masing penelitian, diambil dari persamaan X dan Y diantaranya untuk mengetahui Pengaruh Pemberian Insentif Berpengaruh pada Kinerja Karyawan, memiliki Tingkat disiplin kerja yang sama-sama menurun dengan perusahaan yang penulis teliti, menggunakan metode yang sama untuk menentukan sampel, dalam penelitian di atas penulis merujuk pada judul peneliti Sista Puspita Sari(2013) Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.KSB INDONESIA hanya saja berbeda dalam metode, metode yang dilakukan peneliti tersebut memakai metode deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan metode probability sampling.

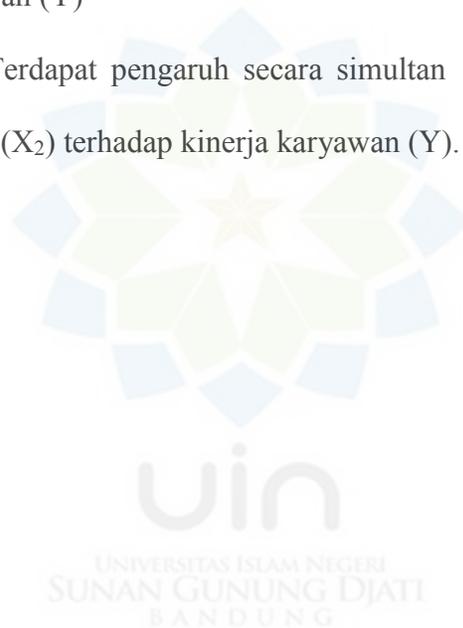
H. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraiann diatas maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1: Terdapat pengaruh positif antara Insentif (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh positif antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis 3: Terdapat pengaruh secara simultan antara Insentif (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).



I. Model Penelitian

Adapun Model penelitian dalam penelitian ini adalah :

Gambar 1.2 Model Penelitian

