

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Insentif

2.1.1.1. Pengertian Insentif

Dasarnya, pemberian insentif selalu melibatkan penghargaan kinerja ekstra yang lebih dari target yang sudah disepakati bersama. Menurut Fahmi (2017: 64), insentif ialah bentuk bonus yang diberikan pada seorang karyawan karena sudah melakukan suatu pekerjaan dengan baik, baik itu secara finansial ataupun non finansial. Insentif memberikan penghargaan ekstra untuk usaha ekstra yang dihasilkan.

Insentif menggabungkan kinerja dan penghargaan lalu menawarkan penghargaan kinerja berdasarkan senioritas atau jam kerja. Sistem tersebut dibuat agar motivasi staf meningkatkan. Programnya bisa berbentuk hibah individu, rekomendasi seluruh perusahaan dan program manfaat. Menurut Kadarisman dalam Hamali (2018: 88) mendefenisikan insentif adalah suatu penghargaan dari suatu program kompensasi yang menghubungkan pendapatan dan produktivitas karyawan. Kompensasi adalah dorongan dalam yang dimaksudkan untuk memberi penghargaan bukan didasari dengan evaluasi jabatan, akan tetapi karena adanya penghargaan dari hasil prestasi kerja.

Insentif menurut Hasibuan (2016: 18) pembayaran tambahan yang diberikan kepada beberapa karyawan yang intensitasnya lebih tinggi dari yang biasanya dicapai. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011: 89) merupakan bentuk

pendanaan yang pimpinan organisasi berikan kepada pegawai supaya mereka dapat bekerja karena termotivasi dan prestasi yang meningkat serta karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi.

Definisi-definisi dari para ahli di atas akan disimpulkan dengan, insentif yaitu suatu penghargaan dari instansi dan berikan dalam rupa uang ataupun balas jasa kepada karyawan berprestasi atau yang kinerja yang sangat baik.

2.1.1.2. Tujuan Pemberian Insentif

Maksud tujuan dari pemberian insentif ini ialah untuk melengkapi kebutuhan material pegawainya atau karyawan agar memenuhi kebutuhan material tersebut diharapkan karyawan dapat lebih efisien, lebih cepat dan sesuai dengan model perusahaan dalam rangka meningkatkan produktivitas daripada akurasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat beberapa tujuan dari insentif menurut Sutrisno (2016: 188), yaitu seperti dibawah ini:

1. Mengapresiasi kinerja

Dapat dilakukan dengan memberi kompensasi yang cukup layak untuk hasil kinerja karyawan.

2. Menjamin keadilan

Sangat memastikan keadilan yang ada di antara karyawan organisasi dengan sistem insentif yang memadai.

3. Mempertahankan karyawan

Tujuan ini agar mempertahankan karyawan dan memastikan kelangsungan hidup yang lebih besar bagi organisasi.

4. Memperoleh karyawan yang bermutu

Gaji dapat menarik karyawan yang berpotensi lebih dan memilih karyawan yang lebih bermutu.

5. Pengendalian biaya

Mengurangi frekuensi perekrutan secara remunerasi yang sesuai, karena dapat membuat staf berusaha mencari pekerjaan di tempat yang lebih menguntungkan dirinya.

6. Memenuhi peraturan

Pemerintah membuat sistem kompensasi agar perusahaan dapat memiliki kompensasi yang baik dari sistem administrasinya.

2.1.1.3. Program-Program Insentif

Adapun program-program insentif yang digunakan dalam perusahaan menurut Marwan dan Mukaram dalam Sinambela (2017: 204), yaitu sebagai berikut:

1. *Piece Work* (Upah Per-output)

Program ini memberi penghargaan kepada karyawan untuk setiap unit yang diproduksi. Gaji harian ataupun mingguan dihitung, caranya adalah mengalikan jumlah unitnya dan menghitung tarif per unit yang diproduksi.

2. *Production Bonus* (Bonus Produksi)

Pada saat karyawan melebihi target emisi yang ditentukan. Karyawan akan bonus dasar, jika kinerja di atas normal mereka menerima hadiah, yang besarnya biasanya ditentukan oleh tingkat unit produktivitas di atas normal.

Mereka juga dapat memberikan bonus produktif kepada karyawan yang dapat menghemat waktu.

3. *Commisions* (Komisi)

Peningkatan ini didasari dengan jumlah unit penjualan. Sistem ini sering dipakai oleh pengecer ataupun agen real estat.

4. *Maturity Curve* (Kurva Kematangan)

Kurva kematangan dimaksudkan supaya pekerjaan sesuai dan sangat produktif dalam hal produktivitas atau pengalaman dalam bekerja.

5. *Merit Raises* (Upah Kontribusi)

Gaji atau kenaikan gaji akan diberi setelah melihat hasil dari penilaian kinerja. Peningkatan ini biasanya diputuskan langsung oleh atasan karyawan, yang seringkali melakukan tugas dengan atasan tingkat tinggi.

6. *Nomoneary Incentives* (Insentif Non-Materi)

Insentif jenis ini diberi untuk kinerja terkait pekerjaan, masukkan untuk perusahaan, atau seperti layanan publik, contoh beberapa instansi mempunyai program penghargaan seperti poster, sertifikat, hari libur, liburan, dan lain yang tidak berupa materi.

7. *Executifes Incentives* (Insentif Eksekutif)

Pembarian insentif ini diberi seperti penghargaan tunai, opsi saham yaitu membeli saham perusahaan dengan harga yang ditentukan, target kinerja *performance*.

2.1.1.4.Indikator Insentif

Menurut Hasibuan (2016: 35), terdapat beberapa indikator dalam pertimbangan dasar penyusunan insentif seperti dibawah ini:

1. Kinerja

Skema yang menghubungkan jumlah insentif yang bersangkutan dengan kinerja karyawan. Artinya insentif ini bergantung pada hasil yang dicapai selama jam kerja.

2. Lama Kerja

Berapa lama karyawan tersebut telah bekerja akan menentukan besarnya insentif tersebut. Metode perhitungan dapat digunakan per jam, harian, mingguan atau bulanan. Umumnya metode tersebut digunakan ketika ada kesulitan dalam menerapkan metode insentif berbasis kinerja performance.

3. Senioritas

Masa kerja atau masa kerja karyawan dalam organisasi menentukan skema insentif ini. Secara umum disebut karyawan senior, karena mereka menunjukkan loyalitas yang tinggi ditempat mereka bekerja.

4. Kebutuhan

Dasar pada metode ini dilandasi dengan kebutuhan hidup karyawan secara layak. Artinya, insentif yang diberikan kepada karyawan sangat bermanfaat untuk memenuhi kebutuhannya.

5. Keadilan dan Kelayakan

- a. Keadilan

Ini didasari dengan rasa keadilan tanpa pandang bulu.

b. Kelayakan

Selain masalah keadilan, kelayakan juga perlu diperhatikan dalam sistem ini.

6. Evaluasi jabatan

Penilaian pekerjaan adalah upaya untuk menentukan suatu penilaian dan membandingkannya dengan titik lain dalam suatu instansi. Yang berarti penilain tersebut relatif untuk membuat peringkat dalam menentukan insentif.

2.1.2. Motivasi Kerja

2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi memiliki istilah yaitu (*motivation*) berasal dari bahasa Latin, dengan arti “*movere*” yang artinya “bergerak”. Ada banyak definisi pada saat ini, tetapi belum cukup menggambarkan arti motivasi itu sendiri. Menurut Hamali (2018: 133), Motivasi ialah suatu potensial yang berada di diri seseorang dan memiliki tujuan untuk memberikan imbalan secara moneter dan non-moneter yang berpengaruh dengan hasil yang dihadapi oleh diri sendiri atau mereka yang terlibat. Dikembangkan oleh banyak kekuatan eksternal.

Menurut Sangadji dan Sopiah (2019: 154), Motivasi adalah pendorong/promosi yang berupaya meningkatkan kemampuan seorang pegawai berupa keahlian, tenaga, dan waktu dalam membagi kegiatan yang tidak lain adalah tanggung jawabnya dalam mencapai suatu tujuan yang diberi.

Sedangkan pandangan Fahmi (2017: 190) Termotivasi oleh perilaku dari aktivitas dan berusaha untuk memuaskan keinginan. Orang yang termotivasi ialah orang yang berupaya agar dapat mencapai tujuan produksi unit kerja dan organisasi

tempat orang tersebut bekerja. Orang yang tidak memiliki motivasi akan sedikit berusaha.

Dari penjelasan diatas, kita akan Tarik suatu kesimpulan yaitu motivasi ialah suatu kegiatan yang menimbulkan semangat di tempat kerja, baik di dalam maupun di luar perusahaan, untuk memenuhi tuntutan kerja karyawan.

2.1.2.2.Tujuan Motivasi

Berikut salah satu tujuan dari motivasi menurut Hasibuan (2015: 146), antara lain:

1. Meningkatkan kepercayaan dan rasa puas staf
2. Memajukan produktifitas karyawan
3. Menjaga stabilitas pegawai dan meningkatkan kedisiplinan.
4. Pengoptimalisasi karyawan.
5. Menciptakan hubungan kerja yang baik dengan pegawai lain.
6. Tingkatkan loyalitas, kompetensi, dan kinerja pada staf.
7. Meningkatkan kualitas kinerja dari pegawai.
8. Meningkatkan persepsi staf untuk melakukan tugasnya.
9. Efisiensi dalam penggunaan peralatan dan perkakas.

Menurut uraian di atas, tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan dan membimbing kemampuan pegawai agar berhasil menggapai tujuan yang ditetapkan.

2.1.2.3. Teori-Teori Motivasi

Teori ini menjelaskan apa saja motivasi sehingga manusia dapat berupaya maksimal untuk mencapainya. Menurut Fahmi (2016:108), teori motivasi itu sendiri adalah:

1. Teori Hierarki Kebutuhan

Teori akan menjabrkan kalau tiap individu punya suatu kebutuhan yang sangat bergantung dengan kepentingannya. Kebutuhan teori hierarki pertama kali berkembang oleh Abraham Maslow. Maka dari itu Maslow (Fahmi, 2016: 109), mengelompokkan kebutuhan individu jadi 5 kategori, oleh karena itu konsep pengaruh ini disebut "lima kebutuhan berurutan", lima kebutuhan adalah:.

a. Kebutuhan Fisiologis (*Psychological Needs*)

Kebutuhan ini ialah dasar dari kebutuhan wajib yang akan dipenuhi oleh seorang individu. Kebutuhan fisiologis meliputi kebutuhan seperti makan, minum, dan tempat tinggal untuk beristirahat.

b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety and Security Needs*)

Rasa aman termasuk kebutuhan individu untuk bebas dari ancaman dan rasa aman. Kebutuhan ini diperoleh setelah kebutuhan pertama terpenuhi. Kebutuhan keamanan meliputi gaji, asuransi, tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun dan keamanan.

c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Kebutuhan sosial ialah yang harus dipenuhi setelah kebutuhan pertama dan kedua dipenuhi. Kebutuhan social meliputi rasa kasih sayang, rasa memiliki dan merasa di terima baik dilingkungan social tersebut.

d. Kebutuhan harga diri (*Estem needs*)

Kebutuhan ini sendiri merupakan kebutuhan keempat setelah yang ketiga terpuaskan. Kebutuhan ini meliputi rasa dihormati secara eksternal, misalnya status, pengakuan, dan diperhatikan.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)

Akultuasi diri mendorong supaya dapat sejalan dengan ambisi yang akan menutupi Anda untuk bertumbuh, mencapai kecapakan dan memenuhi kebutuhan pribadi. Kebutuhan ini terbesar dalam teori Maslow.

2. Teori Dua Faktor

Dalam teori ini, dikatakan jika secara umum, pegawai baru memusatkan perhatian mereka pada kebutuhan yang ringan pada saat pertama melakukan pekerjaanya, dan mendahulukan keselamatan. Frederick Herzberg beserta rekannya yang mengemukakan teori ini pada tahun 1959. Menurut Herzberg (Fahmi, 2016:113), teori ini didasarkan di bagian penelitian, yaitu:

a. Faktor Motivasi (*Motivation Factors*)

Faktor yang berpengaruh terhadap tingkatan kepuasan pada pekerjaan dan didasari pada pemenuhan kebutuhan yang tinggi seperti penghargaan, prestasi yang didapat, tanggung jawab, dan kesempatan lebih berkembang.

b. Faktor Kesehatan (*Hygiene Factors*)

Faktor kesehatan sangat berpengaruh untuk mendorong seseorang agar memiliki motivasi yang kokoh dalam mengembangkan dan menyeimbangkan temperamen di dalam kondisi kerja dan lingkungan kerja.

3. Teori Kebutuhan Mc Clelland (*Mc Clelland's Theory of Needs*)

Ada 3 kebutuhan menurut David McClelland dalam Hamali (2018: 138), ialah:

a. Kebutuhan pencapaian (*Need for Achievement*),

Pencapaian kualitas dapat mendorong pegawai dalam meningkatkan kinerja dan berusaha keras untuk sukses. Seseorang yang berprestasi berusaha untuk berbuat lebih di dalam pekerjaannya.

b. Kebutuhan Kekuatan (*Need for Power*),

Dari kebutuhan kekuatan mempengaruhi kita dalam mengendalikan orang lain supaya orang tersebut berperilaku dengan baik dan tidak melewati batas yang seharusnya tidak mereka lakukan.

c. Kebutuhan hubungan (*Need for Affiliation*)

Individu yang bijak menyukai hubungan yang lebih bersahabat, lebih kooperatif daripada persaingan, dan mencari persahabatan yang melibatkan saling pengertian dan lebih ingin mengembangkan hubungan interpersonal yang bersahabat.

4. Teori X dan Y McGregor

Yang mengemukakan teori X dan Y ialah Douglas McGregor (1906 – 1964), beliau pernah menjadi profesor bidang manajemen di Massachusetts Institute of Entrepreneurship sejak tahun 1954. McGregor mencoba menyoroti peran

yang dimainkan manusia di suatu perusahaan dengan menilai beberapa poin kunci melalui teorinya. Menurut McGregor dalam Fahmi (2016:114), karakteristik tipe pada manusia ada 2, yaitu:

a. Tipe manusia pada Teori X,

Tipe ini kurang termotivasi dan tidak berusaha memperjuangkan hidup agar lebih maju.

b. Tipe manusia pada Teori Y

Tipe ini lebih termotivasi dan berusaha memperjuangkan suatu kemajuan didalam untuk hidup.

2.1.2.4.Indikator Motivasi Kerja

Dibawah ini ialah indikator motivasi pada penelitian ini diambil menurut pandangan Edison, *et al* (2016: 184) :

1. Kebutuhan fisiologis
2. Rasa aman
3. Untuk disukai (rasa memiliki, sosial dan cinta)
4. Harga diri
5. Pengembangan diri

2.1.3. Produktivitas Kerja

2.1.3.1.Pengertian Produktivitas Kerja

Perusahaan akan mengupayakan agar pegawainya dapat lebih profesional disetiap pekerjaannya dan memaksimalkan pekerjaannya. Produktivitas pegawai sangat berpengaruh terhadap sebuah instansi sebagai ukuran keberhasilan didalam

menjalankan bisnis. Sebab makin tinggi produktivitas pegawai perusahaan maka akan makin tinggi pula profitabilitas dan produktivitas instansi.

Secara konseptual, produktivitas kerja merupakan saling memiliki keterkaitan antara perencanaan produksi dengan masukan yang dibutuhkan Wibowo (2017: 93). Produktivitas diukur dengan dibaginya pengeluaran dan pemasukan. Produktivitas bisa ditingkatkan dengan meningkatkan rasio produktivitas, dan menghasilkan produksi dalam jumlah banyak dengan sumber daya yang ada.

Umumnya produktivitas kerja memiliki arti yaitu saling keterkaitannya antara hasil nyata dan fisik (barang atau jasa) dengan hasil yang sebenarnya Mulyadi (2018: 245). Contohnya, ukuran efisiensi kinerja produktif didefinisikan seperti perbandingan pengeluaran atau pemasukan. Pemasukan seringkali dibatasi oleh masukan karyawan, sedangkan pada pengeluarandilihat dari bentuk fisik dan nilai. Sedangkan menurut Sutrisno (2016: 102), Produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan waktu yang diperlukan untuk menghasilkan hasil kerja dengan produk tenaga kerja. Sedangkan menurut Hasibuan (2016: 41), produktivitas ialah suatu keluaran (hasil) dengan masukan (input) yang dibandingkan. Jikalau produktivitasnya tinggi maka hal ini dapat memungkinkan karena adanya kenaikan jam kerja dan sistem kerja, teknis produksi dan suatu peningkatan keterampilan dari kinerjanya.

Penjelasan diatas, akan kita simpulkan yaitu produktivitas tenaga kerja ialah waktu yang diperlukan hasil kerja untuk menghasilkan produk suatu tenaga kerja yang tujuannya menyediakan barang dan jasa untuk kebutuhan hidup.

2.1.3.2.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Cara menaikkan produktivitas kerja pegawai, pertama kita wajib mengetahui faktor apa saja yang sangat berpengaruh pada produktivitas. Ada beberapa faktor yang memiliki pengaruh karyawan seperti tenaga kerja itu sendiri serta faktor lingkungan dari instansi dan kebijakan perusahaan secara menyeluruh. Faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah pelatihan dan pendidikan, gizi dan kesehatan, motivasi dan kemauan, kesempatan kerja, kemampuan manajerial pimpinan, dan kebijakan-kebijakan perusahaan.

1. Pendidikan dan Latihan

Secara umum, seseorang dengan pendidikan akan mempunyai produktivitas tenaga kerja yang lebih baik. Pendidikan membuat pembentukan diri dan penambahan wawasan seseorang agar mengerjakan sesuatu dengan lebih sigap dan tepat sasaran. Makanya pendidikan ialah salah syarat wajib untuk menaikkan produktivitas kinerja karyawan. Pendidikan yang kurang, akan membuat kita sedikit sulit untuk memperelajari hal baru.

2. Gizi dan Kesehatan

Pangan adalah kebutuhan pokok yang penting untuk dipenuhi agar dapat bertahan hidup. Agar kesehatan baik, kita sangat butuh makanan yang mengandung gizi yang cukup. Orang yang sehat jasmani dan rohani akan mampu berkonsentrasi dengan baik dalam bekerja. Pasalnya, sistem imun seseorang biasanya mempengaruhi nutrisi dan makanan yang dikonsumsi setiap hari. Baiknya suatu gizi memiliki pengaruh pada kesehatan pegawai dan semuanya berpengaruh pada produktivitas pegawai.

3. Motivasi dan Kemauan

Kemampuan adalah suatu motivasi yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan suatu yang baru. Pimpinan perusahaan perlu mengetahui dan memotivasi setiap karyawannya. Dengan memotivasi karyawan, bimbingan dan dorongan yang diberikan pimpinan akan dapat membuat karyawan untuk bekerja lebih baik.

4. Kesempatan Kerja

Menggali potensi yang berada didalam diri kita siapapun bisa melakukannya, dengan kesempatan yang diberikan maka pegawai bisa menaikkan produktivitasnya. Beberapa kemampuan yang tidak digunakan untuk waktu yang lama dapat berkurang dan hilang sama sekali. Sehingga keterampilan harus terus diasah dan diterapkan agar terus berkembang. Keterampilan karyawan perusahaan dapat dikembangkan melalui kursus atau pelatihan kerja.

5. Kemampuan Manajerial Pimpinan

Kebijakan manajemen adalah untuk meningkatkan kinerja. Sumber daya dimanfaatkan sepenuhnya, termasuk tenaga kerja sendiri. Penggunaan sumber daya ini dikendalikan secara efektif dan efisien.

6. Lingkungan kerja dan Iklim Kerja

Keduanya penting apalagi seperti hubungan ke atasan, keadaan sekitar, pekerjaan. Ini adalah hal yang begitu penting agar instansi dapat menarik perhatian. Jika karyawan tidak memiliki kekompakan, maka dapat menimbulkan ruang kerja yang tidak nyaman. Hal itu akan sangat mengganggu pekerjaan karyawan.

2.1.3.3. Indikator Produktivitas Kerja

Sutrisno (2016: 104), berikut adalah beberapa indikator dari produktivitas kerja:

1. Kemampuan

Cakap mengerjakan tugas. Bagi mereka yang profesionalisme di tempat kerja akan mampu mengerjakan tugas tersebut. Ini dapat memberi kekuatan agar dapat melakukan tugas yang diberi.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Memaksimalkan usaha agar dapat hasil lebih dari ketentuan yang akan dicapai. Agar hasilnya bisa dirasakan karyawan dan perusahaan tersebut. Jadi kami berusaha mengoptimalkan efektivitas pekerjaan mereka yang memiliki keterlibatan di dalam tugas *involved*.

3. Semangat kerja

Semangat kerja adalah upaya agar dapat menjadi lebih baik dalam melakukan suatu pekerjaan.

4. Pengembangan diri

Menggali potensi yang ada di dalam diri sama dengan berusaha mengembangkan supaya keterampilan kerja dapat meningkat. Perbaikan diri bisa dicapai dengan memperhatikan apa yang akan kita hadapi dan apa harapan yang kita punya. Perbaikan diri mutlak diperlukan untuk setiap tantangan yang kuat. Adapun harapan untuk jadi yang lebih baik dan lebih mengembangkan keterampilannya

5. Mutu

Menaikkan kualitas mutu itu adalah hal yang wajib dilakukan. Kualitas kerja seseorang terlihat apabila kita selalu berusaha meningkatkan mutu. Sehingga ini dapat berefek baik pada perusahaan itu sendiri.

6. Efisiensi

Mengupayakan pencapaian agar mencapai titik tujuan dengan maksimal. Input dan output ialah landasan produktivitas yang berpengaruh signifikan terhadap karyawan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Peneliti mencantumkan penelitian terdahulu atau peneliti sebelumnya sebagai bahan untuk dibandingkan dalam mengembangkan penelitian yang dibuat dengan peneliti, yaitu pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Jannah (2020) Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen Volume 7 No.2 Tahun 2020	Efek Pemberian Insentif dan Komitmen Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT Gelael Supermarket Makasar	1. Pemberian Insentif 2. Komitmen 3. Produktivitas Kerja	1. Pemberian Insentif mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Gelael Supermarket Makassar 2. Komitmen berpengaruh dengan produktivitas kerja karyawan PT. Gelael Supermarket Makassar 3. Pemberian Insentif dan Komitmen mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Gelael Supermarket Makassar

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
2.	Laksmiari (2019) Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha Vol. 11 No.1 Tahun 2019	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit	1. Motivasi Kerja 2. Produktivitas	1. Motivasi kerja mempengaruhi secara positif pada produktivitas kerja karyawan 2. Pengaruh besar dari motivasi kerja ialah produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai ditunjukkan pada koefisien determinasi sebesar 0,508 atau 50,8% sedangkan 49,2% dipengaruhi sebab lain.
3.	Qamariyah dan Fadllan (2017) Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah Vol. 4 No.2 Desember 2017	Pengaruh Pemberian Insentif dan Bonus terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep	1. Pemberian Insentif 2. Bonus 3. Produktivitas Kerja	1. Pemberian insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep 2. Bonus berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep 3. Pemberian insentif dan bonus berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep
4.	Rimanto dan Ali (2018) <i>American International Journal of Business Management (AIJBM)</i> Vol. 1 No.3 October 2018	<i>The Effect of Incentives And Job Enthusiasm To Productivity of Go-Jek Driver At PT. Go-Jek Indonesia</i>	1. Insentif 2. Antusias Kerja 3. Produktivitas	1. Insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja Gojek Indonesia 2. Antusias kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Gojek Indonesia 3. Insentif dan Antusias kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Gojek Indonesia

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
5.	Setiawan, Sujanto dan Purwana (2019) <i>IJHCM (International Journal of Human Capital Management)</i> Vol. 3 No. 2 Desember 2019	<i>The Effect of Work Atmosphere, Training, Incentives, and Motivation on Sales Productivity in PT. Suzuki Indonesia</i>	1. Suasana kerja 2. Pelatihan 3. Insentif 4. Motivasi 5. Produktivitas	1. Suasana bekerja berpengaruh terhadap produktivitas PT Suzuki Indonesia 2. Pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas PT Suzuki Indonesia 3. Insentif berpengaruh terhadap produktivitas PT Suzuki Indonesia 4. Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas PT Suzuki Indonesia 5. Suasana kerja, Pelatihan, Insentif dan Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas PT Suzuki Indonesia
6.	Assiddiq, Manne dan Rafiuddin (2020) <i>Economics Bosowo Journal</i> Vol. 6 No. 002 April-Juni 2020	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia TBK Unit Makasar	1. Motivasi 2. Produktivitas Kerja	1. Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja 2. Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas sebesar 0,574 atau 57,4% sedangkan sisanya 42,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh variabel lain
7.	Sugara, Marudut dan Siregar (2019) Jurnal Mantik Penusa Vol. 3 No.2 Desember 2019	Pengaruh Motivasi Karyawan Terhadap Produktivitas Perusahaan (Studi Kasus Pada CV. Pelita Mas Pematang Siantar)	1. Motivasi Karyawan 2. Produktivitas	1. Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja 2. Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas sebesar 0,118 atau 11,8% sedangkan sisanya 88,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh variabel lain

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

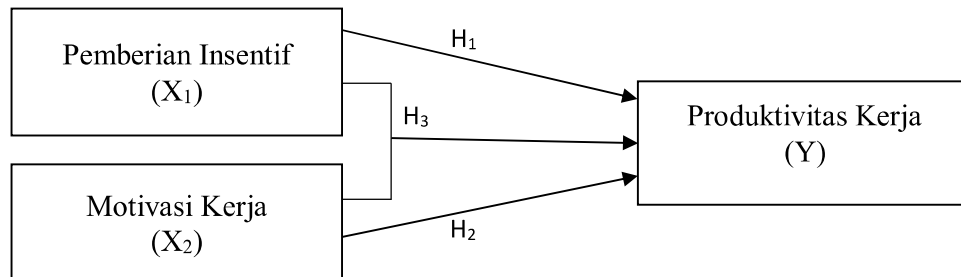
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
8.	Suwarto (2016) Jurnal Manajemen Vol. 10 No.2 November 2016	Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Universitas Muhammadiyah Metro	1. Motivasi Kerja 2. Budaya Organisasi 3. Semangat Kerja 4. Produktivitas Kerja	1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja. 2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja. 3. Semangat Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. 4. Motivasi, Budaya organisasi dan semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Metro
9.	Trihudyat manto (2017) Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Vol. 4 No.1 Desember 2016	Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Empiris pada Industri Karoseri “Sakera” Magelang)	1. Motivasi 2. Kedisiplinan Kerja 3. Produktivitas Kerja	1. Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja 2. Kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja 3. Motivasi dan Kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Sumber: Data yang Diolah (2021)

2.3. Kerangka Pemikiran

Menurut Wirawan (2015: 729), kerangka konseptual yang baik ialah secara teoritis memiliki ikatan pada variable yang akan saya teliti, variabel dependen dan independen dapat dijelaskan. Kerangka konseptual yang bagus juga pasti akan dapat mengemukakan hubungan teoritis pada variable yang segera akan saya teliti. Didalam penelitian ada variabel bebas dan variabel terikat. Variabel Pemberian Insentif (X_1), Motivasi Kerja (X_2) sebagai variabel bebas, dan variabel

Produktivitas Kerja (Y) sebagai variabel terikat. Berikut gambar dari kerangka konseptual penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Data Diolah (2021)

2.4. Hipotesis

Wirawan (2015: 729), menjabarkan kalau hipotesis ialah jawaban yang sementara dari rumusan masalah penelitian ini, yang rumusan masalahnya ditegaskan dengan kalimat pernyataan. Inilah maksud dari sementara itu sendiri, karena berdasarkan ke relevan pada jawabannya dan tidak disertakan pada suatu fakta empiris yang akan kita peroleh dari hasil kuesioner. Jawaban dalam permasalahan ini yang akan diajukan, dan dibuktikan kebenarannya:

1. H1 : Pemberian insentif berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada Dinas Perhubungan Batam
2. H2 : Motivasi kerja mempengaruhi secara parsial terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada Dinas Perhubungan Batam
3. H3 : Insentif dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada Dinas Perhubungan Batam.