

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Insentif

2.1.1.1 Pengertian Insentif

Pada dasarnya setiap orang yang melakukan pekerjaan atau dikatakan bekerja menginginkan memperoleh upah atau gaji. Tindakan insentif mengacu pada upah yang tidak termasuk gaji utama setiap karyawan. Umumnya imbalan diberikan karena karyawan telah berhasil mengerjakan pekerjaan secara baik, sehingga perusahaan memberikan hadiah yang disebut insentif berupa uang. Selain sebagai apresiasi atas kerja kerasnya, insentif yang diberikan bertujuan untuk peningkatan semangat kerja karyawan yang akan berdampak pada kapasitas karyawan (Melisa & Mauli, 2020:28). Insentif merupakan dorongan agar karyawan melakukan pekerjaan terbaiknya, serta penghasilan yang berbeda dengan gaji atau upah yang dibayarkan oleh perusahaan (Melisa & Mauli, 2020:28). Insentif adalah hadiah atau kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja (Effendy & Fadhilah, 2019:88). Tingginya performa karyawan maka tinggi pula insentif yang diberikan oleh perusahaan. Namun, bila performa tenaga kerja menurun otomatis insentif yang didapatkan juga akan kecil. Terlebih bila karyawan tersebut tidak dapat meningkatkan performa kerjanya, perusahaan akan melakukan pencabutan insentif tersebut.

Insentif adalah cara menyemangati karyawan untuk menggapai sasaran yang ditentukan pada organisasi. Peningkatan insentif dapat berupa bermacam-macam bentuk seperti bonus, komisi finansial (uang, saham), atau bentuk lainnya

yang bermanfaat, seperti bepergian ke luar negeri, tempat tinggal, dan kendaraan (Sibarani Mardika, 2020:12). Hal ini selaras dengan pernyataan (Harris et al., 2018:186) “Insentif kerja merupakan suatu *reward* berupa uang yang diberikan kepada karyawan oleh pimpinan organisasi, sehingga memiliki semangat dan performa yang tinggi dalam menggapai sasaran organisasi. Dengan kata lain *reward* adalah uang yang diberikan selain gaji dilaksanakan oleh pimpinan organisasi, untuk mengenali performa kerja dan partisipasi karyawan terhadap karyawan”.

Sesuai pengertian insentif oleh beberapa ahli di atas, insentif adalah *reward* berupa uang yang tidak termasuk gaji utama yang diberikan untuk karyawan yang sudah berhasil melaksanakan pekerjaannya, dengan kata lain karyawan yang dapat mengembangkan performa kerjanya akan mendapatkan *reward*.

2.1.1.2 Bentuk-bentuk Insentif

(Riani 2012:132) menjelaskan insentif memiliki beberapa gambaran, seperti :

1. Insentif pribadi digunakan untuk memberi hadiah kepada seseorang atas upaya dan performa mereka. Sebagian umum, metode yang digunakan untuk memberi seseorang pendapatan tidak menentu seperti sistem tarif unit, bonus penjualan, dan hadiah khusus seperti destinasi atau barang. Insentif seseorang dapat memicu terjadinya masalah karena karyawan mungkin fokus pada yang terbaik dan akan menghambat performa orang

lain yang berhubungan dengan saingan karyawan tersebut. Apabila hanya yang berkinerja baik yang dikasih insentif, persaingan akan meningkat.

2. Organisasi memberikan penghargaan tim untuk melakukan kolaborasi setiap anggota. Tetapi, persaingan yang berlebihan antar tim memiliki kelemahan dan dorongan pribadi. Tim akan bersaing untuk mendapatkan insentif, yang mengakibatkan rencana bagi hasil, sehingga berbagai langkah dibuat tim karyawan untuk mencapai tujuan tertentu berdasarkan sasaran performa.
3. Insentif organisasi didasarkan pada hasil performa organisasi secara keseluruhan, dengan asumsi bahwa seluruh karyawan yang bekerja sama mampu menghasilkan performa dalam organisasi yang lebih besar sehingga performa finansial menjadi lebih baik.

2.1.1.3 Tujuan Pemberian Insentif

(Yani, 2011:146) menjelaskan, tujuan memberikan insentif kepada karyawan, yaitu :

1. Menghargai karyawan yang berkinerja baik.
2. Melimpahkan tanggungjawab serta dorongan pada karyawan.
3. Memastikan karyawan bahwa upaya yang dilakukan sebagai bentuk pencapaian dari sasaran organisasi atau perusahaan.
4. Mengevaluasi upaya karyawan melalui performanya.
5. Meningkatkan efisiensi kerja individu ataupun kelompok.

Selain itu, insentif yang diberikan bertujuan untuk membantu mereka melakukan pekerjaan secara disiplin dan antusiasme yang lebih tinggi guna

meningkatkan mutu produksi, serta mampu menggunakan aspek pelaksanaan yang tepat dan sebaik mungkin. Perusahaan memberikan insentif kepada karyawan agar kualitas kerja karyawan baik sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

Menurut pandangan para ahli di atas, tujuan pemberian insentif kepada karyawan adalah guna karyawan lebih terdorong dan antusias, sebab pada kenyataannya karyawan mencari tambahan uang dalam mencukupi kebutuhan sehari-hari. Oleh karena itu, pemberian insentif tersebut juga secara tidak langsung dapat mengembangkan performa karyawan.

2.1.1.4 Jenis-Jenis Insentif

Menurut Kadarisman (2016:182) terdapat dua jenis insentif, yakni insentif jangka pendek dan insentif jangka panjang. Insentif jangka pendek atau imbalan penemuan jangka pendek terkait pada performa ditahun tertentu. Dasar perhitungan bisa dikalkulasi secara pribadi atau kelompok, yang disebut kumpulan bonus. Pada saat yang sama, insentif jangka panjang akan dikaitkan dengan pencapaian kerja jangka panjang yang berkaitan dengan nilai saham perusahaan.

Alimusa & Murini (2016:85) menjelaskan, insentif bisa diberikan kepada seseorang atau diterapkan ke semua organisasi dengan dua jenis, yaitu:

- 1) Individual Incentives adalah insentif yang diberikan secara pribadi atas hasil kerja, yang bisa berwujud program penghargaan berikut:
 - a. Bonus merupakan penghargaan atas performa pribadi yang dibayarkan kepada pekerja dalam bentuk gaji khusus.

- b. *Merit Salary system* adalah rencana insentif yang terkait dengan pembayaran performa di wilayah kerja non-penjualan.
 - c. *Pay for performance* atau *variable pay* variabel adalah insentif pribadi untuk memberi pencapaian kepada manajer, khususnya pada hasil profitable.
- 2) *Companywide incentives* adalah ukuran insentif yang diberlakukan untuk semua karyawan dalam organisasi, sistem tersebut bisa berupa :
- a. *Profit-sharing plan* adalah rencana insentif yang dirancang untuk memberikan manfaat perusahaan kepada karyawan di atas tingkat yang ditentukan.
 - b. *Gain-sharing plan* adalah rencana insentif yang dirancang untuk mendistribusikan bonus kepada karyawan yang performanya bisa meningkatkan kapasitas.
 - c. *Pay for knowledge plan* adalah rencana insentif yang dirancang untuk mendorong karyawan mempelajari keahlian baru dalam pekerjaan yang berbeda.

Selain itu, Sofyandi (2013:254) menjelaskan, insentif dibagi menjadi dua kelompok utama, yakni:

- 1) *Personal incentive* (harga kerja) merupakan salah satu cara umum yang dipakai untuk membantu karyawan mengembangkan efisiensi kerjanya dengan memberikan insentif moneter sesuai total pencapaian kerja karyawan yang ditentukan dalam satuan hasil, artinya semakin banyak unit

yang dihasilkan maka semakin banyak yang didapat dan semakin tinggi insentifnya.

- 2) Insentif kelompok adalah realitas diberbagai organisasi, performa kerja bukan karena kesuksesan pribadi, tetapi kesuksesan kelompok kerja yang dapat bekerja sama sebagai satu tim. Pengertian kesuksesan bersama mengacu pada rencana insentif bersama, yang bisa berwujud program insentif produksi, program bagi hasil dan program pengurangan biaya.

2.1.1.5 Indikator insentif

Menurut sarwoto dalam (Puspita, 2017:43) indikator insentif yaitu:

1. Insentif Material
 - 1) Bonus yang diberikan sebagai remunerasi kerja biasanya dibagikan dengan hati-hati kepada karyawan yang berwenang atas bonus dan dibagikan pada satu waktu tanpa komitmen di masa depan.
 - 2) Komisi adalah sejenis bonus yang remunerasi kepada satu pihak, bonus semacam ini akan mendapatkan peningkatan nasabah.
2. Insentif non material
 - 1) Pemberian gelar
 - 2) Pemberian penghargaan atau medali
 - 3) Pemberian sertifikat

2.1.2 Motivasi

Motivasi merupakan salah satu cara untuk mengembangkan performa karyawan. Jika karyawan termotivasi untuk bekerja maka performa kerjanya akan tinggi. Sebaliknya jika motivasi karyawan untuk mengerjakan pekerjaan rendah

maka tingkat performa karyawan biasanya akan rendah. Fahmi (2016:89) menjelaskan, motivasi merupakan sikap yang dilakukan untuk mencukupi kebutuhan yang diharapkan.

Gibson dalam Widhianingrum (2017:194) menyatakan motivasi merupakan potensi yang membantu karyawan untuk memproduksi dan menempatkan sikap. Ardhani (2019: 373) menjelaskan, motivasi kerja adalah gabungan potensi yang dinamis, mulai dari upaya yang terkait dengan pekerjaan dengan memperhatikan arah, kesungguhan dan ketekunan, serta merefleksikan pekerja internal dan eksternal. Rukhayati (2018: 99) menjelaskan, motivasi merupakan upaya yang dikerjakan setinggi mungkin untuk menggapai tujuan organisasi, dan tujuan organisasi bergantung pada performa perusahaan untuk memenuhi banyak kebutuhan pribadi.

Wibowo (2016:323) menjelaskan, motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Terdapat beberapa cara yang perlu dilakukan untuk dapat membangun motivasi, yaitu:

1. Menilai sikap
2. Menjadi manager yang baik
3. Memperbaiki komunikasi
4. Menciptakan budaya tidak menyalahkan
5. Kemenangan kerja sama
6. Mendorong inisiatif

Oleh karena itu, motivasi sebagai pengajak atau pelopor sikap untuk mencapai suatu tujuan yang membuat suatu siklus yang terdiri dari tiga unsur

yaitu adanya kebutuhan (*needs*), kemauan untuk bekerja (*drives*) serta tujuan yang diinginkan (*goals*). Kemauan memiliki komponen berbentuk, arah perilaku (berjuang untuk mencapai tujuan) dan intensitas perilaku (intensitas upaya pribadi).

2.1.2.1 Bentuk-bentuk Motivasi

Motivasi setiap orang bisa menjadi semangat yang merangsang dan menghadirkan semangat kerja. Semangat yang dipunya seseorang bisa datang dari dirinya sendiri atau dari luar, kedua bentuk itu akan lebih baik jika dua bentuk itu secara bersamaan meningkatkan motivasi.

Ada dua bentuk dasar motivasi, yakni:

- 1) Motivasi eksternal (dari luar)
- 2) Motivasi internal (dari dalam seseorang/kelompok)

Motivasi eksternal berasal dari luar seseorang, dan selanjutnya membantu orang tersebut untuk membentuk dan menciptakan semangat motivasi orang tersebut untuk mengubah semua sikapnya saat ini menjadi lebih baik. Pada saat yang sama, motivasi internal adalah motivasi yang hadir, lahir dan meningkat pada diri seseorang, dan kemudian berpengaruh untuk mengerjakan hal-hal yang berharga (Fahmi, 2013:91).

2.1.2.2 Indikator Motivasi Kerja

Indikator terbagi menjadi tiga aspek, yaitu tuntutan untuk berprestasi, tuntutan untuk berasosiasi dan tuntutan untuk otoritas. Mc. Cleland dalam Puspita (2017) mengemukakan terdapat tiga aspek tuntutan, yakni :

1. Aspek tuntutan untuk berprestasi yakni :
 - 1) Pengembangan inventivitas
 - 2) Aktif dalam upaya menghasilkan performa tinggi
2. Aspek tuntutan untuk berasosiasi yakni :
 - 1) Tuntutan terkait emosioan perlu diterima oleh orang lain di lingkungan kerja
 - 2) Tuntutan terkait emosioan perlu dihormati, karena semua orang menganggap dirinya berharga
 - 3) Tuntutan akan merasa maju dan tidak gagal
 - 4) Tuntutan terkait emosioan perlu dilibatkan
3. Aspek tuntutan untuk otoritas, yakni :
 - 1) Mempunyai posisi terbaik
 - 2) Memfokuskan keterampilan untuk memobilisasi kekuasaan

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi atau semangat kerja sangat penting untuk mencapai sasaran, oleh karena itu personel harus mampu menghadirkan semangat kerja setinggi-tingginya bagi karyawan perusahaan. Rivai dalam (Bahri & Chairatun Nisa, 2017:12-15) menjelaskan, motivasi dipengerahui oleh beberapa unsur, yakni :

1. Kesempatan pengembangan
2. Jenis pekerjaan
3. Apakah terdapat kebanggaan menjadi bagian perusahaan tempat mereka bekerja?

Selain itu, ada beberapa unsur yang berpengaruh terhadap semangat kerja, yakni :

1. Perasaan damai di tempat kerja
2. Memperoleh gaji yang sebanding dan masuk akal
3. Suasana kerja yang menarik
4. *Reward* performa kerja
5. Perlakuan adil oleh manajemen

2.1.3 Disiplin Kerja

(Nainggolan 2017:132) disiplin adalah pemahaman dan kesediaan seseorang untuk mematuhi segala kebijakan perusahaan dan pedoman yang berlaku. (Syarkani 2017:365) menjelaskan, disiplin kerja merupakan proses mengingatkan atau memberi hukuman pada pegawai atas pelanggaran aturan atau kebijakan atau dengan kata lain, salah satu upaya penanganan diri dan aktualisasi rutin karyawan, serta memperlihatkan keseriusan tim kerja dalam organisasi. Lie (Wijaya 2015:2) menjelaskan, disiplin adalah sikap menghargai, mematuhi, mengamati dan menaati ketentuan yang ada, baik berlaku ataupun tidak, serta mampu menegakkan peraturan, serta jika peraturan tersebut dilanggar dari tugas dan otoritas yang diberikan maka akan mendapatkan sanksi. Sementara (Pongantung 2018:2438) menjelaskan, disiplin mengacu pada kemauan orang yang tumbuh dengan kesadarannya sendiri untuk mentaati aturan yang berlaku dalam organisasi. (Santoni and Suana 2018:5381) menyatakan disiplin karyawan adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas secara drastis. Disiplin karyawan yang baik akan memudahkan sasaran perusahaan, sementara

disiplin yang menurun akan menjadi penghambat dan mengulur pencapaian sasaran perusahaan. Kinerja disiplin yang baik akan terlihat dalam kondisi berikut:

1. Karyawan sangat memperhatikan pencapaian tujuan perusahaan.
2. Penuh energik, antusias kerja, karyawan proaktif.
3. Tingkat kesadaran karyawan yang tinggi.
4. Meningkatnya rasa persaudaraan hingga persatuan yang tinggi disetiap karyawan.
5. Meningkatnya ketepatan serta kapasitas karyawan.

2.1.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Marsuki (2014:1-2) menjelaskan, Beberapa faktor yang berpengaruh pada disiplin kerja, yakni :

- 1) Edukasi dan pelatihan
- 2) Perilaku
- 3) Kegiatan kerja
- 4) Semangat
- 5) Jangka waktu layanan
- 6) Zat makanan dan kesehatan
- 7) Tingkat pendapatan
- 8) Teknologi dan fasilitas produksi
- 9) Lingkungan kerja
- 10) Tuntutan untuk manifestasi

2.1.3.2 Indikator Disiplin kerja

Menurut Puspita (2017:57) indikator disiplin kerja yaitu:

1. Sikap merupakan psikologi atau karakter yang dihasilkan dari pemahaman diri karyawan dalam menjalankan tugas dan kebijakan perusahaan
2. Tanggung jawab merupakan keterampilan untuk mengerjakan tugas dan kebijakan perusahaan
3. Norma merupakan kapasitas karyawan dalam mengetahui seluruh kebijakan yang berlaku sebagai sumber sikap dan pemahaman mereka tentang tujuan dan manfaat kebijakan tersebut.

2.1.3.3 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Tindakan disipliner bagi karyawan harus ditegakkan dengan setara. Sanksi disiplin berlaku untuk semua orang, tidak ada perbedaan, memilih dan berpihak pada siapapun akan mendapatkan hukuman pendisiplinan yang sama, termasuk sanksi terhadap pemimpin, karena pemimpin harus memberi contoh bagi bawahannya. (Astuti, 2018:91) menjelaskan, disiplin kerja memiliki bentuk, yakni:

1. Disiplin Preventif

Merupakan sebagai usaha menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan mentaati arahan kerja, serta peraturan yang telah disyaratkan perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Merupakan sebagai usaha menggerakkan karyawan dengan regulasi dan bimbingan untuk mentaati kebijakan sesuai dengan panduan yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi.

3. Disiplin Progresif

Merupakan aktivitas yang memberikan hukuman lebih berat pada pelanggar berulang.

2.1.3.4 Tujuan Disiplin Kerja

Puspita (2017:59) menjelaskan, tujuan disiplin kerja, yakni :

1. Karyawan sangat memperhatikan perolehan dari sasaran perusahaan
2. Antusiasme kerja tinggi serta karyawan agresif dalam bekerja
3. Tanggung jawab karyawan yang tinggi untuk menjalankan tugasnya dengan benar
4. Mengembangkan rasa memiliki serta persatuan yang tinggi di antara karyawan
5. Meningkatkan kemampuan dan kapasitas kerja karyawan.

2.1.4 Kinerja

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, kinerja bisa dicapai. Kinerja berasal dari prestasi kerja atau kinerja aktual, yang mengacu pada prestasi kerja atau prestasi aktual yang Selain itu, kinerja merupakan hasil yang didapatkan suatu organisasi selama periode waktu tertentu, terlepas dari apakah organisasi tersebut berorientasi pada keuntungan atau tidak dalam Fahmi (2013:77). Karena upaya dari personel perusahaan yang relevan, memungkinkan untuk tercapainya tujuan organisasi. Dalam hal ini sebenarnya ada kaitan yang erat antara performa pribadi dan performa organisasi. Dengan kata lain, jika performa para tenaga kerja baik, maka performa karyawan juga akan meningkat. Jika karyawan memiliki keterampilan tinggi, mau berusaha, gaji yang dibagikan sesuai dengan kesepakatan, dan memiliki kemauan yang baik untuk masa depan, maka karyawan akan bekerja dengan baik.

Mangkunegara dalam Lie Wijaya (2015:3), mengemukakan kinerja karyawan mengacu pada mutu dan kapasitas pekerjaan yang dilakukan oleh

seorang karyawan/pegawai dalam mengerjakan kewajibannya berdasarkan tanggung jawab yang dilimpahkan. Performa instansi ialah yakni wujud atas tercapai tidaknya sasaran instansi yang ditentukan. Kecuali jika situasinya menjadi sangat buruk atau terjadi kesalahan, manajer biasanya tidak mengawasi. Manajer seringkali tidak mengawasi penurunan performa karyawan, sehingga perusahaan atau organisasi menghadapi kritis yang serius. Pandangan negatif perusahaan yang serius akan menyebabkan tanda peringatan dan performa yang buruk. Oleh karena itu, performa setiap departemen dalam organisasi harus dievaluasi agar performa sumber daya manusia yang berada dalam instansi bisa dievaluasi dengan adil. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja menurut Puspita (2017:60) yakni:

1) Kesetiaan

Pengukuran kesetiaan seorang karyawan akan pekerjaan, jabatan dan organisasi

2) Prestasi Kerja

Hasil kerja yang baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan seorang karyawan dari pekerjaannya

3) Kedisiplinan

Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan arahan yang diberikan

4) Kreativitas

Keahlian karyawan untuk meningkatkan keterampilannya untuk mengerjakan pekerjaannya menjadikan pekerjaannya lebih berguna dan sukses.

5) Kepemimpinan

Keahlian dalam membimbing, memiliki pengaruh, kepribadian yang kuat, rasa hormat, otoritas dan mampu menginspirasi orang lain.

6) Tanggung jawab

Kemauan karyawan untuk bertanggung jawab atas kebijakan, pekerjaan dan hasil kerjanya.

2.1.4.1 Tujuan kinerja

Menurut Fahmi (2013:151) adapun tujuan penilaian kinerja karyawan yakni meliputi:

1. Meningkatkan tujuan yang bisa dicapai pada performa organisasi
2. Berperan sebagai pengajak untuk membantu pengembangan kapasitas, peningkatkan rasa puas kerja dan mewujudkan potensi sepenuhnya, sehingga menguntungkan diri sendiri dan organisasi
3. Mengembangkan semangat dan kewajiban karyawan
4. Menjalin hubungan yang konstruktif dan terbuka antara personal dan manajer dalam prosedur yang terkait dengan pekerjaan yang dilakukan sepanjang tahun
5. Menyediakan bagian kerja untuk tujuan yang disepakati yang dinyatakan dalam sasaran dan standar performa untuk meningkatkan konsensus tentang tujuan dan kedudukan yang harus dijalani oleh manajer dan karyawan untuk mencapai tujuan ini
6. Mendukung menjaga bakat yang berkualitas tinggi
7. Membantu tugas jangka panjang manajemen mutu total

8. Adanya kesempatan pribadi untuk menyampaikan harapan dan kekhawatiran mengenai pekerjaan
9. Mendukung memberdayakan orang untuk mengambil tanggung jawab atas pekerjaan dan mengontrol pekerjaan
10. Fokus pada atribut dan kapabilitas yang perlu diimplementasikan secara tepat, dan bagaimana meningkatkan atribut dan kapabilitas tersebut.

2.1.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Mooeheriono dalam Puspita (2017:62) menjelaskan beberapa indikator kinerja karyawan, yakni:

1. Efisien, menilai penerapan pencapaian sasaran yang diharapkan
2. Akurasi, waktu dapat menghitung pekerjaan selesai tepat waktu dan benar
3. Kapasitas, yang menilai ketepatan organisasi
4. Keselamatan, menilai kesehatan organisasi secara menyeluruh dan lingkungan kerja karyawan dari perspektif kesehatan.

2.1.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Fahmi, 2016:81) Karyawan yang ingin berpartisipasi secara serius dan dapat mengembangkan kapasitas kerja perusahaan memiliki faktor-faktor, yakni:

1. Para karyawan yakin bahwa perusahaan telah menerapkan aturan dan regulasi yang mereka inginkan
2. Para karyawan mengira bahwa mereka bukan hanya pekerja tetapi lebih dari pekerja, artinya mereka juga menganggap bahwa mereka adalah aspek penting dari tata laksana perusahaan

3. Perilaku dan kapasitas karyawan selalu diapresiasi secara materiil maupun non materiil
4. Posisi perusahaan dalam pengelolaan karyawan bukan pada hubungan atasan dengan karyawan, melainkan pada kerabat
5. Tata laksana perusahaan selalu memperjelas pada karyawan bahwa pencapaian yang diraihinya tidak hanya berkat kerja keras karyawan, tetapi juga atas suport dan doa kerabat.
6. Karyawan percaya bahwa perusahaan mereka dapat digunakan sebagai tempat menghabiskan seluruh hidup mereka sampai mereka tua.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya dijadikan sebagai referensi utama dalam menyusun penelitian ini. Dalam penyusunan penelitian ini, beberapa hasil penelitian sebelumnya bisa menjadi referensi, seperti:

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti	Judul dan Penelitian	Hasil
1	Muhammad Yusuf Adam Asyhari (2017)	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2	Aidil Amin Effendy dan Armina Fadhilah (2019)	Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Calibramed Jakarta Selatan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3	Rukhayati (2018)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4	Gita Dea dan Ocky Sundari (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan
5	Kustiadi Basuki dan Gery Adhes Saputra (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Disiplin Kerja Pada PT Mitra Inovasi Gemilang Di Jakarta	Hasil penelitian ini menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan dan sistem reward berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
6	Melisa Febryani Mauli Siagian (2020)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indoprof D'penyetz Sejati Di Kota Batam	Hasil penelitian ini menunjukkan variabel Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT Indoprof D'Penyetz Sejati, sedangkan Insentif secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indoprof D'Penyetz Sejati
7	Ling Harris Michael Majerczyk Andrew H. Newman (2018)	<i>An examination of how the effort-inducing property of incentive compensation influences performance in multidimensional tasks</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kompensasi insentif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

8	Abdul Razak Sarpan Ramlan (2018)	<i>Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan hanya variabel disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
---	----------------------------------	---	--

Sumber : Peneliti, 2020.

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir digunakan untuk mengidentifikasi masalah, tinjauan pustaka dan menguji hipotesis dalam penelitian. Insentif (X_1), *Motivasi* (X_2), dan Disiplin kerja (X_3) merupakan variabel bebas dalam penelitian ini, sementara kinerja karyawan (Y) merupakan variabel terikatnya.

2.3.1 Hubungan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut(Pebrianti 2020:302) insentif merupakan imbalan selain dari gaji dan upah yang mendorong atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan.Imbalan-imbalan tersebut diberikan untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja.Oleh karena itu, insentif yang diberikan secara tepat dan produktif merupakan salah satu faktor utama yang dapat mendorong karyawan untuk menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat meningkatkan prestasinya agar bekerja lebih baik dan giat.Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif ada pengaruh terhadap performa karyawan.

Menurut (Marianus Subianto, 2016:700) insentif ialah pimpinan melakukan pemberian insentif kepada para tenaga kerja atau karyawan (baik bekerja dalam lingkungan pemerintah atau swasta maupun sebagai anggota dari suatu badan lembaga) mempunyai maksud antara lain sebagai suatu perangsang

untuk bertindak, melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif ada pengaruh terhadap performa karyawan.

2.3.2 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Gibson dalam (Widhianingrum 2017:194) menyatakan motivasi adalah sebuah kekuatan yang mendorong seorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Pemberian motivasi kerja yang tepat dapat membantu dalam berlangsungnya kerja karyawan dan hasil yang diraih. Alhasil, dari penelitian ini membuktikan jika motivasi ada pengaruh secara signifikan terhadap performa karyawan.

(Juniantara & Riana, 2015:614) menjelaskan, motivasi ialah proses membimbing, melindungi atau mengawasi dan menumbuhkan serta meningkatkan sikap manusia seperti kapasitas, kemampuan, pengalaman, dan keikhlasan dalam bekerja guna meraih hasil kerja yang maksimal. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa motivasi berdampak signifikan pada perfoma karyawan.

2.3.3 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Astuti 2018:90) menjelaskan, disiplin kerja ialah sikap yang menghormati aturan dan ketentuan perusahaan, sikap ini ada di antara karyawan yang membuatnya secara tulus menyesuaikan diri dengan aturan dan ketentuan perusahaan. Alhasil, dari penelitian ini membuktikan jika disiplin kerja ada pengaruh secara signifikan terhadap performa karyawan.

Menurut (Hasyim et al. 2020:4) menyatakan disiplin kerja ialah pemahaman dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala aturan perusahaan dan pedoman yang berlaku. Pemahaman ialah sikap seseorang yang dengan tulus mengikuti

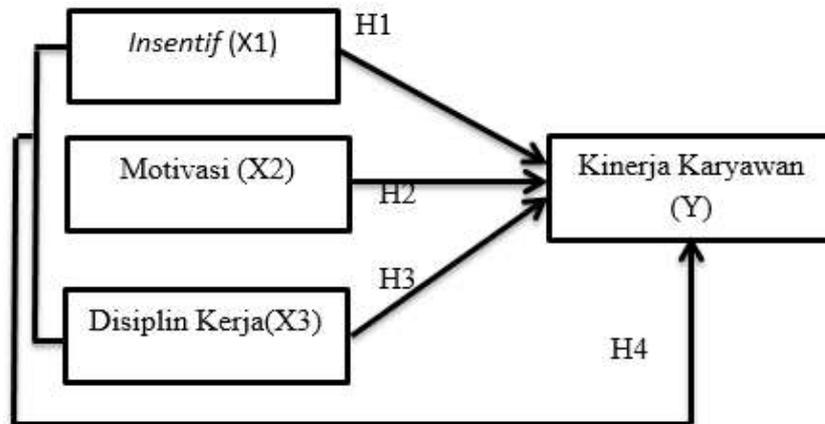
segala aturan juga paham dengan pekerjaannya. Sementara, kemauan didasarkan pada sikap, tingkah laku, serta karakter orang yang ditentukan oleh perusahaan, terlepas dari apakah ditentukan secara tertulis atau tidak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak signifikan pada performa karyawan.

2.3.4 Hubungan Insentif, motivasi dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Prasetyo & Marlina, 2019:23) kinerja ialah rangkaian aktivitas yang memperjelas derajat pencapaian seseorang dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya, termasuk kesuksesan dan kelemahan yang terjadi sesuai dengan syarat atau perjanjian yang sudah ditentukan dalam jangka waktu tertentu. Bukti dari penelitian ini memperlihatkan jika insentif, motivasi dan disiplin kerja berdampak signifikan pada kinerja karyawan.

Menurut (Nashir & Riyadi, 2018:4) kinerja ialah mutu atau kapasitas pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok pada suatu instansi saat menjalankan tugas serta fungsi utama berlandas pada norma yang ditetapkan atau berlaku, standar operasi, dan prosedur skala. Alhasil, dari penelitian ini membuktikan jika insentif, motivasi dan disiplin kerja ada pengaruh secara signifikan terhadap performa karyawan.

Oleh karena itu, model penelitian tentang pengaruh insentif, motivasi dan disiplin pada kinerja pegawai dapat dirumuskan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Peneliti, 2020.

2.4 Hipotesis

Sesuai rumusan dan landasan teori dari permasalahan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

- H1 : Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada *Sun Life* Syariah Batam.
- H2 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada *Sun Life* Syariah Batam.
- H3 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada *Sun Life* Syariah Batam.
- H4 : Insentif, Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada *Sun Life* Syariah Batam.