

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kinerja**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja**

Menurut (Sembiring, 2020:15), kinerja ialah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang diraih oleh seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan beban yang telah diberikan. Menurut (Estiningsih, 2018:52), kinerja karyawan adalah pekerjaan yang dilakukan dari seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk mendapatkan hasil yang diinginkan dari suatu organisasi dan meminimalkan kerugian.

Menurut (Esthi & Marwah, 2020:133), kinerja ialah hasil kerja ataupun tingkat kesuksesan karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang diukur pada jangka waktu tertentu. Jadi, masalah pada kinerja ialah masalah yang akan dihadapi oleh manajemen perusahaan, jadi manajemen diperlukan untuk mengetahui aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dan hal tersebut bisa membuat manajemen perusahaan untuk melakukan kebijakan, sehingga ada peningkatan kinerja karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan. (Efnita, 2018:93).

Paterson dalam Hamzah B.Uno dan Nina Lamatenggo (2012:120) dalam Alamsyah (2017) menjelaskan, kinerja adalah penerapan kompetensi untuk mencapai keberhasilan tujuan-tujuan perusahaan melalui pelaksanaan suatu tugas pekerjaan. Pengertian ini menjelaskan bahwa kinerja terkait dengan kompetensi.

Menurut Schermerhorn dalam Hamzah B.Uno dan Nina Lamatenggo (2012:121) dalam Alamsyah (2017) kinerja adalah kuantitas dan kualitas prestasi tugas dari seorang atau kelompok. Senada dengan pendapat tersebut, Luthan, dengan pendekatan tingkah laku menyatakan bahwa kinerja adalah kuantitas atau kualitas seseorang yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

### **2.1.2 Pengukuran Kinerja Karyawan**

Menurut Bangun (2012:234) standar pengukuran kinerja ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan.

Dimensi pengukuran kinerja yang disebutkan yaitu:

a) Jumlah pekerjaan

Menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan untuk menjadi standar pekerjaan

b) Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu

c) Ketepatan waktu

Setiap jenis pekerjaan dalam perusahaan harus memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lain.

d) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan tugasnya sesuai waktu yang ditentukan.

e) Kemampuan kerjasama

Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

### **2.1.3 Penilaian Kinerja**

Menurut Bangun (2012:231) Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja dapat ditinjau ke dalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu.

Menurut Bangun (2012:235), menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari tiga kriteria, yaitu:

1. Kriteria berdasarkan sifat  
Berpusat pada karakteristik pribadi setiap karyawan. Jenis kriteria ini berpusat pada bagaimana kepribadian setiap karyawan dalam mengidentifikasi dan melaksanakan suatu pekerjaan.
2. Kriteria berdasarkan perilaku  
Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Kriteria berdasarkan hasil  
Jenis kriteria ini mengarah pada pencapaian hasil pekerjaan. Pengukuran dapat dilakukan berdasarkan hasil yang dapat diterapkan.

#### **2.1.4 Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut Alamsyah (2017) Bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja. Penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk.

- a. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum
- b. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan seperti: Promosi, transfer, dan pemberhentian
- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan
- d. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka
- e. Menyediakan suatu dasar bagi industri penghargaan

#### **2.1.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut (N. D. Sari & malinda, 2018:626), adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sebagai berikut:

- a. Faktor Personal (*Personal Factors*) ialah memiliki keahlian dasar, kompetensi, percaya diri, dorongan dan juga loyalitas yang diperoleh setiap individu.

- b. Faktor Kepemimpinan (*Leadership Factors*) ialah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain agar sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan.
- c. Faktor Tim (*Team Factors*) ialah saling memberikan dukungan antar sesama rekan kerja, saling menghormati serta memiliki tujuan yang sama.
- d. Faktor Sistem (*System Factors*) ialah sarana dan prasarana yang telah diberikan oleh organisasi.
- e. Faktor Konsektual atau situasional (*Contextual or Situational Factors*) ialah tekanan serta perubahan lingkungan internal maupun eksternal.

#### **2.1.6 Indikator Kinerja Karyawan Bangun (2012:233)**

Menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui lima indikator, yaitu:

- a. Kuantitas Pekerjaan

Indikator ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut pegawai harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan maupun kemampuan yang sesuai.

- b. Kualitas pekerjaan

Setiap pegawai dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh pegawai untuk dapat mengerjakannya sesuai dengan ketentuan

- c. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki kualitas yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan yang lainnya

d. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Berbagai jenis tipe pekerjaan salah satunya adalah pekerjaan yang menuntut kehadiran pegawai selama dalam delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu.

e. Kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang pegawai saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar pegawai sangat dibutuhkan.

## **2.2 Insentif**

### **2.2.1 Pengertian Insentif**

Menurut Hasibuan, dalam Kurniawan (2021) insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan prestasi kerjanya. Sedangkan menurut Sarwoto dalam Reny (2016) insentif ialah sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan. Menurut Hasibuan (2011) adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

Menurut Mangkunegara dalam Ruslan et al (2020) menyatakan pengertian insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuantujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Insentif merupakan faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, dimana insentif merupakan komponen dari

kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan (Yusuf, 2015).

Insentif adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

### **2.2.2 Tujuan Pemberian Insentif**

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan pihak yaitu (Rivai & Sagala, 2009) dalam Yusrawari (2021):

- a. Bagi perusahaan
  1. Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan
  2. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.
- b. Bagi pegawai:
  1. Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok
  2. Meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

Menurut Rivai (2004) dalam Yusrawati (2021) mengemukakan bahwa salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program insentif ini adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Adapun tujuan utama insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat,

dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.

Jadi dengan adanya insentif ini akan memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Dimana dengan adanya pemberian insentif yang baik dan terarah di satu pihak akan menguntungkan organisasi karena dengan pemberian insentif ini karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan prestasi dan kinerjanya, dengan kata lain karyawan dapat digerakkan secara efektif dan efisien (Rivai & Sagala, 2009) dalam Yusrawai (2021).

Tujuan pemberian insentif oleh perusahaan kepada karyawan adalah untuk memberikan rasa tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Selanjutnya Ranupandojo dan Suad Husnan dalam bukunya Manajemen Personalia yang dikutip oleh Kurniawan (2021) mengatakan bahwa tujuan pemberian insentif adalah:

- a. Mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap dalam perusahaan,
- b. Memberikan kegairahan untuk menaikkan produktivitas,
- c. Memberikan perangsang dalam usaha mencapai kedisiplinan kerja karyawan yang utuh,
- d. Untuk meningkatkan output
- e. Menambah penghasilan bagi karyawan

### **2.2.3 Jenis-jenis Insentif**

Menurut Sastradipoera dalam Kurniawan (2021) pada dasarnya ada 2 (dua) bentuk insentif yang umum diberikan, yaitu:

1. Insentif *Financial*.

Insentif *financial* merupakan insentif yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja mereka dan biasanya diberikan dalam bentuk uang berupa bonus, komisi, pembagian laba, dan kompensasi yang ditanggungkan, serta dalam bentuk jaminan sosial berupa pemerintah rumah dinas, tunjangan kesehatan dan tunjangan-tunjangan lainnya.

2. Insentif *Non-Financial*

Insentif *non-financial* dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain:

- a. Pemberian piagam penghargaan.
- b. Pemberian pujian lisan ataupun tertulis, secara resmi ataupun pribadi.
- c. Ucapan terima kasih secara formal maupun informal.
- d. Promosi jabatan kepada karyawan yang baik selama masa tertentu serta dianggap mampu.
- e. Pemberian tanda jasa/mendali kepada karyawan yang telah mencapai masa kerja yang cukup lama dan mempunyai loyalitas yang tinggi.
- f. Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut jabatan (misalnya pada mobil atau lainnya).
- g. Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja.

Beberapa bentuk insentif yang dapat diberikan kepada karyawan yaitu Rivai & Sagala, (2009:562) dalam Yusrawati (2021):

a. Bonus tahunan

Banyak perusahaan menggantikan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulan. Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji Pertama, bonus meningkatkan arti pembayaran karena menerima upah dalam jumlah yang besar Kedua, bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kinerja.

b. Insentif langsung

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kriteria khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja yang kadang-kadang disebut kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar karyawan. Seringkali penghargaan itu berupa sertifikat, plakat, uang tunai atau karangan bunga.

c. Insentif individu

Insentif individu adalah bentuk layanan insentif tua dan paling populer.

Dalam jenis ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada output individu.

d. Insentif tim

Insentif tim berada diantara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok.

e. Pembagian keuntungan

Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori.

- Pertama, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan.
- Kedua, program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana tujuan untuk pensiun, pemberhentian, kematian, atau cacat.
- Ketiga program gabungan yang membagikan sebagian keuntungan langsung kepada karyawan, dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.

#### **2.2.4 Sistem Pemberian Insentif**

Menurut Rivai dalam Akmaliah (2018) mengemukakan bahwa salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerjaan lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan.

Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja. Jika organisasi mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi.

Sistem pemberian insentif dapat diklarifikasikan sebagai berikut:

a. Bonus Tahunan

Banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan

berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan dan triwulanan. Umumnya bonus ini sering kali dibagiakan sekali dalam setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji. Pertama, bonus meningkatkan arti pembayaran karena karyawan menerima upah dalam jumlah yang besar. Kedua, bonus memaksimalkan antara bayaran dan kinerja.

b. Insentif Langsung

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kriteria khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja kadang-kadang disebut bonus kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan. Sering kali penghargaan ini berupa sertifikat, plakat, uang tunai, obligasi tabungan, atau karangan bunga.

### **2.2.5 Indikator Insentif Finansial**

Menurut Sarwoto (2010) dalam Windasari & Asih (2020) indikator Insentif Finansial antara lain:

1. Bonus

Jumlah tambahan uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan

2. Komisi

Insentif yang diberikan berdasarkan jumlah barang yang terjual. Sistem ini biasanya digunakan untuk tenaga penjual atau wiraniaga

3. Profit Share

Bagian keuntungan yang ikut dinikmati kepada peserta/ karyawan. Pembayaran sebagian laba bersih untuk kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap karyawan

4. Tunjangan

Tambahan penghasilan yang didapatkan dari karyawan diluar gaji pokok para pegawai

## **2.3 Motivasi**

### **2.3.1 Pengertian Motivasi**

Menurut Chaudhary & Sharma (2012) dalam Inando (2021) bahwasannya motivasi kerja ialah sesuatu hal yang menjadi penyebab, penyaluran, pendukung perilaku suatu individu supaya ia berkeinginan untuk bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai kinerja yang optimal. Motivasi ini mempunyai dampak secara langsung pada produktivitas dan pertumbuhan perusahaan, dengan atau melalui motivasi ini pegawai akan terus berusaha melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik dan tanpa merasa adanya tekanan dalam proses melaksanakannya.

Malayu (2017) menjelaskan bahwasannya motivasi itu memperlakukan tentang bagaimana upaya seorang individu tersebut di dalam hal mengerahkan dan mengendalikan potensi yang ada pada dalam dirinya. dalam hal ini apabila individu tersebut bisa mengarahkan potensi yang dimilikinya maka hal tersebut akan banyak bermanfaat untuknya dalam upaya mencapai sebuah tujuan yang ingin dicapainya dan bisa juga membantunya untuk mempermudah dalam hal melaksanakan segala aktivitas dalam dunia pekerjaan. Namun dorongan tersebut antar individu memiliki perbedaan, oleh sebab itu perilaku manusia cenderung beragam dalam dunia pekerjaan Karena tergantung individu itu sendiri bisa atau tidak dalam mengerahkan potensi yang ada dalam dirinya

Dari pernyataan diatas maka bisa disimpulkan bahwasanya motivasi kerja itu biasa disebut sebagai pendorong atau stimulus untuk meningkatkan semangat kerja bagi seorang individu yang artinya adalah motivasi kerja tersebut merupakan stimulus yang muncul dari dalam diri maupun luar diri manusia yang secara sadar maupun tidak sadar hal tersebut mampu menggerakkan individu untuk melaksanakan suatu tindakan dengan hati tanpa sebuah paksaan yang mana hal tersebut dapat digunakan untuk meraih tujuan tertentu dan melambangkan faktor penting didalam upaya dari seorang manusia demi mencapai kinerja yang sempurna atau baik

### **2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Danim (2004) dalam Agustian (2019) menyatakan bahwa, Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan administrator.

Kepemimpinan dengan gaya otoriter membuat pekerja menjadi tertekan dan acuh tak acuh dalam bekerja.

2. Sikap individu.

Ada individu yang statis dan ada pula yang dinamis. Demikian juga ada individu yang bermotivasi kerja tinggi dan ada pula yang bermotivasi kerja rendah. Situasi dan kondisi di luar dari individu memberi pengaruh terhadap motivasi. Akan tetapi yang paling menentukan adalah individu itu sendiri.

3. Situasi kerja, lingkungan kerja, jarak tempuh dan fasilitas yang tersedia membangkitkan motivasi, jika persyaratan terpenuhi. Akan tetapi jika persyaratan tersebut tidak diperhatikan dapat menekan motivasi. Orang dapat bekerja dengan baik jika faktor pendukungnya terpenuhi. Sebaliknya, pekerja dapat menjadi frustrasi jika faktor pendukung yang dia kehendaki tidak tersedia.

### **2.3.3 Indikator Motivasi Intristik**

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi intristik menurut Prasetyo (2020):

1. Penghargaan

Penghargaan adalah bentuk apresiasi yang diberikan atas suatu pencapaian yang telah diraih. Dengan adanya penghargaan tersebut individu akan merasa lebih dihargai sehingga motivasi akan terbentuk dengan baik.

2. Semangat Kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau

instansi.

3. Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

4. Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu

## 2.4 Penelitian terdahulu

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>Nama</b>	<b>Judul</b>	<b>Variabel</b>	<b>Kesimpulan</b>
Vebri Adam, Jeni Wulandari, Hani Damayanti Aprillia (2020)	ANALISIS MOTIVASI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA DRIVER GOJEK DI BANDAR LAMPUNG	X = Motivasi dan Insentif  Y=kinerja karyawan	Hasil studi menjelaskan bahwa Motivasi pengemudi Gojek sangat tinggi, Motivasi yang paling tinggi terdapat pada aspek kebutuhan fisik, dan yang terendah terdapat pada aspek tingkat frustrasi. Namun, hasil pengujian secara parsial menunjukkan Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pengemudi Gojek, sedangkan insentif berpengaruh terhadap kinerja pengemudi Gojek. Walaupun demikian, secara simultan, kedua variabel, baik Motivasi maupun insentif berpengaruh terhadap kinerja pengemudi Gojek.
Damianus A.Y. Wewengkang, Chirstoffel Kojo, Yantje Uhing (2021)	PENGARUH MOTIVASI, INSENTIF, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI-TENGAH PANDEMI COVID-19 DI UPTD RUMAH SAKIT MANEMBO- NEMBO TIPE-C	X = Insentif, Motivasi, dan Lingkungan Kerja  Y = kinerja pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel insentif berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dan

	BITUNG.		variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
N. Lilis Suryani, Lily Setyawati Kristianti (2020)	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trimegah Perkasa Di Jakarta	X = Insentif  Y = kinerja karyawan	Hasil penelitian ini variabel insentif diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,40 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,80 dengan kriteria baik. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 11,604 + 0,778X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,759 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 57,6%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$ .
Fischer, Malycha, and Schafman (2019)	The Influence of Intrinsic Motivation and Synergistic Extrinsic Motivators on Creativity and Innovation	X = Motivasi Y= Kreatifitas dan Inovasi	The results of hierarchical regression analyses confirmed the widely found positive effects of intrinsic motivation on creative and innovative performance. Moreover, the results supported the hypothesis that the extrinsic motivator, relational rewards, moderated the

			relationship between intrinsic motivation and creativity/innovation performance significantly and positively. At the same time, the results did not confirm the hypothesis, that the moderator transactional rewards had a statistically significant effect on the relationship between intrinsic motivation and creative/innovative performance
Liang, Wang, Wang, Xue (2018)	How intrinsic motivation and extrinsic incentives affect task effort in crowdsourcing contests: A mediated moderation model	X: Motivasi dan Pemberian Insentif Y: Kinerja Karyawan	A negative moderation effect between intrinsic motivation and extrinsic incentives is found, showing that intrinsic motivation's effect on task effort weakens when the level of extrinsic incentives is high. More interesting, the result find that this moderation effect is fully mediated by engagement, which in turn directly increases task effort. In addition, extrinsic incentives are found to positively moderate the relationship between engagement and task effort.



## 2.6 Hipotesis

Hipotesis menurut Suliyanto (2018) merupakan pernyataan yang lemah dan masih perlu diuji kebenarannya. Menurut pendapat diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

Handoko (2013) dalam Prayitno, dkk (2021) menyatakan bahwa insentif ialah perangsang yang ditawarkan kepada karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai dan atau lebih tinggi dari standar-standar yang sudah ditetapkan. Aisha dan Hardjomidjojo (2014) dalam Prayitno, dkk (2021) menunjukkan bahwa kondisi kerja, insentif dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Pendapat lain dikemukakan Rivai dalam Tarigan (2019) insentif merupakan suatu mekanisme pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gain sharing akibat adanya peningkatan kinerja oleh karyawan.

Perusahaan harus memperhatikan pemberian insentif kepada karyawan. Semangat tidaknya karyawan untuk bekerja dapat juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila insentif yang diterima karyawan tidak sebanding dengan pengorbanan yang diberikan pada saat bekerja maka motivasi yang dimiliki pada karyawan berkurang dalam bekerja sehingga berpengaruh pada output perusahaan dan berimplikasi langsung dengan income yang diterima perusahaan. Oleh karenanya peraturan pemberian insentif harus diatur dengan tepat dan dengan kebijakan yang tepat pula (suryani & Krtistianti, 2021).

### **H1: Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bukit Baraja Jaya**

Motivasi merupakan semua proses pemberian dorongan kepada para pegawai supaya mereka dapat bekerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien (Wursanto, 2003) Menurut Robbins (2002), motivasi yaitu

adanya keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Motivasi sebagai kebutuhan yang mendukung perbuatan untuk suatu tujuan tertentu. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja (Anoraga, 2019).

Motivasi kerja dipercaya dapat berpengaruh dalam membangkitkan semangat dalam diri, mengarahkan diri untuk beraktivitas, dan juga memelihara perilaku yang berhubungan dengan kinerja di perusahaan (Inggriani, 2019). Pegawai akan mempunyai kemauan yang kuat dan besar untuk menyelesaikan tanggung jawabnya yang telah diberikan oleh perusahaan, kemauan yang kuat seperti inilah yang akan muncul akibat terdapatnya suatu dorongan dari dalam diri seorang pegawai untuk ikut serta memberikan pengaruhnya dalam memajukan perusahaannya serta pegawai akan dengan semangat memberikan segalanya untuk perusahaan tempatnya bekerja demi ingin memajukan dan mengabdikan dirinya pada perusahaan karena terdapat rasa nyaman serta bahagia dalam melaksanakan pekerjaannya yang dilandasi oleh motivasi kerja yang tinggi yang telah dimilikinya.

## **H2: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bukit Baraja Jaya**

Peningkatan kinerja bagi pegawai memiliki arti yang sangat penting, terutama dalam upaya melakukan perbaikan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai ada beberapa factor yang harus diperhatikan oleh perusahaan salah dua nya adalah Insentif dan Motivasi, Insentif adalah system pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja, baik bersifat materiil maupun bersifat non materiil yang dapat memberikan motivasi atau daya pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat, sehingga kinerja karyawan atau hasil kerja lebih meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai. Pemberian Insentif dinilai dapat

meningkatkan kinerja karyawan karena insentif merupakan salah satu bentuk perusahaan menghargai kerja keras yang sudah dilakukan oleh karyawan. Dengan begitu karyawan merasa memiliki ikatan lebih terhadap perusahaan.

Motivasi kerja menggambarkan seperti suatu peristiwa atau bentuk dari sebuah usaha yang dapat membimbing dan menggerakkan seorang pegawai sesuai dengan arah yang benar atau menggerakkan pegawai tersebut itu agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan tempatnya bekerja (Putri dkk, 2019). Sikap beserta mental seorang pegawai yang ahli dan selalu bersifat positif terhadap bagaimana keadaan kerja perusahaan itulah yang dapat meningkatkan motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai yang mana hal tersebut bisa dimanfaatkan untuk mencapai hasil kinerja yang memuaskan. Jadi disini dapat disimpulkan bahwasanya motivasi kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan faktor motivasi seseorang akan mempengaruhi pelaksanaan tugas atau kinerja yang dilakukannya. (Ermita, 2019)

### **H3: Insentif dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bukit Baraja Jaya**

