

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Insentif Kerja

2.1.1.1 Pengertian Insentif

Insentif adalah bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dan dapat diukur secara finansial, biasanya diberikan secara berkala. Ini diartikan sebagai imbalan terkait kinerja dan keuntungan bersama, termasuk pembagian keuntungan kepada karyawan sebagai hasil dari peningkatan produktivitas atau efisiensi biaya. Insentif merupakan bagian dari kompensasi langsung, yang berbeda dari gaji dan upah sebagai komponen tetap, dan dikenal sebagai sistem kompensasi berdasarkan kinerja. Peran utama insentif adalah mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan harapan hasil kerja yang lebih baik. Keterkaitan erat antara kompensasi dan insentif membuat keduanya menjadi bagian integral dari struktur penggajian, serta memiliki peran yang penting dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi secara menyeluruh. (Efendi *et al.*, 2020).

Menurut Ikbal Ta'dung Pairi & Sawaji, (2022) insentif merupakan penghargaan yang diberikan oleh atasan sebagai akibat dari kinerja yang dinilai baik selama bekerja di perusahaan. Tujuan dari pemberian insentif adalah untuk mendorong karyawan mencapai hasil kinerja terbaik, sehingga produktivitas dapat meningkat secara lebih lancar dan efisien. Insentif tidak memiliki bentuk yang kaku, contohnya adalah pemberian bonus. Pemberian insentif bertujuan untuk memastikan kebutuhan para pekerja terpenuhi. Selain berupa uang, insentif juga

dapat berwujud penghargaan atau kompensasi bagi karyawan yang berhasil melebihi kriteria kinerja yang telah ditetapkan. Hal ini bertujuan untuk memberikan motivasi tambahan kepada karyawan, sehingga mereka semakin termotivasi dan aktif dalam menjalankan tugas di dalam perusahaan. Adalah penting bahwa insentif yang diberikan oleh manajemen terkait dengan pencapaian kinerja, bukan bersifat pribadi, agar tidak menimbulkan ketidakadilan dan menurunkan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan berbagai ahli telah mengemukakan pengertian insentif dari pendapat Ikbal Ta'dung Pairi & Sawaji, (2022) mengemukakan konsep insentif merujuk pada segala bentuk imbalan berupa uang, barang, atau penghargaan yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti jasa yang telah diberikannya di tempat kerja. Dalam konteks yang lebih mendalam, insentif dapat dijelaskan sebagai sistem penghargaan yang mengakumulasi seiring dengan pencapaian tertentu, bertujuan untuk memotivasi karyawan agar memberikan kinerja yang optimal.

2.1.1.2 Faktor-faktor Insentif

Devita, (2019) Faktor-faktor yang menyebabkan pemberian insentif termasuk kemajuan, pengakuan, dan pekerjaan itu sendiri. Peningkatan dalam faktor-faktor ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja, mengurangi tingkat perputaran dan absensi, serta mendukung sikap yang lebih positif terhadap manajemen. Melalui pemberian insentif, karyawan akan merasa dihargai atas kontribusinya, mendorong mereka untuk bekerja dengan dedikasi, yang pada gilirannya memberikan keuntungan bagi organisasi. Untuk memenuhi syarat-syarat

insentif, karyawan diharapkan mempertahankan tingkat kehadiran yang baik dan menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

2.1.1.3 Indikator-indikator Insentif

Ada beberapa indikator-indikator Insentif menurut Almaududi *et al.*, (2021), Indikator-indikator insentif, yaitu:

1. Kinerja

Sistem insentif ini secara langsung menghubungkan jumlah insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Dengan kata lain, jumlah insentif akan bergantung pada seberapa baik atau seberapa buruk hasil kerja yang dicapai selama jam kerja karyawan. Pendekatan ini efektif jika hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif, karena dapat mendorong karyawan yang kurang produktif untuk meningkatkan produktivitasnya. Selain itu, sistem ini sangat menguntungkan bagi karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dan dapat bekerja dengan cepat. Namun, sebaliknya, sistem ini kurang menguntungkan bagi karyawan yang bekerja dengan lambat atau yang sudah berusia lanjut.

2. Lama Kerja

Jumlah insentif ditetapkan berdasarkan durasi waktu yang dibutuhkan oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Perhitungannya dapat dilakukan per jam, per hari, per minggu, atau per bulan. Pendekatan ini biasanya digunakan ketika ada kendala dalam menerapkan sistem insentif berdasarkan kinerja.

3. Senioritas

Sistem insentif ini berfokus pada masa kerja atau senioritas seorang karyawan di dalam suatu organisasi. Pemikiran di baliknya adalah bahwa pegawai yang telah bekerja lebih lama menunjukkan tingkat kesetiaan yang tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Semakin lama seorang karyawan bekerja, semakin kuat loyalitasnya terhadap organisasi, dan semakin stabil dan tenangnya keberadaannya dalam organisasi. Namun, kelemahan utama dari pendekatan ini adalah bahwa tidak selalu karyawan senior memiliki keterampilan atau prestasi yang unggul, sehingga mungkin saja karyawan junior yang memiliki keterampilan unggul dipimpin oleh karyawan senior yang tidak memiliki prestasi yang signifikan. Pemimpin dapat dipilih berdasarkan masa kerja bukan karena keunggulan keterampilan mereka. Dalam situasi seperti ini, dapat terjadi bahwa karyawan junior yang berenergi dan berkompeten tersebut meninggalkan perusahaan atau instansi.

4. Kebutuhan

Pendekatan ini menekankan bahwa insentif untuk karyawan didasarkan pada tingkat kebutuhan hidup yang layak. Artinya, insentif yang diberikan dianggap sesuai jika mampu mencakup sebagian dari kebutuhan dasar tanpa berlebihan atau kekurangan. Pendekatan ini bertujuan memastikan bahwa karyawan dapat mempertahankan diri mereka di dalam perusahaan atau instansi dengan memenuhi sebagian kebutuhan pokok mereka.

5. Evaluasi jabatan

Evaluasi jabatan adalah upaya untuk menilai dan membandingkan nilai suatu posisi pekerjaan dengan posisi-pekerjaan lain di dalam suatu

organisasi. Proses ini juga melibatkan penentuan nilai relatif atau besaran kompensasi dari suatu posisi pekerjaan untuk menyusun peringkat dalam penentuan insentif.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Definisi Motivasi Kerja

Hustia, (2020) motivasi adalah suatu elemen yang mendorong individu untuk terlibat dalam aktivitas tertentu, sehingga sering diinterpretasikan sebagai pendorong perilaku seseorang. Motivasi melibatkan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan keinginan mereka. Menurut teori Maslow, terdapat lima tingkatan hierarki kebutuhan yang dapat dijadikan indikator motivasi, yaitu: pertama, kebutuhan fisiologis, mencakup kebutuhan dasar seperti makanan, minuman, tempat tinggal, pakaian, istirahat, dan pemeliharaan hidup. Kedua, kebutuhan akan rasa aman, melibatkan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan yang tidak aman. Ketiga, kebutuhan akan hubungan sosial, melibatkan keinginan untuk hidup bersama dengan orang lain. Keempat, kebutuhan pengakuan, mencakup dorongan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Kelima, kebutuhan aktualisasi diri, melibatkan keinginan untuk mengembangkan diri secara optimal menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi yang dimiliki.

Nurhandayani, (2022) menyatakan bahwa motivasi merupakan pemberi dorongan yang menciptakan semangat kerja seseorang, mendorong mereka untuk bekerja sama, efektif, dan berintegritas dengan maksimal agar mencapai kepuasan. Motivasi adalah elemen fundamental yang memberikan daya penggerak bagi

individu dalam menjalankan tugasnya. Secara konseptual, motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan dasar, seperti kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, ego, dan aktualisasi diri. Kebutuhan-kebutuhan ini membentuk suatu hirarki, dan masing-masing aktif ketika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Kebutuhan fisiologis mencakup hal-hal dasar seperti makanan, minuman, dan tempat tinggal. Kebutuhan rasa aman muncul setelah kebutuhan dasar terpenuhi, seperti kebutuhan akan jaminan keamanan. Kebutuhan sosial melibatkan aspek memberi dan menerima kasih sayang serta persahabatan. Kebutuhan ego mencakup aspek kehormatan diri dan reputasi seseorang.

Darmawan et al., (2019) mendefinisikan motivasi dapat dijelaskan sebagai suatu proses yang melibatkan tingkat intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan mereka. Tiga unsur kunci dalam definisi tersebut adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas terkait dengan seberapa kuat individu berusaha, yang menjadi fokus utama dalam pembahasan motivasi. Namun, intensitas yang tinggi tidak akan menghasilkan pencapaian kerja yang memuaskan kecuali usaha tersebut diarahkan ke arah yang menguntungkan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan kualitas bersamaan dengan intensitas usaha. Upaya yang terarah dan konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi menjadi jenis usaha yang seharusnya ditekankan.

2.1.2.2 Faktor-faktor Motivasi Kerja

Menurut Habibi, (2020) banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi dalam motivasi kerja seperti:

- a. Kesejahteraan karyawan
- b. Penghargaan
- c. Lingkungan kerja
- d. Masa kerja
- e. Pendidikan dan latihan kerja

2.1.2.3 Indikator-indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan menurut (Gunawan *et al.*, 2020), yaitu:

1. Kebutuhan fisik

Termanifestasi dalam bentuk gaji, bonus, uang transport, uang makan, fasilitas perumahan, dan sejenisnya.

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Terpenuhi melalui fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, seperti jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan, dana pensiun, peralatan keselamatan kerja, dan asuransi kecelakaan.

3. Kebutuhan social

Memenuhi kebutuhan ini melalui interaksi dengan orang lain, mencakup keinginan untuk diterima dalam kelompok, mencintai, dan dicintai.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Terpenuhi dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, serta kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh rekan kerja dan pimpinan atas prestasi kerja.

5. Kebutuhan perwujudan diri

Dicapai melalui pekerjaan yang menantang dan menarik, di mana karyawan dapat mengaktifkan kemampuan dan potensinya. Organisasi atau perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ini dengan memberikan pendidikan dan pelatihan.

2.1.3 Turnover Intention

2.1.3.1 Definisi Turnover Intention

Turnover intention adalah niat atau keinginan individu untuk secara sukarela meninggalkan organisasi. Hal ini melibatkan rencana seseorang untuk meninggalkan atau pergi dari perusahaan, baik itu karena alasan pribadi (dari dalam diri sendiri) maupun karena pemutusan hubungan kerja dari pihak perusahaan. Turnover intention mencerminkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari peluang pekerjaan baru yang dianggap lebih menguntungkan. (Susilo & Satrya, 2019).

2.1.3.2 Faktor-faktor Turnover Intention

Karena banyak faktor dalam *turnover intention* yang mempengaruhinya. Menurut Waskito & Putri, (2022) dalam menentukan pergantian karyawan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Faktor di dalam organisasi seperti jabatan dan kebijakan penggajian dapat memicu kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.
2. Faktor pada tingkat individu, seperti usia yang lebih muda, sering kali terkait dengan kecenderungan untuk memiliki niat untuk berpindah, karena peluang pindah karir cenderung lebih besar pada karyawan yang lebih muda. Selain itu,

turnover intention juga sering terjadi seiring dengan lamanya masa kerja, terutama pada karyawan yang memiliki masa kerja yang lebih pendek.

2.1.3.3 Indikator Turnover Intention

Sedangkan indikator dalam turnover intention menurut (Waskito & Putri, 2022) adalah:

1. Absensi semakin banyak atau menjadi parah.
2. Jenuh dalam bekerja dengan ditandai malas bekerja.
3. Pelanggaran tata tertib oleh karyawan semakin banyak.
4. Semakin banyak protes ke pihak atasan mengenai kebijakan perusahaan kepada pimpinan.
5. Menjadi berperilaku tidak bertanggung jawab dibanding sebelumnya.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil atau prestasi yang telah diperoleh oleh seseorang. Dalam konteks ini, definisi kinerja karyawan merujuk pada pencapaian yang telah dihasilkan oleh seorang karyawan berdasarkan perannya atau posisinya dalam lingkungan kerja atau organisasi (Putri Primawanti & Ali, 2022). Penilaian pencapaian kinerja dapat terlihat dalam bentuk kualitas atau pada kuantitas pekerjaannya. Hal berikut dapat dikaitkan dengan jumlah tanggung jawab yang diberikan kepada pekerja. Selain daripada itu, nilai dari inisiatif, pendidikan, dan motivasi kerja juga dapat berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan. Dengan hasil kerja yang didapatkan akan memberikan pengaruh kepada atasan maupun diri

sendiri, dalam melanjutkan pekerjaan yang dilakukan serta diharapkan menghasilkan pekerjaan yang lebih bagus.

Menurut Iskandar & Yusnandar, (2021) menjelaskan bahwa definisi kinerja adalah hasil dari suatu proses yang diukur selama periode waktu tertentu, merujuk pada ketentuan, standar, atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Meskipun kata "kinerja" dapat diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, sebenarnya istilah ini mencakup aspek yang lebih luas, melibatkan tidak hanya hasil kerja tetapi juga bagaimana proses pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Kinerja menurut Erlianti & Fajrin, (2021) merupakan gambaran mengenai sejauh mana suatu kegiatan, program, atau kebijakan dapat mencapai tingkat pencapaian dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi, sebagaimana yang tercantum dalam perencanaan strategis organisasi tersebut. Istilah "kinerja" kerap digunakan untuk menggambarkan prestasi atau tingkat keberhasilan yang telah ditetapkan. Tingkat keberhasilan ini diukur berdasarkan tujuan atau target yang telah ditetapkan. Dengan tidak adanya tujuan atau target, kinerja individu atau organisasi tidak dapat dinilai karena tidak ada standar atau ukuran yang dapat dijadikan patokan.

2.1.4.2 Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Menurut R. N. Pangestu et al., (2022) adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti:

3. Faktor yang dimiliki sejak lahir dan faktor yang diperoleh selama perkembangan.

Faktor bawaan mencakup bakat, sifat-sifat pribadi, serta kondisi fisik dan psikis.

4. Faktor yang diperoleh mencakup pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Faktor-faktor lingkungan internal dalam suatu organisasi adalah dukungan yang diberikan oleh organisasi di tempat karyawan tersebut bekerja. Dukungan ini memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan. Komponen lingkungan internal organisasi melibatkan visi, misi, dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan personalia.
5. Faktor lingkungan eksternal organisasi merujuk pada situasi, peristiwa, atau kondisi yang terjadi di dalam dan mempengaruhi lingkungan eksternal organisasi.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sihaloho & Siregar, (2020), “Untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indicator-indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas

Ketepatan penyelesaian tugas melibatkan manajemen waktu saat bekerja dan tingkat ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Kesesuaian jam kerja

Kesesuaian jam kerja mencakup sejauh mana karyawan mematuhi aturan perusahaan terkait kedisiplinan waktu dan kehadiran.

3. Tingkat kehadiran

Tingkat kehadiran tercermin dari jumlah ketidakhadiran karyawan selama periode tertentu. Kerjasama antar karyawan, di sisi lain, menunjukkan

kemampuan mereka untuk bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas tertentu dengan efisiensi dan hasil yang maksimal”.

2.1.5 Hubungan Antar Variabel

2.1.5.1 Hubungan Insentif Dengan Kinerja Karyawan

Perusahaan tentunya membutuhkan kepada karyawan yang dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, dan dari hasil *output* tersebut juga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja pada setiap karyawan tentunya akan berbeda tergantung kepada aspek yang mempengaruhi. Salah satu hal yang mempengaruhi yaitu pada insentif, yang dapat mendorong motivasi karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Kinerja karyawan dapat yang meningkat dapat mempengaruhi meningkatnya insentif yang diberikan kepada karyawan. Dengan demikian maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja dan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik dengan tujuan untuk mencapai insentif yang lebih banyak. Pernyataan tersebut didukung oleh Almaududi *et al.*, (2021) insentif memiliki keterkaitan pada kinerja karyawan disebabkan individu yang memberikan kinerja optimalnya menginginkan balasan imbalan tambahan, seperti insentif, selain dari gaji atau upah, sebagai pengakuan atas kontribusinya terhadap perusahaan.

Berdasarkan pendapat ahli yang dijelaskan sebelumnya, maka penulis menyimpulkan dengan insentif adalah sebuah motivasi dorongan yang diberikan kepada karyawan untuk memicu meningkatkan hasil pekerjaan yang lebih baik, dengan memberikan bentuk semangat gairah dan motivasi kepada karyawan.

Pemberian insentif merupakan bentuk mutualisme, perusahaan menginginkan karyawan yang semangat dan memiliki kekuatan yang didasarkan pada insentif, dengan tujuan untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Maka akan tercipta produktivitas yang lebih efektif dan mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan, dan karyawan dapat memenuhi kebutuhan yang diharapkan dengan insentif tersebut.

2.1.5.2 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah dua hal yang berbeda, akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan salah satu dari sekian banyak yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi digunakan sebagai alat penggerak seorang individu untuk melakukan tindakan dalam pelaksanaan kinerja. Pentingnya seorang pemimpin mengupayakan agar karyawan melaksanakan tugas dengan hasil yang memuaskan. Karena pada dasarnya setiap karyawan memiliki kemampuan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang berbeda.

Dengan adanya motivasi dapat mendukung dalam mencapai harapan untuk perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan adanya motivasi dapat menghasilkan kinerja karyawan yang meningkat, sehingga menunjang pencapaian perusahaan. Begitu sebaliknya jika kinerja yang menurun dapat menjadi hambatan bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Dengan begitu kualitas dari sumber daya manusia perusahaan merupakan sebuah aspek yang penting. Dalam meningkatkan produktivitas pekerjaan, motivasi merupakan sebuah unsur yang penting. Motivasi yang tinggi dapat mendorong orang untuk melakukan pekerjaan dengan semangat

tinggi dan memberikan hasil yang sebaik-baiknya dari pekerja itu sendiri, sehingga merupakan pembentukan peningkatan kinerja karyawan.

2.1.5.3 Hubungan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan

Turnover intention mengacu pada sikap pegawai dengan keinginan keluar dari suatu perusahaan. Menurut Marcella & Ie, (2022), turnover intention didefinisikan sebagai suatu langkah menuju kesadaran bahwa keinginan seseorang untuk pindah, yakni dari tempat kerja yang satu ke yang lain belum terwujud. *Turnover intention* sebagai keinginan atau niat tenaga kerja untuk keluar dari perusahaan.

Turnover Intention juga merupakan salah satu faktor yang dapat dipengaruhi kinerja karyawan yang dihadapi oleh PT Startmara Pratama Batam. Kecenderungan mengenai *Turnover intention* efektivitas sebuah perusahaan bisa dikatakan berhasil atau tidak bisa terlihat dengan perilaku karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan, sehingga *turnover intention* dapat berpengaruh pada kinerja pegawai..

2.2 Penelitian Terdahulu

Peneliti menggunakan penelitian terdahulu sebagai dasar untuk menyusun penelitian. Hal ini dikatikan dengan untuk menjadi bahan perbandingan terhadap hasil penelitian, dan juga memberikan gambaran yang memberikan hasil pendukung kepada penelitian sejenis yang telah dilakukan. Berikut merupakan beberapa data penelitian terdahulu yang dijadikan peneliti sebagai dukungan pada penelitian berikut.

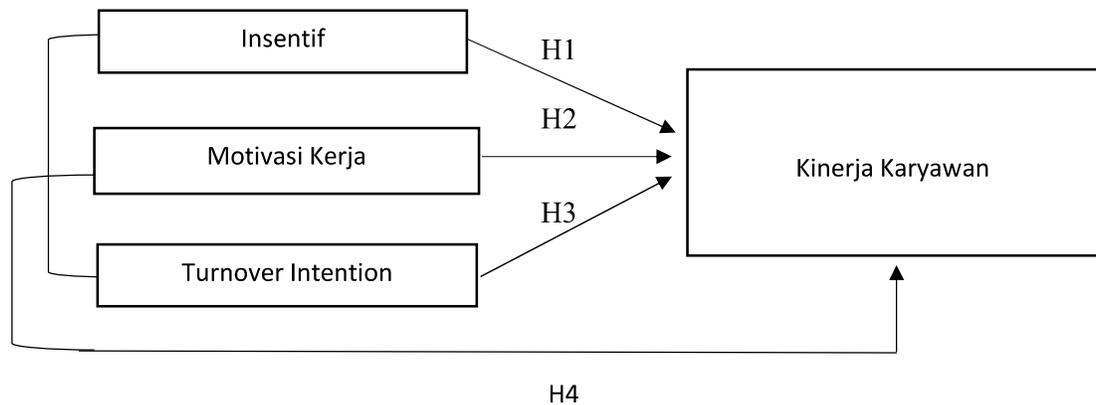
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| NO | Nama Penelitian | Judul Penelitian | Alat Analisis | Hasil Penelitian |
|----|--------------------------|---|-------------------------|--|
| 1 | (Irsyan et al., 2021) | Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengawasan, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan | Regresi Linear Berganda | Pengawasan sebagian berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebagian insentif efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari variabel independen ketiga yang mencakup komitmen organisasi, kepemimpinan, dan insentif, agak, variabel insentif memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan. |
| 2 | (Noviarita et al., 2021) | The Impact of Leadership, Motivation, Discipline, and Wages on The Performance of Sharia Bank Employees | Regresi Linear Berganda | Akibatnya, variabel-variabel tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai cara bersama di Bank BRI Syariah Cabang Tugumulyo, Bandar Lampung, Sumatera Selatan. Kesimpulan menyatakan bahwa variabel independen mempengaruhi perusahaan pekerja. Karena itu, sebagai hasilnya, model-model ini sangat Cocok untuk meningkatkan pekerja bank untuk mencapai tujuan mereka |

| | | | | |
|---|------------------------|--|-------------------------|--|
| 3 | (Sumiati, 2021) | The Role Of Motivation As Mediation In Improving Employee Performance Of The Government Of Surabaya City East Java | Regresi Linear Berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa model tersebut diterima, dan juga menunjukkan bahwa kepemimpinan yang melayani, profesional, dan budaya kerja berpengaruh terhadap motivasi. Servant leadership, budaya kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi adalah variabel mediasi positif dalam hubungan antara kepemimpinan yang melayani, profesional, dan budaya kerja dengan kinerja |
| 4 | (Sungkono, 2019) | Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan | Regresi Linear Berganda | Insentif dan Motivasi Memengaruhi Kinerja Karyawan |
| 5 | (Subkhan et al., 2023) | Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening | Regresi Linear Berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; Insentif berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja karyawan; motivasi berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja karyawan; lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh |

| | | | | |
|---|----------------------------|--|-------------------------|---|
| | | | | signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mensa Binasukses Cabang Yogyakarta melalui lingkungan kerja. |
| 6 | (Putra & Susanti, 2019) | Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan | Regresi Linear Berganda | Hasil penelitian ini ditemukan bahwa insentif dan variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. FIFGROUP Pos Painan. Penelitian ini memberikan rekomendasi praktis untuk manajemen PT. FIFGROUP Painan Post untuk terus berupaya menjadi lebih baik kinerja karyawan di masa depan |
| 7 | (Rohyani & Yulianti, 2021) | Analisis Pengaruh Pembagian Kerja, Insentif, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai | Regresi Linear Berganda | Hasil penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja. Secara simultan pembagian kerja, insentif, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja |
| 8 | (Yelvita, 2022) | Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Semangat Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan | Regresi Linear Berganda | Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan insentif dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja serta memiliki dampak yang baik terhadap kinerja. |

2.3 Kerangka Berpikir



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah hasil sementara dari tujuan penelitian yang dilakukan dan didapatkan dari kerangka pemikiran yang sudah disusun sebelumnya. Hipotesis dapat dijelaskan sebagai jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2019).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah.

H1: Diduga insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Startmara Pratama Batam.

H2: Diduga motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Startmara Pratama Batam.

H3: Diduga Turnover Intention berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Startmara Pratama Batam.

H4: Diduga Insentif, Motivasi Kerja dan Turnover Intention secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Startmara Batam.