

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Amalia (Amalia & Siagian, 2021: 721), kinerja adalah rangkaian proses yang menunjukkan sejauh mana pencapaian karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, termasuk pencapaian yang sukses maupun yang masih terdapat kekurangan. Evaluasi terhadap hasil tersebut dilakukan dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan merujuk pada hasil yang dicapai oleh tenaga kerja melalui pelaksanaan proses kerja yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan (Kirana & Pradipta, 2021: 289).

Menurut Muna (Muna & Isnawati, 2022: 1121), kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, yang dipengaruhi oleh keterampilan, pengalaman, komitmen dan waktu yang diinvestasikan. Kinerja adalah suatu catatan mengenai hasil yang diperoleh melalui pelaksanaan fungsi atau kegiatan tertentu dalam jangka waktu tertentu. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh suatu organisasi, baik yang berorientasi pada keuntungan maupun tidak berorientasi pada keuntungan, dalam kurun waktu tertentu (Fahmi, 2021: 2). Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian yang diraih seseorang dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Hasil ini

dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan kemampuan dalam mengatur waktu. Kinerja juga merupakan perpaduan dari tiga elemen utama, yaitu kemampuan dan minat individu, pemahaman terhadap tugas dan peran yang diterima, serta tingkat motivasi yang dimiliki oleh pekerja (Jufrizen, 2021: 35–36).

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari proses kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, dengan tujuan untuk mencapai target perusahaan. Penelitian menunjukkan bahwa kinerja mencerminkan sejauh mana hasil yang dicapai oleh karyawan, baik yang berhasil maupun yang mengalami kekurangan dan dievaluasi dalam periode waktu tertentu sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh keterampilan, pengalaman, dedikasi dan waktu yang diinvestasikan serta merupakan catatan hasil dari pelaksanaan fungsi atau kegiatan tertentu selama jangka waktu tertentu.

2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Komariah et al., 2022: 93), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut.

1. Faktor Kemampuan. Kemampuan psikologis dan kemampuan nyata, seperti pengetahuan dan keterampilan, turut memengaruhi kinerja. Karyawan dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dan pendidikan yang relevan dengan posisinya, serta keterampilan dalam menjalankan tugas sehari-hari, cenderung lebih

mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, sangat penting untuk menempatkan karyawan di posisi yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi. Motivasi merupakan sikap yang dimiliki karyawan saat menghadapi situasi di tempat kerja. Fungsi motivasi adalah sebagai pendorong yang mendorong karyawan untuk meraih tujuan kerja mereka.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Berikut ini adalah beberapa indikator kinerja karyawan menurut (Suryadi & Karyono, 2022: 88).

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur berdasarkan kesan atas karakter pekerjaan yang ditampilkan, serta berapa banyak tugas yang telah diselesaikan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas pekerja.
2. Kuantitas. Kuantitas mengacu pada jumlah pekerjaan yang dikomunikasikan dalam bentuk seperti jumlah unit kerja atau siklus gerakan yang berhasil diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Ketepatan waktu adalah ukuran penyelesaian tugas yang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Hal ini dilihat dari efektivitas pengorganisasian untuk mencapai hasil yang diinginkan serta mengoptimalkan waktu yang tersedia untuk berbagai kegiatan pelatihan.
4. Efektivitas. Efektivitas menunjukkan apakah sumber daya manusia (tenaga kerja, uang, inovasi serta komponen lainnya) digunakan secara optimal untuk mencapai tujuan dengan meminimalkan efek samping pada setiap unit saat pemanfaatan aset.

5. Kemandirian. Kemandirian mengacu pada kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas secara penuh tanggung jawab. Ini mencerminkan kebebasan pekerja untuk bekerja sesuai peraturan di tempat kerja serta menunjukkan komitmen terhadap tugas yang diberikan.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Definisi Disiplin Kerja

Menurut (Zillah et al., 2022: 216), dalam sebuah organisasi, disiplin mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan keputusan yang ditetapkan. Tujuan dari disiplin kerja adalah untuk memotivasi karyawan agar menginternalisasi kedisiplinan dalam diri. Dengan penerapan disiplin kerja, diharapkan semua karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik, baik secara individu maupun kelompok.

Menurut (Jufrizen, 2021: 39), disiplin adalah bentuk pengendalian diri karyawan serta pelaksanaan yang teratur, yang juga mencerminkan tingkar keseriusan tim kerja dalam suatu organisasi. Tindakan disiplin diterapkan oleh organisasi sebagai sanksi atas pelanggaran terhadap aturan kerja atau harapan yang telah ditentukan.

Menurut (Suryawan & Salsabilla, 2022: 3), disiplin kerja dapat diartikan sebagai sarana yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, dengan tujuan mengubah perilaku karyawan serta meningkatkan kesadaran dan kesiapan untuk mematuhi peraturan dan ketentuan perusahaan. Disiplin kerja memiliki peranan penting dalam organisasi, karena disiplin yang baik dari

karyawan dapat berkontribusi pada peningkatan prestasi kerja. Oleh karena itu, disiplin kerja merupakan tindakan manajemen yang bertujuan mendukung karyawan dalam memenuhi tuntutan dan mematuhi ketentuan yang berlaku.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesiapan individu untuk mematuhi seluruh peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku. Kesadaran mencerminkan sikap sukarela seseorang dalam menaati peraturan dan memahami tanggung jawabnya. Dengan demikian, seseorang dapat menjalankan aturan dan tugasnya, baik atas kehendak sendiri maupun karena kewajiban (Zunaidah & Porwani, 2023: 193).

Disiplin memiliki dua makna utama, kepatuhan terhadap aturan dan proses pelatihan untuk membentuk perilaku tertib. Guru bertugas mendidik dan mengevaluasi peserta didik pada jenjang pendidikan formal, sementara pegawai pendidikan mendukung penyelenggaraan pendidikan. Kedisiplinan guru dan pegawai mencerminkan sikap sukarela untuk mematuhi aturan dan norma dalam menjalankan tanggung jawab masing-masing (Subyantoro & Suwanto, 2020: 225).

Berdasarkan penjelasan tersebut, penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja dalam sebuah organisasi adalah cerminan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan keputusan yang ditetapkan. Disiplin kerja bertujuan untuk memotivasi karyawan agar menerapkan sikap disiplin dalam diri, yang akan memastikan tugas-tugas dapat diselesaikan dengan baik, baik secara individu maupun kelompok. Selain itu, disiplin kerja mencerminkan kesadaran karyawan untuk mematuhi aturan dan norma yang berlaku, serta membantu menciptakan ketertiban dan kelancaran dalam

menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja optimal dan pencapaian target perusahaan.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Dalam penelitian (Amalia & Siagian, 2021: 720), menjelaskan bahwa disiplin kerja dibagi menjadi dua jenis, yaitu sebagai berikut.

1. Disiplin Prefentif. Disiplin prefentif adalah metode untuk mengarahkan karyawan agar mematuhi standar operasional kerja yang diterapkan.
2. Disiplin Korektif. Disiplin korektif adalah cara untuk mengarahkan dan membimbing karyawan agar menaati aturan yang berlaku dalam organisasi.

2.1.2.3 Bentuk Disiplin Kerja

Menurut (Pranitasari & Khotimah, 2021: 26), disiplin kerja memiliki bentuk-bentuk sebagai berikut.

1. *Self-Imposed Discipline* (Disiplin yang timbul dari diri sendiri). Disiplin ini muncul dari dalam diri karyawan dan terkait dengan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan disiplin kerja, sementara kepuasan kerja yang rendah akan menurunkan disiplin karyawan. Disiplin ini mencerminkan kesadaran karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan, sehingga tingkat disiplin mengikuti tingkat kepuasan kerja.
2. *Command Discipline* (Disiplin berdasarkan perintah). Disiplin ini muncul karena adanya peraturan atau sanksi yang diterapkan dalam organisasi. Disiplin

ini tidak berasal dari niat karyawan, melainkan dari paksaan untuk mengikuti peraturan agar tidak dikenai teguran dari pihak *Human Resources* (HR).

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Suryadi & Karyono, 2022: 89), indikator disiplin kerja dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Kehadiran. Kehadiran menjadi indikator penting untuk menilai kedisiplinan. Karyawan dengan tingkat disiplin rendah cenderung datang terlambat atau pulang lebih awal dibandingkan waktu yang telah ditentukan.
2. Ketaatan terhadap peraturan kerja. Karyawan yang mematuhi peraturan kerja akan konsisten mengikuti prosedur dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tanpa menyimpang dari metode kerja yang ada.
3. Ketaatan pada standar kerja. Ketaatan ini tercemin dari tingkat tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi bagian dari peran karyawan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan dengan tingkat kewaspadaan tinggi akan selalu bekerja dengan penuh kehati-hatian, memastikan segala hal dilakukan dengan teliti, efektif dan efisien dalam pelaksanaan tugas yang telah diberikan.
5. Bekerja etis. Sebagian karyawan mungkin terlibat dalam tindakan tidak pantas terhadap klien atau rekan kerja, yang juga mencerminkan pelanggaran disiplin. Bekerja secara etis adalah bagian dari kedisiplinan yang diharapkan dalam lingkungan kerja.

2.1.3 Insentif

2.1.3.1 Definisi Insentif

Menurut (Komariah et al., 2022: 92), insentif merupakan bentuk motivasi bagi individu untuk bekerja dengan lebih baik dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Insentif sering juga disebut sebagai kompensasi. Ini menggambarkan strategi dan perencanaan imbalan yang terkait langsung atau tidak langsung dengan kinerja pegawai. Insentif dapat digunakan oleh perusahaan sebagai alat untuk memotivasi karyawan agar memanfaatkan kemampuan yang dimiliki secara optimal dan maksimal (Almaududi et al., 2021: 97).

Menurut (Ahmad Aswan Waruwu & Lamtiur Simanullang, 2022: 448), insentif adalah faktor eksternal yang mendorong motivasi positif dan mengarahkan individu untuk bekerja lebih keras. Pentingnya insentif terletak pada kebutuhan karyawan untuk mendapatkan pengakuan dan penghargaan atas usaha yang dihasilkan. Insentif dianggap sebagai salah satu faktor utama yang mendorong pekerja untuk berusaha lebih dan bekerja dengan lebih efisien. Insentif adalah dorongan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerjanya, dengan tujuan untuk memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja (Zunaidah & Porwani, 2023: 184).

Insentif merupakan alat motivasi yang bertujuan mendorong karyawan bekerja secara optimal, dengan memberikan pendapatan tambahan di luar gaji atau upah yang telah ditetapkan. Pemberian insentif dirancang untuk membantu memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan keluarganya. Istilah sistem insentif biasanya merujuk pada skema pembayaran upah yang dihubungkan, baik secara

langsung maupun tidak langsung, dengan standar kinerja karyawan (Sudiro & Putri, 2023: 89).

Dari penjelasan pengertian sebelumnya, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa insentif merupakan alat motivasi yang sangat efektif dalam meningkatkan kinerja dan semangat kerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa insentif, baik berupa kompensasi finansial maupun non-finansial, berfungsi untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik dan lebih efisien.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Insentif

Menurut (Kurniawan & Fitriyani, 2021: 88), insentif dibagi menjadi beberapa jenis antara lain sebagai berikut.

1. *Piece Work*. Teknik ini mendorong kinerja karyawan berdasarkan jumlah unit produksi yang dihasilkan.
2. *Bonus*. Insentif ini diberikan kepada karyawan yang berhasil melampaui tingkat produksi standar.
3. Komisi. Bonus yang diterima sebagai imbalan atas keberhasilan dalam melaksanakan tugas, sering diterapkan untuk tenaga penjual.
4. Insentif bagi Eksekutif. Jenis insentif ini diberikan kepada karyawan dengan posisi tinggi dalam perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan atau biaya pendidikan anak.
5. Kurva Kematangan. Insentif ini diberikan kepada karyawan yang karena masa kerja dan golongan pangkatnya tidak dapat mencapai pangkat atau tingkat yang lebih tinggi lagi.

6. Rencana Insentif Kelompok. Insentif ini mempertimbangkan bahwa dalam banyak organisasi, kinerja dipengaruhi oleh keberhasilan kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai tim.

2.1.3.3 Bentuk Insentif

Menurut (Kurniawan & Fitriyani, 2021: 88–89), insentif memiliki beberapa bentuk antara lain, sebagai berikut.

1. Insentif Finansial. Ini adalah insentif yang diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja karyawan dan biasanya berbentuk uang. Bentuknya meliputi bonus, komisi, pembagian laba, kompensasi yang ditangguhkan, serta jaminan sosial seperti rumah dinas, tunjangan kesehatan dan tunjangan lainnya.
2. Insentif *Non-Finansial*. Insentif ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk, seperti pemberian piagam penghargaan, pemberian pujian, baik lisan maupun tertulis, secara resmi maupun pribadi, ucapan terima kasih secara formal dan tidak formal, promosi jabatan bagi karyawan yang menunjukkan kinerja baik selama periode tertentu dan dianggap mampu, pemberian tanda jasa atau medali kepada karyawan yang telah mencapai masa kerja yang lama dan menunjukkan loyalitas tinggi, pemberian hak untuk menggunakan atribut jabatan tertentu, seperti mobil dinas atau lainnya, penyediaan perlengkapan khusus untuk ruangan kerja.

2.1.3.4 Indikator Insentif

Menurut (Mayki et al., 2024: 83), terdapat indikator untuk variabel insentif, yaitu sebagai berikut.

1. *Financial*. Insentif finansial merujuk pada bentuk penghargaan yang diberikan dalam bentuk uang atau material kepada karyawan. Seperti pembayaran gaji, pemberian bonus, tunjangan tambahan, komisi, atau penghargaan berbasis pencapaian kinerja. Tujuan dari insentif finansial adalah untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan cara memberikan dorongan finansial yang secara langsung dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.
2. *Non-financial*. Insentif *non-financial* melibatkan bentuk penghargaan yang tidak berupa uang tetapi tetap memberikan dampak positif bagi karyawan. Seperti pengakuan atas prestasi kerja, pemberian sertifikat penghargaan, kesempatan untuk promosi jabatan, pelatihan tambahan, atau peluang pengembangan karir. Tujuan dari insentif *non-financial* adalah untuk memenuhi kebutuhan emosional dan psikologis karyawan, seperti perasaan dihargai, pengakuan, dan dukungan terhadap pengembangan diri.
3. *Social Incentive*. Insentif sosial berhubungan dengan interaksi antarindividu dan lingkungan kerja yang mendukung. Seperti adanya kerja sama yang baik dalam tim, dukungan moral dari rekan kerja atau atasan, serta terciptanya suasana kerja yang harmonis. Tujuan dari insentif sosial adalah untuk memenuhi kebutuhan sosial karyawan dengan cara menciptakan rasa kebersamaan, diterima, dan didukung dalam organisasi.

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Definisi Motivasi Kerja

Setiap individu memiliki dorongan motivasi yang berbeda-beda, yang dipengaruhi oleh sikap, perilaku, kebutuhan dan berbagai faktor lain yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Perusahaan berharap dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memanfaatkan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja. Menurut (Ridwan & Anwar, 2022: 276), motivasi adalah dasar yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau berperilaku.

Menurut (Asir et al., 2022: 3477), motivasi berasal dari kata dasar “motif”, yang berarti alasan seseorang melakukan suatu tindakan. Ini menunjukkan bahwa seseorang, termasuk karyawan, cenderung melakukan aktivitas yang mereka nikmati atau anggap menyenangkan. Meskipun prinsip ini berlaku secara umum, ada situasi yang seseorang mungkin melakukan aktivitas yang tidak diinginkannya, tergantung pada kondisi tertentu.

Motivasi berasal dari kata Latin “*Movere*” yang berarti dorongan atau kekuatan penggerak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu tindakan. Dalam bahasa Inggris, kata “*Movere*” sering diartikan sebagai “*Motivation*”, yang merujuk pada pemberian motif atau hal yang memicu dorongan untuk bertindak. Secara umum, motif utama pegawai dalam bekerja adalah untuk mencari penghasilan, mengembangkan potensi diri, mencapai aktualisasi, serta memenuhi kebutuhan akan penghargaan (Priansa, 2021: 200).

Motivasi merupakan faktor yang memicu, mengarahkan, dan memengaruhi perilaku seseorang. Secara umum, motivasi terdiri dari dua komponen utama, yaitu dorongan dan penghilangan. Dorongan merujuk pada proses internal yang mendorong seseorang untuk bertindak atau bereaksi. Sementara itu, penghilangan terjadi ketika motivasi seseorang berkurang karena individu tersebut telah mencapai tujuannya atau memperoleh penghargaan yang memuaskan (Komariah et al., 2022: 89–90). Motivasi adalah elemen penting yang harus dimiliki individu dalam proses mencapai tujuan tertentu. Dengan motivasi yang tinggi, seseorang akan memiliki dorongan untuk bekerja keras guna meraih tujuannya, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas mereka secara signifikan (Rahayu & Dahlia, 2023: 373).

Berdasarkan penjelasan motivasi sebelumnya, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah faktor kunci yang mempengaruhi tindakan dan perilaku individu, termasuk karyawan. Setiap orang memiliki dorongan motivasi yang berbeda, yang dipengaruhi oleh sikap, perilaku, kebutuhan dan berbagai faktor lain. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memanfaatkan kemampuan karyawan secara optimal. Menurut Usman, motivasi adalah dasar yang mendorong seseorang untuk bertindak, sementara Lumbantobing menjelaskan bahwa motivasi berasal dari kata “motif”, yang mengacu pada alasan seseorang melakukan tindakan. Meskipun prinsip ini umumnya berlaku, dalam situasi tertentu, seseorang mungkin melakukan aktivitas yang tidak diinginkan.

2.1.4.2 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Dalam (Tabun et al., 2021: 85), dimensi motivasi kerja terdiri dari tiga antara lain sebagai berikut.

1. Motivasi Intrinsik. Ini terjail ketika seseorang melakukan suatu tugas karena mkerasas senang atau tertarik pada aktivitas tersebut, yang memberikan kepuasan dan kesenangan pribadi.
2. Motivasi Ekstrinsik. Ini merujuk pada situasi seseorang melakukan tugas dengan tujuan untuk menghindari hukuman, mendapatkan imbalan atau mencapai tujuan lain yang memiliki makna bagi individu atau kelompok.
3. Amotivasi. Ini menggambarkan kondisi seseorang tidak memiliki minat atau dorongan untuk melakukan tugas atau aktivitas, sehingga tidak menghasilkan output dari kegiatan tersebut.

2.1.4.3 Faktor dalam Motivasi Kerja

Menurut (Rahayu & Dahlia, 2023: 373), terdapat beberapa faktor yang ada dalam motivasi, yaitu sebagai berikut.

1. Kebutuhan manusia (*human wants*).
2. Kebutuhan untuk berhubungan (*communications*).
3. Kepemimpinan (*leadership*).
4. Tanggapan atau respon (*response*).
5. Pengawasan (*supervision*).
6. Sikap dan semangat (*attitude and morale*).
7. Disiplin (*dicipline*).

2.1.4.4 Indikator Motivasi Kerja

Berdasarkan penelitian (Komariah et al., 2022: 91–92), indikator motivasi terdiri atas sebagai berikut.

1. Tanggung jawab. Tanggung jawab mengacu pada tingkat kedisiplinan individu dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.
2. Prestasi kerja. Prestasi kerja berarti melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, dengan upaya maksimal dan hasil yang optimal.
3. Peluang untuk maju. Peluang untuk maju mencerminkan keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang adil sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan.
4. Pengakuan atas kinerja. Pengakuan atas kinerja merujuk pada keinginan untuk memperoleh penghargaan atau upah yang lebih tinggi dari yang biasanya diterima berdasarkan hasil kerja yang telah dicapai.
5. Pekerjaan yang menantang. Pekerjaan yang menantang adalah dorongan untuk terus belajar dan meningkatkan pemahaman serta keahlian dalam bidang pekerjaan yang ditekuni.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berbagai studi telah meneliti faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Terdapat penelitian oleh (Azmy et al., 2022: 13) mengungkapkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memberikan dampak positif terhadap kinerja, meskipun kompensasi tidak memberikan pengaruh signifikan. Sementara itu, (Sholihin & Arida, 2021: 47) menemukan bahwa lingkungan kerja, motivasi, kompensasi, serta

kepuasan kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan loyalitas karyawan. (Ratnawati et al., 2022a: 228) menekankan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan, serupa dengan (Jufrizen, 2021: 35) yang menyoroti pentingnya fasilitas kerja dan disiplin yang dimediasi oleh motivasi. Penelitian (Suryawan & Salsabilla, 2022: 137) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja, disiplin, dan motivasi merupakan faktor penting dalam pencapaian kinerja optimal.

Penelitian lain, seperti yang dilakukan oleh (Amalia & Siagian, 2021: 719), menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa dilaporkan oleh (Komariah et al., 2022: 89), yang mengidentifikasi dampak positif dari motivasi dan insentif. (Rahayu & Dahlia, 2023: 370) menemukan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan komitmen organisasi memengaruhi kepuasan dan loyalitas karyawan, dengan kepuasan berperan sebagai mediator yang signifikan. (Ahmad Aswan Waruwu & Lamtiur Simanullang, 2022: 447) juga mengungkapkan bahwa motivasi, disiplin, dan insentif secara bersamaan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Studi literatur yang dilakukan oleh (Asir et al., 2022: 3476) menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja berdampak pada kualitas kinerja. Terakhir, (Muna & Isnowati, 2022: 1119) melaporkan bahwa motivasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja, meskipun disiplin kerja tidak memiliki dampak yang signifikan. Penelitian-penelitian ini secara keseluruhan menyoroti beragam faktor yang berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama & Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Azmy et al., 2022) (Sinta 2)	<i>Implications of work motivation, employee discipline, and compensation on employee performance while working from home at a digital marketing company</i>	<i>Partial Least Square</i>	Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi tidak berpengaruh tetapi memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan.
2	(Sholihin & Arida, 2021) (Sinta 3)	Dampak Mediasi Loyalitas Kerja pada Lingkungan, Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	<i>Path Analysis</i>	Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa lingkungan, motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan
3	(Ratnawati et al., 2022b) (Sinta 3)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Simetri Putra Perkasa	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	(Jufrizen, 2021) (Sinta 5)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja	<i>Partial Least Square (SmartPls)</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan
5	(Suryawan & Salsabilla, 2022) (Sinta 4)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kuesioner yang diolah dengan IBM <i>Statistics 25</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. KWS untuk memperoleh kinerja karyawan yang maksimal.
6	(Amalia & Siagian, 2021) (Sinta 4)	Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kumala Indonesia Shipyard	Kuesioner menggunakan skala <i>Likert</i>	Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel kinerja karyawan, pengalaman kerja, dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

7	(Komariah et al., 2022) (Sinta 4)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di SMK PKP 1 DKI JAKARTA	<i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap insentif.
8	(S. Rahayu & Dahlia, 2023) (Sinta 4)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu	Regresi Linier Sederhana	Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan dan loyalitas karyawan. Selain itu, kepuasan kerja karyawan juga berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi dengan loyalitas karyawan.
9	(Ahmad Aswan Waruwu & Lamtiur Simanullang, 2022) (Sinta 5)	Analisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan insentif masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mayora Indah Tbk Medan Barat. Secara simultan, ketiga variabel ini juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.
10	(Asir et al., 2022) (Sinta 4)	Dampak Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan: <i>Review Literature</i>	Metode kualitatif berupa studi <i>literature</i> atau <i>Library Research</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Selain itu, motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan terbukti berpengaruh nyata pada kualitas kinerja karyawan. Kepuasan karyawan dalam bekerja juga menunjukkan pengaruh nyata pada kualitas kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Pada penelitian kinerja karyawan (Y) ditetapkan sebagai variabel terikat, disiplin kerja (X_1), insentif (X_2) dan motivasi kerja (X_3) ditetapkan sebagai variabel bebas.

2.3.1 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Ratnawati et al., 2022: 237), menunjukkan bahwa disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Simetri Putra Perkasa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terjadinya peningkatan kedisiplinan pada perusahaan dapat juga meningkatkan kinerja karyawan pada PT Simetri Putra Perkasa.

2.3.2 Hubungan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Widakdo et al., 2022: 549), menunjukkan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor DIKBUDPORA Kabupaten Bima. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa semakin tinggi insentif yang diberikan kepada karyawan semakin termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan produktivitas yang tinggi, kinerja pegawai akan terus membaik, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

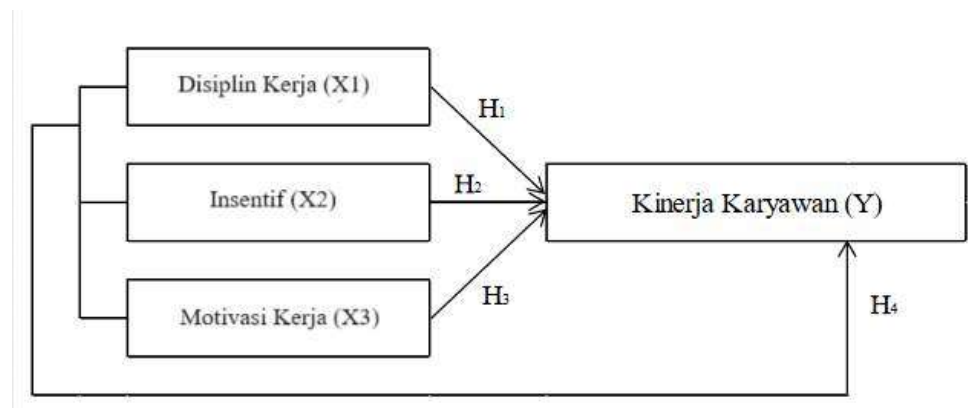
2.3.3 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Ratnawati et al., 2022: 237), menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, pemegang kepentingan perusahaan perlu fokus pada peningkatan motivasi untuk memperbaiki kinerja karyawan. Motivasi terbukti menjadi variabel penting dalam menentukan kinerja karyawan, sehingga perusahaan harus memberikan perhatian khusus dalam menanamkan motivasi, baik kepada karyawan baru maupun lama, guna mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan serta dampaknya terhadap kinerja perusahaan.

2.3.4 Hubungan Disiplin Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad Aswan Waruwu & Lamtiur Simanullang, 2022: 453), menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang kuat mendorong karyawan untuk bersungguh-sungguh menyelesaikan tugas, sehingga mereka mampu memberikan hasil kerja yang optimal. Disiplin kerja menjaga tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, menciptakan suasana kerja yang mendukung, sehingga karyawan dapat bekerja lebih maksimal dengan memanfaatkan tenaga dan pikirannya secara penuh.

Insentif sebagai penghargaan atas kinerja yang baik menjadi dorongan eksternal yang meningkatkan kepuasan karyawan terhadap perusahaan. Hal ini memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan produktivitas, yang pada akhirnya berkontribusi pada efektivitas kinerja secara keseluruhan.



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

2.4 Hipotesis

Dalam penelitian, hipotesis dipersiapkan sebagai salah satu hasil sementara dari proses penelitian yang dilakukan. Hipotesis merupakan dugaan sementara tentang hubungan antara dua atau lebih variabel yang diteliti, namun masih memerlukan penelitian lebih lanjut untuk membuktikan hubungan tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka disusunlah perumusan hipotesis sebagai berikut.

Hipotesis 1 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Citra Mandiri Distribusindo.

Hipotesis 2 : Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Mandiri Distribusindo.

Hipotesis 3 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Mandiri Distribusindo.

Hipotesis 4 : Disiplin kerja, insentif dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Mandiri Distribusindo.