

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Insentif

Insentif merupakan salah satu motivator dalam peningkatan kinerja karyawan. Pemberian Insentif yang memadai bisa mendorong Kinerja karyawan yang memadai pula.

2.1.1 Pengertian Insentif

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tergantung pada orang-orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut. salah satu cara yang dapat ditempuh oleh organisasi dalam mencapai tujuannya dengan meningkatkan kualitas kerja pegawainya. Pemberian Insentif merupakan salah satu cara atau usaha organisasi untuk meningkatkan kualitas pegawainya.

Insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam bekerja. Meskipun Insentif diberikan kepada kelompok, mereka sering menghargai perilaku individu. Program Insentif dirancang untuk meningkatkan kinerja karyawan. (Wibowo, 2014 : 301).

Menurut Rivai (2009 : 384) mengemukakan bahwa Insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan Kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan. Pemberian Insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan.

Menurut Sinambela (2016 : 238) Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada Kinerja karyawannya. Insentif merupakan salah satu pendorong yang dapat memberikan rangsangan kepada peagawainya untuk bekerja lebih optimal.

Lawler (2003) menyatakan bahwa sistem Insentif dalam kerangka konseptual dipandang sebagai kombinasi dari kedua Insentif keuangan dan non-keuangan yang disediakan oleh perusahaan dalam pencapaian target individu tunggal dan kelompok sebagai akibat dari tanggung jawab kolektif oleh tim profesional dalam keberhasilan tugas yang diberikan. Menurut Sardowo (1998) dalam Wibowo (2014) ada tiga cara pemberian Insentif:

1. Berdasarkan waktu pemberian Insentif, yaitu berupa uang yang dibayarkan perbulan kepada seorang pekerja.
2. Berdasarkan hasil pekerjaan yang diwujudkan dalam bentuk pembayaran yang dibayarkan berdasarkan besar kecilnya pekerjaan.
3. Gabungan waktu dan hasil kerja yang diwujudkan dalam bentuk pembayaran yang berdasarkan besar kecilnya pekerjaan. Al-Aydi (2000) menyelidiki pengaruh Insentif pada tingkat kinerja dalam industri tekstil di Irak. Dia menemukan bahwa ada hubungan yang kuat antara sistem Insentif dan tingkat Kinerja dan antara sistem upah dan tingkat Kinerja. Juga ada korelasi kuat antara imbalan dan tingkat Kinerja keuangan, sistem promosi yang tepat dalam tingkat Kinerja.

2.1.2 Jenis Insentif

Menurut Sinambela (2016 : 238) jenis insentif dibagi menjadi 2 yaitu :

1. Insentif Material

Insentif yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya yang berbentuk uang:

a. Bonus

Bonus adalah uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atau hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan, diberikan secara selektif dan khusus.

b. Komisi

Komisi adalah sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan pekerjaan yang baik. Umumnya, komisi dibayarkan sebagai bagian dari penjualan dan diterima pada pekerjaan bagian penjualan.

c. Pembagian keuntungan

Model pembagian keuntungan biasanya bermacam-macam, tetapi mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan ke dalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap pegawai.

d. Kompensasi yang ditangguhkan

Terdapat dua macam program kompensasi yang mencakup pembayaran dikemudian hari, yaitu pensiun dan bayaran kontraktual.

2. Insentif non material

Insentif non material dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, antara lain : pemberian gelar secara resmi, pemberian balas jasa, pemberian piagam penghargaan, pemberian promosi, dan pemberian pujian atau ucapan terima kasih secara formal maupun informal.

2.1.3 Faktor-Faktor/indikator Insentif

Pemberian Insentif oleh organisasi kepada karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor menurut Sinambela (2016 : 240) adalah sebagai berikut :

1. Jabatan

Pegawai yang menduduki jabatan/kedudukan lebih tinggi dalam organisasi memiliki tanggung jawab dan ruang lingkup pekerjaan yang lebih besar. Untuk itu, organisasi akan memberikan insentif lebih tinggi dibandingkan untuk pegawai biasa atau sebaliknya.

2. Kinerja

Pegawai yang menghasilkan Kinerja yang tinggi akan diberikan Insentif yang lebih besar dari pada pegawai yang memiliki Kinerja rendah. Oleh sebab itu, maka pegawai harus menunjukkan Kinerja yang lebih tinggi agar organisasi dapat memberikan insentif yang lebih besar.

3. Laba Organisasi

Pemberian Insentif yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya bukan hanya menguntungkan pegawainya saja, melainkan juga akan memberikan

keuntungan bagi organisasi. Oleh karena itu, organisasi tidak perlu segan dalam memberikan Insentif bagi pegawainya.

2.1.4 Bentuk Insentif

Menurut Werther dan Davis dalam Wibowo (2016: 301) menunjukkan adanya beberapa bentuk dalam pemberian Insentif, yaitu sebagai berikut :

1. *Piecework* merupakan pembayaran diukur menurut banyaknya unit atau satuan barang atau jasa yang dihasilkan.
2. *Production bonuses*
Merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang ditetapkan.
3. *Commissions*
Merupakan presentase harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual.
4. *Maturity curves*
Merupakan pembayaran berdasarkan Kinerja yang dirangking menjadi: *marginal, below average, average, good, outstanding*.
5. *Merit raises*
Merupakan pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi Kinerja.
6. *Pay-for-knowledge/pay-for-skill*
Merupakan kompensasi karena kemampuan menumbuhkan inovasi.
7. *Non-monetary incentives*
Merupakan penghargaan yang diberikan dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan, dan lain-lain.
8. *Executive incentives*
Merupakan Insentif yang diberikan kepada eksekutif yang perlu mempertimbangkan keseimbangan hasil jangka pendek dengan Kinerja jangka panjang.
9. *International incentives*
Bentuk Insentif ini diberikan karena penempatan seseorang untuk penempatan di luar negeri.

2.1.5 Ukuran Insentif

Ukuran yang dapat digunakan untuk memberikan Insentif bermacam-macam menurut Wibowo (2014 : 301) sebagai berikut:

1. Ukuran Insentif terhadap jumlah keluaran dilakukan dengan menggunakan pembayaran berdasar *piece rate* atau komisi penjualan.
2. Ukuran terhadap kualitas keluaran dilakukan dengan menggunakan pembayaran berdasar *piece rate* hanya untuk mencapai standar, atau komisi hanya diberikan untuk penjualan tanpa piutang ragu-ragu.
3. Ukuran Insentif atas keberhasilan mencapai tujuan diberikan dalam bentuk bonus untuk penjualan yang mencapai jumlah tertentu dalam waktu tertentu yang ditentukan sebelumnya.
4. Ukuran Insentif atas jumlah keuntungan diberikan dalam bentuk *profit sharing*.
5. Ukuran Insentif atas efisiensi biaya diberikan dalam bentuk *gain sharing*.
6. Ukuran Insentif atas keterampilan pekerja diberikan dalam bentuk *skill based pay*.

Pada dasarnya, setiap pekerja yang telah memberikan Kinerja terbaiknya mengharapkan imbalan di samping gaji atau upah sebagai tambahan berupa Insentif atas prestasi yang telah diberikannya

2.1.6 Tujuan Pemberian Insentif

Menurut Gorda (2004: 156) Pemberian Insentif atau upah perangsang bertujuan:

1. Memberikan balas jasa yang berbeda dikarenakan hasil kerja yang berbeda.
2. Mendorong semangat kerja karyawan dan memberikan kepuasan.
3. Meningkatkan produktivitas.
4. Dalam melakukan tugasnya, seorang pemimpin selalu membutuhkan bawahannya untuk melaksanakan rencana-rencananya.
5. Pemberian Insentif dimaksudkan untuk menambah penghasilan karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhannya.
6. Mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.

2.2 Tunjangan Kesehatan

Tunjangan kesehatan merupakan bagian dari penghasilan karyawan di luar gaji pokoknya. Besarnya jaminan pemeliharaan Kesehatan (atau istilah Saudara, Tunjangan Kesehatan) bagi pekerja/buruh (karyawan) di suatu perusahaan (Wawangsyah, 2014).

Tunjangan kesehatan adalah program kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang akan menghasilkan bermacam-macam nilai. Tunjangan yang diberikan akan memberikan rasa aman kepada karyawan pada saat bekerja. (Desler : 2005)

Dari pengertian menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa Tunjangan kesehatan sangat penting untuk mendukung kenyamanan bagi karyawan pada saat melakukan pekerjaan.

2.2.1 Pengertian Tunjangan dan Kesehatan

2.2.1.1 Pengertian Tunjangan

Tunjangan merupakan daya tarik bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Kebanyakan perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawannya bermaksud untuk mempertahankan karyawan yang ada dan memudahkan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas.

Menurut Wibowo (2014 : 317) disamping upah dan gaji serta insentif, kepada karyawan dapat diberikan benefits atau tunjangan. *Benefits program* adalah kompensasi lain diluar gaji dan upah

Menurut Wilson (2012 : 294) tunjangan adalah kompensasi finansial dan non finansial yang diterima oleh karyawan secara tidak langsung untuk keberkelanjutan pekerjaan mereka pada perusahaan tempatnya bekerja.

Dari beberapa ahli menunjukan bahwa tunjangan adalah suatu pemberian yang diberikan oleh perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dan mendapatkan karyawan baru yang memiliki kualitas yang baik.

2.2.1.2 Pengertian Kesehatan

Kesehatan berasal dari kata “sehat” yang diterjemahkan dari bahasa inggri health yang dewasa ini dimaknai tidak hanya sekedar terbebasnya seseorang dari penyakit, tetapi juga bermakna secara fisik, mental, dan sosial.

Menurut sinambela (2016 : 363) kesehatan yaitu sebagai suatu pendekatan keilmuan maupun pendekatan praktis yang berusaha mempelajari berbagai faktor yang dapat menyebabkan manusia menderita penyakit dan menghantarkannya kepada kesehatan.

Menurut Parkins dalam Sinambela (2016 : 364) kesehatan didefinisikan sebagai keadaan seimbang yang dinamis dan seimbang antara bentuk tubuh dan fungsi yang dapat mengadakan penyesuaian, sehingga dapat mengatasi gangguan dari luar.

Dari pengertian tunjangan dan kesehatan menurut para ahli Tunjangan kesehatan sangat penting bagi karyawan untuk menjaga kesehatan agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan mencapai tujuan yang diberikan perusahaan.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Tunjangan kesehatan

Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016 : 235) sebagai berikut :

1. Penawaran dan permintaan
Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada pekerjaan (permintaan).
2. Kemampuan dan ketersediaan organisasi
Apabila organisasi mampu dan bersedia memberikan tunjangan.
3. Serikat buruh
Apabila serikat buruh yang ada kuat dan berpengaruh besar.
4. Produktivitas kerja pegawai
Apabila produktivitas yang dihasilkan oleh pegawai baik dan memuaskan

Dari faktor-faktor yang mempengaruhi Tunjangan kesehatan dapat ditarik kesimpulan bahwa pemberian Tunjangan kesehatan tergantung dari Kinerja karyawan dan kemampuan perusahaan untuk membayar.

2.2.3 Indikator Tunjangan kesehatan

Menurut Sinambela (2016 : 227) indikator yang mempengaruhi tunjangan kesehatan :

1. Pemerintah

Jika sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan. Tujuan pemberian balas jasa ini hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan pemerintah harus ditaati dan konsumen mendapat barang yang baik, harga yang pantas..

2. Serikat kerja

Serikat pekerja, serikat pegawai, atau serikat buruh akan mempengaruhi pemberian tunjangan yang diberikan oleh perusahaan bagi karyawan dan apabila serikat kerjanya kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi semakin besar, sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Jenis dan sifat pekerjaan

Jika jenis dan sifat pekerjaan termasuk sulit / sukar dan mempunyai resiko (finansial, keselamatannya) besar, maka tingkat upah / balas jasanya semakin besar, karena meminta kecakapan serta keahlian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaan relatif mudah dan resikonya (finansial, kecelakannya) kecil, maka tingkat upah / balas jasanya relatif rendah.

2.2.4 Manfaat-manfaat Tunjangan kesehatan

Menurut Sinambela (2016 : 367) pemberian tunjangan kesehatan sebagai berikut :

1. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang.
2. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.

3. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.

2.2.5 Tujuan pemberian Tunjangan kesehatan

Menurut Werther dan Davis dalam Sinambela (2016 : 226) tujuan pemberian tunjangan sebagai berikut :

1. Pemberian tunjangan akan menciptakan ikatan kerja sama yang formal antara perusahaan dengan pegawai.
2. Pegawai akan bekerja dengan mengerahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu dan tenaga.
3. Tunjangan yang layak akan memberikan rangsangan, serta memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja yang baik.
4. Pemberian tunjangan yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja.

Dari teori tersebut dapat disimpulkan pemberian tunjangan kesehatan terhadap pegawai atau karyawan akan memberikan hal yang baik untuk meningkatkan kinerjanya.

2.3 Kinerja

Kinerja merupakan bagian yang tak terpisahkan dari perusahaan.

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja biasa diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja. Namun sebenarnya kinerja memiliki makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. (Wibowo, 2014 : 7)

Menurut Maier yang dikutip oleh Asad dalam Soekidjo (2009 : 124) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang dibebankannya. Selanjutnya menurut Gilbert dalam Soekidjo (2009 : 124) kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Menurut Mangkunegara (2007 : 9) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Menurut Wibowo (2014 : 44) kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi.

Dari definisi kinerja menurut beberapa ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tugas dan fungsi pekerjaan yang diberikan pada karyawannya.

2.3.2 Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan (Mathis, 2011) Penilaian Kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau di masa lalu relatif terhadap standar prestasinya. Penilaian kinerja juga selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka, dan penyelia juga memberikan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik (Dessler, 2012). 16 Penilaian prestasi pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pemimpin

perusahaan yang menilai prestasi kerja pegawai, yaitu atasan pegawai langsung, dan atasan tak langsung. Selain itu, kepala bagian personalia berhak memberika penilaian prestasi terhadap semua pegawainya sesuai data yang ada di bagian personalia (Mangkunegara, 2011). Menurut Mathis dan Jackson (2011) penilaian kerja karyawan memiliki dua penggunaan yang umum didalam organisasi, yaitu:

1. Penggunaan administratif antara lain:
 - a. Sebagai dasar pembuat promosi atau pemecatan karyawan
 - b. Kompensasi berdasarkan pemikiran bahwa gaji harusnya diberikan untuk suatu pencapaian kinerja dan bukannya untuk senioritas
 - c. Sistem orientasi kinerja berdasarkan kinerja karyawan
 - d. Sebagai dasar pembuat keputusan untuk promosi, pemecatan, pengurangan, dan penugasan pindah tugas.
2. Penggunaan pengembangan antara lain:
 - a. Sebagai alat untuk mengenali kekuatan pegawai
 - b. Alat untuk mengidentifiasikan potensi pegawai
 - c. Alat untuk mengembangkan kemampuan pegawai dengan memberikan umpan balik
 - d. Alat untuk mendorong pemimpin memberikan penjelasan terhadap pegawai mengenai peningkatan yang diperlukan. Tujuan penilaian kinerja menurut Rosidah dan Ambar Teguh Sulistiyani (2010) yaitu:
 1. Untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan pegawai
 2. Memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerja
 3. Mendistribusikan reward dari organisasi yang dapat berupa tambahan gaji atau upah dan promosinya yang adil.

2.3.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Wilson Bangun (2012:232), tujuan dan manfaat penilaian kinerja diantaranya adalah:

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi
Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi
2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi
Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.
3. Pemeliharaan Sistem
Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik.
4. Dokumentasi penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa yang akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

2.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2014 : 84) kinerja dipengaruhi oleh :

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, komponen yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

5. *Contextual/Situsal factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.3.5 Indikator Kinerja

Menurut Hersey, Blanchard, dan Johnson dalam Wibowo (2014 : 86) indikator kinerja yaitu:

1. Tujuan

Merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin di capai di masa yang akan datang. Dengan demikian tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi standar tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus diselesaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai standar kualitas yang di tuntut pekerjaan tersebut.

3. Umpan balik

Antara tujuan standard dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan baik kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.

4. Alat atau sarana

Merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. tanpa adanya alat atau sarana tujuan yang diinginkan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

5. Kompetensi

Merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan

6. Motif

Merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. *Manager* memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik

2.4 Penelitian Terdahulu

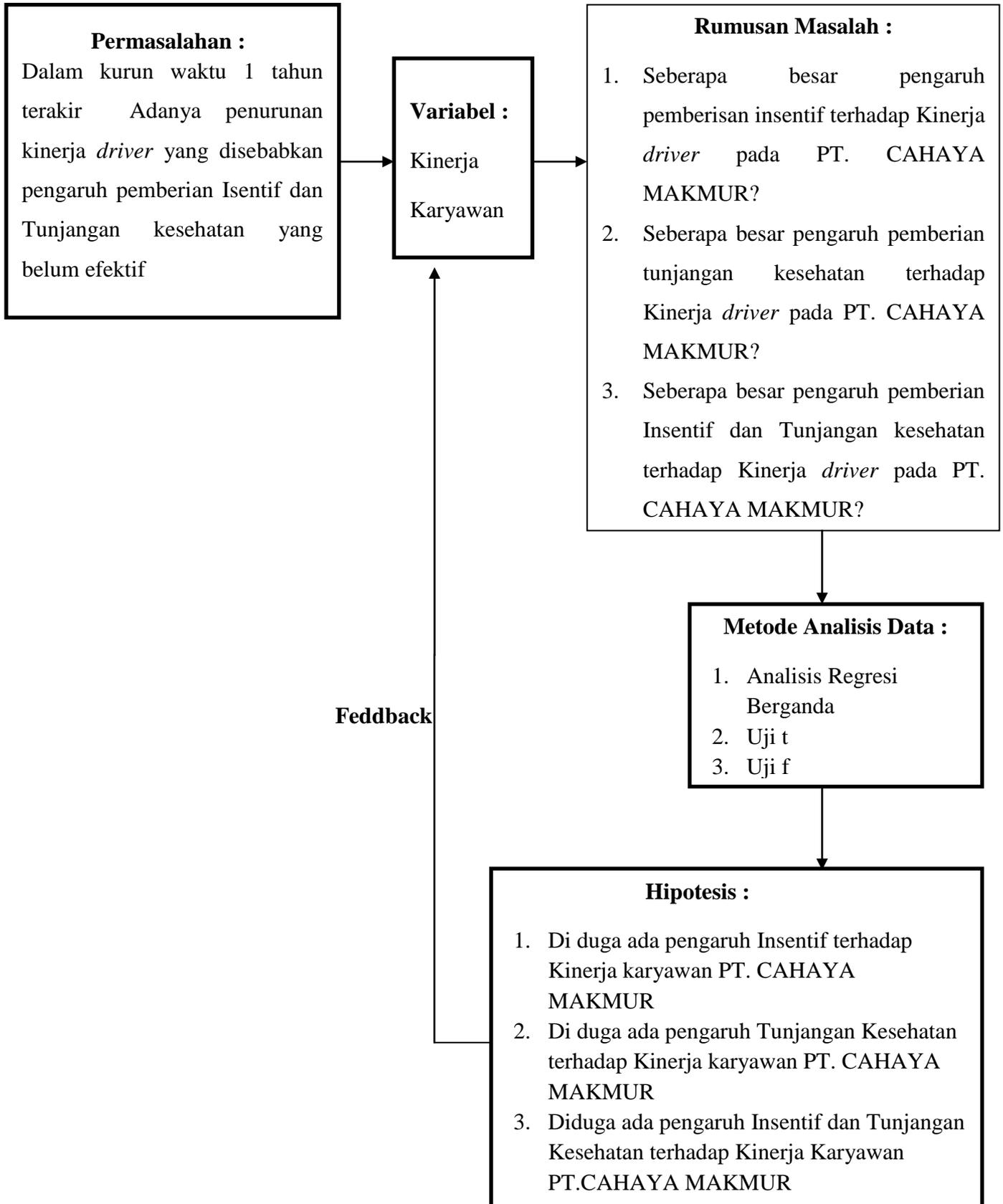
Penelitian ini merupakan penggabungan dari penelitian terdahulu yang akan dipaparkan sebagai berikut.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Kesimpulan
1	Fandy Gunawan (2017)	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Lautan Teduh Interniaga	Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif dari insentif terhadap kinerja karyawan, dan disimpulkan bahwa semakin besarnya insentif yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat pula.
2	Lifana,dkk (2013)	Pengaruh Insentif Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mulia Jaya	Hasil penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda dengan pendekatan kuantitatif, teknik penarikan sampelnya menggunakan total populasi sebanyak 53 responden yang terdiri dari pegawai PT Mulia Jaya
3	Mayangsari (2013)	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Penjualan PT Pusri	Hasil penelitiannya adalah bahwa variable insentif dengan item bonus, komisi dan pembagian laba berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan PT pupuk Sriwidjaja Palembang dengan R Square sebesar 0,266% dan persamaan
4	Latief (2011)	Pengaruh komunikasi, komitmen organisasi dan insentif terhadap kinerja	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi, komitmen organisasi dan Insentif sangat berpengaruh terhadap Kinerja pegawai
5	Lisnawati (2009)	Pengaruh komunikasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai dengan motivasi oleh budaya organisasi.

Sumber: Jurnal Penelitian SDM, www.google.com, 2017

2.5 Kerangka Pemikiran



2.6 Hipotesis

Menurut Kuncoro (2009), hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi. Hipotesis merupakan pernyataan peneliti tentang hubungan antara variabel – variabel dalam penelitian, serta merupakan pernyataan yang paling spesifik.

Sedangkan menurut Sugiyono (2014) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Dalam kaitannya dengan pengaruh insentif dan tunjangan kesehatan terhadap kinerja *Driver* diatas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja *Driver*

Insentif merupakan salah satu cara atau usaha organisasi untuk meningkatkan kualitas pegawainya. Pegawai organisasi akan bekerja lebih giat dan semangatesuai dengan harapan organisasi jika organisasi memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawainya baik bersifat materi dan nonmateri. Dengan demikian melalui Insentif diharapkan karyawan akan mampu berpartisipasi lebih tinggi dalam melaksanakan tugas organisasi serta menghasilkan kinerja yang baik.

H1: Diduga terdapat pengaruh pemberian Insentif (X1) terhadap Kinerja *driver* (Y) PT. CAHAYA MAKMUR, Bandar Lampung.

2. Pengaruh Tunjangan kesehatan Terhadap Kinerja *Driver*

Tunjangan kesehatan merupakan bagian dari penghasilan karyawan di luar gaji pokoknya yang diberikan oleh perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dan mendapatkan karyawan baru yang memiliki kualitas yang baik.

H2: Diduga terdapat pengaruh pemberian Tunjangan Kesehatan (X2) terhadap Kinerja *driver* (Y) PT. CAHAYA MAKMUR, Bandar Lampung.

3. Pengaruh Insentif dan Tunjangan kesehatan Terhadap Kinerja *Driver*

Insentif dan Tunjangan kesehatan merupakan segala sesuatu yang menimbulkan seseorang melakukan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Karena dengan Insentif karyawan akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan perusahaan. Sedangkan Tunjangan kesehatan adalah bagian dari penghasilan karyawan di luar gaji pokoknya yang diberikan oleh perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dengan kinerja yang baik.

Dengan demikian pemberian Insentif sebagai penghargaan dan Tunjangan jaminan pekerjaan terhadap karyawan dalam bekerja akan menghasilkan Kinerja yang baik.

H3: Diduga terdapat pengaruh pemberian Insentif (X1) dan Tunjangan Kesehatan (X2) terhadap Kinerja *driver* (Y) PT. CAHAYA MAKMUR, Bandar Lampung