

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Kinerja Karyawan

Menurut (Lusri & Siagian, 2017: 2) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja (Roring, 2017: 147).

Menurut (Fadhil & Mayowan, 2018: 42) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan merupakan kinerja karyawan (Bintoro & Daryanto, 2017: 105).

Menurut (Candana, 2018: 3) tingkat, hasil atau keberhasilan kinerja karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target

atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

2.1.1.1 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja dilakukan dengan melalui beberapa komponen atau faktor-faktor penilaian. Menurut (Ainnisya & Susilowati, 2018: 134) komponen penilaian yang umum diberikan adalah sebagai berikut:

1. Absensi, merupakan keberadaan atau bukti kehadiran karyawan pada saat masuk kerja sampai dengan pulang kerja.
2. Kejujuran, merupakan perilaku karyawan selama bekerja dalam suatu periode.
3. Tanggung jawab, karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya.
4. Kemampuan (hasil kerja), merupakan ukuran bagi seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
5. Loyalitas, merupakan kesetiaan seseorang karyawan terhadap perusahaan.
6. Kepatuhan, merupakan ketaatan karyawan dalam mengikuti seluruh kebijakan atau peraturan perusahaan dan ketaatan untuk tidak melanggar atau melawan yang sudah diperintahkan.
7. Kerjasama, merupakan saling membantu diantara karyawan baik antar bagian atau dengan bagian lainnya.
8. Kepemimpinan, artinya kemampuan seseorang dalam memimpin.
9. Prakarsa, yaitu seseorang selalu mempunyai ide-ide atau pendapat perbaikan atau pengembangan atas kualitas suatu pekerjaan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Himma, 2017: 151) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap keefektifan organisasi, serta merangsang semangat kerja dan kinerja karyawan.

2. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan atau derajat sejauh mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuan serta memelihara keanggotaan dalam organisasi.

3. Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi (karyawan). Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik.

4. *Leader member exchange/* kepemimpinan

Merupakan hubungan antara dua orang yang berbeda dalam suatu organisasi yaitu hubungan atasan dan bawahan. Apabila hubungan kedua belah pihak baik maka akan mempengaruhi kinerja masing-masing.

5. Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

6. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan.

7. Keterampilan

Keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus, dan lain-lain.

8. Sikap Etika Kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain.

9. Tingkat gaji

Penghasilan yang cukup berdasarkan kinerja karyawan karena semakin tinggi prestasi karyawan akan makin besar gaji yang diterima.

10. Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja

Lingkungan kerja dari karyawan disini termasuk hubungan kerja antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan dan sebagainya.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2011:75) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

2. Kuantitas Kerja

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan .

4. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Menurut (Bintoro & Daryanto, 2017: 107) indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
2. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

3. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
4. Komitmen, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja individu atau kelompok yang diberikan kepada perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

2.1.2 Motivasi Kerja

Menurut (Fadhil & Mayowan, 2018:41) motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Menurut (Saputra & Adnyani, 2019:63) suatu keyakinan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang untuk menguatkan guna untuk menyemangati ketekunan guna memperoleh sesuatu yang di tunjukkan, dan diinginkan dengansikap semangat kerja karyawan.

Menurut (Harjanti & Josephine, 2017: 2) motivasi kerja adalah seperangkat faktor internal maupun eksternal yang sifatnya sebagai pendorong dari berbagai perilaku untuk bekerja atau melakukan pekerjaan dalam rangka mncapai tujuan organisasi dan secara bersamaan bisa memuaskan kebutuhan mereka.

2.1.2.1 Karakteristik Motivasi Kerja

Menurut (Rahayu & Ruhamak, 2018: 12) karakteristik motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik motivasi berprestasi tinggi
 - a. Memiliki tanggung jawab yang tinggi.
 - b. Memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistis serta berusaha untuk merealisasikannya.
 - c. Memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dan berani mengambil risiko yang dihadapinya.
 - d. Melakukan pekerjaan yang berarti dan menyelesaikan dengan hasil yang memuaskan.
 - e. Memiliki keinginan menjadi orang yang terkemuka yang menguasai bidang tertentu.
2. Karakteristik motivasi berprestasi rendah
 - a. Kurang memiliki tanggung jawab pribadi dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau kegiatan.
 - b. Memiliki program kerja tetapi tidak didasarkan pada rencana dan tujuan yang realistis.
 - c. Bersikap apatis dan tidak percaya diri.
 - d. Tindakannya kurang terarah pada tujuan.

2.1.2.2 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Abraham Maslow yang dikenal dengan teori hierarkhi kebutuhan. Sebagaimana teori kebutuhan Abraham Maslow, yang dikutip dalam (Suwatno dan Priansa, 2013:177) indikator motivasi kerja berdasarkan teori tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik, ditunjukan dengan kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula sebagai kebutuhan paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologi dan intelektual.
3. Kebutuhan sosial, yakni kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Menurut (Lusri & Siagian, 2017: 4) indikator motivasi kerja adalah:

1. Arah perilaku keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan mematuhi peraturan perusahaan.
2. Tingkat usaha bekerja lebih baik lagi dari hari sebelumnya.

3. Tingkat kegigihan mengembangkan keahlian untuk kemajuan perusahaan.

Berdasarkan pengertian motivasi kerja dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang muncul dari dalam maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati untuk mencapai tujuan organisasi dan untuk memenuhi kebutuhan karyawan tersebut.

2.1.3 Insentif

Menurut (Manik & Syafrina, 2018: 12) insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Menurut (Arifin, 2017:1293) insentif merupakan suatu program kompensasi yang mengaitkan bayaran dengan kinerja seseorang. Dengan kata lain insentif memberikan kompensasi menurut penjualan, kinerja atau penghematan biaya yang dihubungkan dengan pegawai tertentu.

Menurut (Candana, 2018: 4) insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

2.1.3.1 Bentuk-Bentuk Insentif

Menurut (Rahayu & Ruhamak, 2018: 6) bentuk insentif terbagi menjadi dua kelompok, yaitu:

1. *Financial Incentive*

Merupakan insentif dalam bentuk material (uang) yang bisa diberikan secara bersamaan dengan upah atau gaji, insentif ini diberikan kepada pegawai yang mempunyai prestasi kerja melebihi standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. *Non Financial Incentive*

Non financial incentive terdiri atas berbagai kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaannya itu sendiri, atau berupa lingkungan fisik tempat seseorang bekerja. Kepuasan dari pekerjaan ini dapat dilihat dari tanggung jawab dari pegawai dalam mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya, adanya peluang mengembangkan diri, tugas-tugas yang menarik serta merasa tertantang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Menurut (Robby, 2018: 4) insentif dapat diberikan dalam berbagai bentuk, yaitu:

1. Uang

Merupakan suatu yang penting diberikan sebagai perangsang, dengan memberi uang berarti member alat untuk merealisasikan kehidupan pegawai. Hal ini dapat merangsang pegawai untuk selalu meningkatkan prestasi kerjanya. Prestasi yang meningkat akan menunjang pendapatan

naik, maka dengan terpenuhinya kebutuhan maka ketenangan akan dapat dirasakan.

2. Lingkungan kerja yang baik

Pemberian insentif dilakukan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat diberikan pula penghargaan kepada pegawai yang menghasilkan prestasi yang tinggi. Dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik diperlukan sikap manajer yang baik dalam mendorong bawahannya agar giat bekerja.

3. Partisipasi

Cara ini dapat memberikan dorongan yang kuat untuk meningkatkan kesadaran melakukan tugas yaitu dengan diberikannya perhatian, kesempatan untuk berkomunikasi dengan atasan. Dengan partisipasi akan memberikan pengakuan bahwa partisipan tersebut merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dan hal ini memerlukan suatu dukungan dan rasa persatuan sehingga para karyawan akan merasa ikut ambil bagian untuk berpartisipasi.

2.1.3.2 Indikator Insentif

Menurut (Sarwoto, 2010:156), indikator insentif dapat dibagi menjadi dua golongan yaitu:

1. Insentif Material
2. Insentif Non Material.

Indikator insentif tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Insentif Material

a. Insentif dalam bentuk uang:

- 1) Bonus uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya di berikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan kedalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagian para pihak yang menerima bonus.
- 2) Komisi merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterima kepada pekerja bagian penjualan.
- 3) *Profit share*.
Merupakan salah satu jenis insentif tertua. Pembayarannya dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan kedalam daftar pendapatan setia peserta.
- 4) Kompensasi program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari, antara lain berupa:
 - (a) Pensiun, mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi karyawan setelah tidak bekerja lagi.

(b) Pembayaran kontraktual, adalah pelaksanaan perjanjian antara atasan dan karyawan, dimana setelah selesai masa kerja karyawan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu.

b. Insentif dalam bentuk jaminan sosial.

Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuk insentif sosial ini antara lain:

- 1) Pembuatan rumah dinas
- 2) Pengobatan secara cuma-cuma
- 3) Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis, kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota
- 4) Cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji
- 5) Biaya pindah
- 6) Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan

2. Insentif non material

Insentif non material ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain:

- a) Pemberian gelar (*title*) secara resmi
- b) Pemberian tanda jasa atau medali
- c) Pemberian piagam penghargaan
- d) Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi

- e) Ucapan terima kasih secara formal atau informal
- f) Pemberian hukum untuk menggunakan suatu atribut jabatan (misalnya, bendera pada mobil, dan sebagainya).

Berdasarkan pengertian insentif dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik dalam bentuk materil maupun non materil dengan standar tertentu agar karyawan bekerja dengan motivasi tinggi sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

2.1.4 Keselamatan Kerja Karyawan

Menurut Wilson (2012:377), “Keselamatan Kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan”. “Bahan, pesawat alat kerja, dan proses pengolahan, merupakan yang berkaitan dengan keselamatan kerja. Landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Target keselamatan kerja adalah segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, maupun di udara” (Suwardi dan Daryanto, 2018:1).

Sedangkan menurut (Buntarto, 2015: 1), “Keselamatan kerja adalah suatu keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja adalah salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja. Tidak ada seorang pun di dunia yang menginginkan terjadinya kecelakaan. Keselamatan kerja sangat bergantung pada jenis, bentuk dan lingkungan dimana pekerjaan itu dilaksanakan”.

Sayuti (2013:195) menyatakan bahwa keselamatan kerja menunjuk pada suatu kondisi kerja yang aman dan selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Keselamatan kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar supaya pekerja tidak mengalami cedera.

Sedangkan menurut Wilson (2012:377), “Keselamatan Kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan”.

2.1.4.1 Unsur-unsur penunjang keselamatan kerja

Menurut (Buntarto, 2015:1) unsur-unsur penunjang keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Adanya unsur unsur keamanan dan kesehatan kerja
2. Adanya kesadaran dalam menjaga keamanan dan kesehatan kerja
3. Teliti dalam kerja
4. Melaksanakan prosedur kerja dengan memperhatikan keamanan dan kesehatan kerja.

2.1.4.2 Alasan Pentingnya Keselamatan Kerja

Menurut Bangun Wilson (2012:379) terdapat tiga alasan keselamatan kerja merupakan keharusan bagi setiap perusahaan untuk melaksanakannya, antara lain alasan moral, hukum, dan ekonomi.

1 Moral

Manusia merupakan makhluk termulia di dunia, oleh karena itu sepatutnya manusia memperoleh perlakuan yang terhormat dalam organisasi. Manusia memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Para pemberi kerja melaksanakan itu untuk membantu dan meringankan beban penderitaan atas musibah kecelakaan kerja yang dialami para karyawan dan keluarga.

2 Hukum

Undang-Undang ketenagakerjaan merupakan jaminan bagi setiap pekerja untuk menghadapi resiko kerja yang dihadapi yang ditimbulkan pekerjaan. Para pemberi kerja yang lalai atas tanggung jawab dalam melindungi pekerja yang mengakibatkan kecelakaan kerja akan mendapat hukuman yang setimpal yang sesuai dengan Undang-undang ketenagakerjaan. Yang tertara pada undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan dan kesehatan kerja untuk melindungi para pekerja pada segala lingkungan kerja baik di darat, dalam tanah, permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

3 Ekonomi

Alasan ekonomi akan dialami oleh banyak perusahaan karena mengeluarkan biaya-biaya yang tidak sedikit jumlahnya akibat kecelakaan kerja yang dialami pekerja. Kebanyakan perusahaan membebankan kerugian kecelakaan kerja yang

dialami karyawan kepada pihak asuransi. Kerugian tersebut bukan hanya berkaitan dengan biaya pengobatan dan pertanggungan lainnya, tetapi banyak faktor lain yang menjadi perhitungan akibat kecelakaan kerja yang diderita para pekerja.

2.1.4.3 Indikator Keselamatan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2011:167), indikator Keselamatan Kerja terdiri dari:

1. Keadaan tempat lingkungan kerja
 - a. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
 - b. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
2. Pengaturan udara
 - a. Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruangkerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak).
 - b. Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
3. Pengaturan penerangan
 - a. Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
 - b. Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang
4. Pemakaian peralatan kerja
 - a. Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
 - b. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.
5. Kondisi fisik dan mental pegawai
 - a. Kerusakan alat indera, stamina karyawan yang tidak stabil

- b. Emosi karyawan yang tidak stabil, kepribadian karyawan yang rapuh.

Berdasarkan pengertian keselamatan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah perlindungan atas sumber daya baik sumber daya manusia, alat ataupun fasilitas pendukung lainnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar dalam menyusun skripsi ini. Kesimpulan dari hasil penelitian yang dikemukakan akan memberikan penguasaan terhadap kajian teoritis. Penelitian yang dilakukan oleh (Anthony Frans(2015) dengan judul Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3), dan insentif terhadap motivasi serta kinerja karyawan pada bagian produksi, metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan hasil penelitian bahwa pengaruh secara langsung antara Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan insentif terhadap variabel kinerja karyawan lebih tinggi bila dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung antara variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan insentif terhadap variabel motivasi. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan insentif lebih besar pengaruhnya tanpa harus melalui motivasikerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sri Winarsih, Ahmad Alim Bachri, Akhid Yulianto 2018) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Pada Bank Kalsel Syariah Kandungan), metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian yang diperoleh Terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan antara

gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Padang, terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Padang, terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Padang, terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Padang.

Penelitian yang dilakukan oleh (Agung Budianto, Yonathan Pongtuluran, dan Syaharuddin Y, 2017) dengan judul Pengaruh etika kerja, motivasi kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Etika Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Noviansyah & Zunaidah, 2017) dengan judul Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *PT. TD Automotive Compressor* Indonesia, metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan. Selanjutnya, pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Siagian, 2018) dengan judul Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam, metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung > pengaruh langsung ($P2 \times P5 > P4$) atau $(0,015 \times 0,559 > 0,159)$ atau $0,1674 > 0,159$. Sehingga kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Z) melalui motivasi kerja (Y). Ataupun bisa juga disimpulkan bahwa motivasi kerja (Y) sebagai variabel intervening dalam mengantarai hubungan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Z).

Penelitian yang dilakukan oleh (Efnita, 2018) dengan judul Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pt Bank Pembangunan Daerah (Bpd) Sumatera Barat) , metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat Cabang Painan, semakin sefektif gaya kepemimpinan dari pimpinan PT.Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat Cabang Painan, semakin tinggi motivasi kerja dan disiplinkerja karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan PT.Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat Cabang Painan.

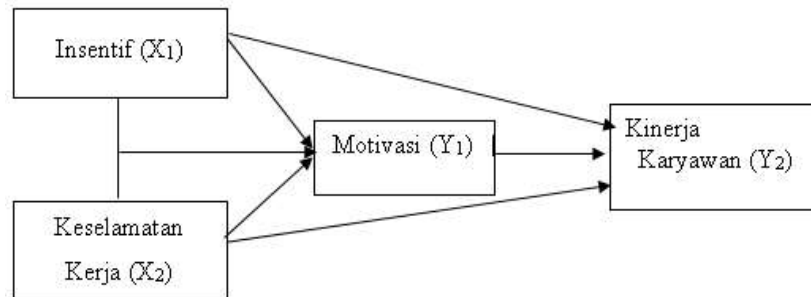
Penelitian yang dilakukan oleh Dorin Cosma, and Sinel Alexanru Gilceava (2014) dengan judul *How Important Is Money As An Incentive To Motivate*

Employees In Higher Education Sector? Literature Review, metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Hasil penelitian yang diperoleh adalah bahwa *money has an important role as a hygienic factor in the work environment but they do not represent a panacea for inducing high work motivation and are not enough for assuring the overall success, whether that we are talking about repetitive or creative activities. The late ones are exemplified by the tasks specific to the higher education sector.*

Penelitian yang dilakukan oleh (Geoffrey K. Langat, Teresia K. Linge, and Damary Sikalieh, 2019) dengan *judul Influence of inspirational motivation on employee job performance in the insurance industry in Kenya*. Metode analisis yang digunakan adalah kuantitatif. Hasil penelitian yang diperoleh adalah bahwa *inspirational motivation significantly predicted employee job performance. In addition, it was deduced that employee work value congruence had a significant moderating effect on the relationship between transformational leadership and employee job performance among lower-level managers in the insurance sector in Kenya.*

2.3 Kerangka Berpikir

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang dikemukakan di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi dan insentif terhadap kinerja dan keselamatan kerja karyawan.



Gambar2.1 Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran di atas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

H₁: Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada PT Amtek Engineering Batam.

H₂: Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja pada PT Amtek Engineering Batam.

H₃: Insentif dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja pada PT Amtek Engineering Batam

H₄: Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Amtek Engineering Batam.

H₅: Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawanpada PT Amtek Engineering Batam.

H₆: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawanpada PT Amtek Engineering Batam.

H₇: Insentif, Keselamatan Kerjadan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawanpada PT Amtek Engineering Batam.