

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

Pada tinjauan Pustaka ini akan dijelaskan berbagai pengertian yang berkaitan dengan insentif, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dengan berbagai uraian yang menyangkut dengan insentif, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

##### **2.1.1 Insentif**

###### **2.1.1.1 Pengertian Insentif**

Insentif merupakan salah satu kompensasi langsung atau tidak langsung sebagai penghargaan dari lembaga bagi siapapun yang menciptakan prestasi kerja (Sinambela, 2017: 238). Insentif adalah tambahan balas jasa yang di berikan kepada karyawan tertentu yang prestasi kerjanya di atas prestasi standar (Hasibuan, 2017: 117). Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan (Sopiah dan Sangadji, 2018: 365). Dan insentif merupakan penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktifitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu (Larasati, 2018: 99).

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dikemukakan oleh para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar mereka bekerja lebih produktif lagi dan meningkatkan prestasinya

dalam mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengupayakan untuk meningkatkan tingkat kinerja masing-masing karyawan salah satunya dengan adanya pemberian insentif.

#### **2.1.1.2 Tujuan Insentif**

Tujuan pemberian insentif oleh organisasi merupakan upaya memenuhi kebutuhan pegawai (Sinambela, 2017: 238). Pegawai organisasi akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan organisasi jika organisasi memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawainya baik kebutuhan yang bersifat materi, maupun kebutuhan yang bersifat non materi.

Secara spesifik pemberian insentif dapat dibedakan dua golongan yaitu:

##### **1. Bagi perusahaan**

Tujuan dari pelaksanaan insentif dalam perusahaan khususnya dalam kegiatan back office adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan jalan mendorong/merangsang agar karyawan:

- a. Bekerja lebih bersemangat dan cepat
- b. Bekerja lebih disiplin
- c. Bekerja lebih kreatif

##### **2. Bagi karyawan Dengan adanya pemberian insentif karyawan akan mendapat keuntungan:**

- a. Standar prestasi dapat di ukur secara kuantitatif
- b. Standar prestasi di atas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang diukur dalam bentuk uang
- c. Karyawan harus lebih giat agar dapat menerima uang lebih besar.

Dari pengertian diatas dapat diartikan bahwa tujuan insentif adalah suatu bentuk perangsang berupa material maupun non material yang diberikan untuk dapat meningkatkan motivasi karyawan agar bekerja lebih giat sesuai yang di harapkan.

#### **2.1.1.3 Jenis-jenis Insentif**

Secara garis besar dikatakan bahwa insentif dapat digolongkan menjadi tiga bagian (Hasibuan, 2017: 201), yaitu:

1. Insentif material adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi dan kinerjanya, berbentuk uang atau barang.
2. Insentif non material adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan atau pengukuran prestasi dan kinerjanya, seperti piagam, piala, medali dan sebagainya yang nilainya terakumulasi.
3. Insentif sosial adalah perangsang pada karyawan yang diberikan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, naik haji, dan sebagainya.

#### **2.1.1.4 Dimensi Insentif**

Dasar pemberian insentif dapat dikaitkan dengan berbagai ukuran yang dihubungkan langsung dengan prestasi kerja, secara garis besar jenis insentif dapat digolongkan menjadi dua (Sinambela, 2017: 239) yaitu sebagai berikut.

1. Insentif Material
  - a. Bonus
  - b. Komisi

- c. Jaminan Sosial

## 2. Insentif Non Material

- a. Pemberian piagam penghargaan.
- b. Promosi Jabatan.
- c. Pemberian pujian

### 2.1.2 Motivasi

#### 2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Menurut Maslow yang dialih bahasakan oleh Achmad Fawaid dan Maufur (2017: 32) “motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai”. Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, disemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik, tepat dan juga berkualitas (Afandi. 2018: 23). Dan motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2017: 141).

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dikemukakan oleh para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah keinginan atau dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Secara tidak langsung dapat diakui, bahwa motivasi memiliki peranan

penting untuk keberlangsungan aktifitas baik pada perusahaan, organisasi, bisnis maupun masing-masing individu manusia.

#### **2.1.2.2 Tujuan Motivasi**

Tujuan motivasi (Hasibuan, 2017: 146) adalah sebagai berikut.

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

#### **2.1.2.3 Jenis Motivasi**

Motivasi terbagi menjadi dua jenis (Hasibuan, 2017: 150) yaitu:

1. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi positif adalah manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar.

2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi Negatif adalah manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negative ini semangat bekerja

bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

#### **2.1.2.4 Dimensi Motivasi**

Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri (Maslow, 2017: 56). Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi dimensi dan indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan fisik
  - a. pemberian bonus
  - b. uang makan
  - c. uang transport
  - d. fasilitas perumahan
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
  - a. Tunjangan kesehatan
  - b. Asuransi kecelakaan
  - c. Perlengkapan keselamatan kerja
3. Kebutuhan sosial
  - a. teman
  - b. interaksi
4. Kebutuhan akan penghargaan
  - a. penghargaan diri
  - b. pengakuan akan prestasi

5. kebutuhan perwujudan diri indikatornya adalah kemampuan keterampilan potensial optimal

#### **2.1.2.5 Faktor-Faktor Motivasi**

Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja (Afandi, 2018: 24) yaitu:

1. Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.

3. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semangkin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semangkin tinggi pula prestasinya.

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat

memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh

### **2.1.3 Disiplin Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan kepatuhan pada peraturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi (Sinambela, 2016: 334). Dan disiplin merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Hasibuan, 2016: 193). Disiplin kerja berarti karyawan yang selalu datang dan pulang tepat waktu, melakukan semua pekerjaannya dengan baik dan mematuhi semua peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku (Pranitasari & Khotimah, 2021: 24).

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dikemukakan oleh para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin merupakan suatu sikap kesadaran seseorang untuk mematuhi peraturan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan mentaati peraturan ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.



### **2.1.3.2 Tujuan Disiplin Kerja**

Secara khusus tujuan disiplin kerja (Sastrohadiwiryono dalam Julianto, 2019: 46) antara lain:

1. Agar karyawan mematuhi semua peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan serta peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis dan melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
2. Karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik serta dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaannya.
3. Karyawan dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan baik.
4. Karyawan dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma yang berlaku di organisasi.
5. Karyawan dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi dengan memenuhi harapan organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

### **2.1.3.3 Dimensi Disiplin Kerja**

Dimensi dan indikator dalam kedisiplinan (Siswanto dalam Sinambela, 2018: 356) yaitu:

1. Frekuensi kehadiran  
Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Berikut indikator frekuensi kehadiran diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

a. Kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja.

b. Absensi

2. Tingkat kewaspadaan karyawan

Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Berikut indikator tingkat kewaspadaan karyawan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

a. Ketelitian

b. Perhitungan

3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menatati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Berikut indikator dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu:

a. Menatati peraturan dan pedoman kerja

b. Tanggung jawab

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu:

a. Kepatuhan

b. Kelancaran

5. Etika Kerja, Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan. Dimensi etika kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu:
  - a. Suasana harmonis
  - b. Saling menghargai

#### **2.1.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat pendisiplinan karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan (Hasibuan, 2016: 107) diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan karyawan.  
 Tujuan yang ingin dicapai jelas dan terdefinisi dengan baik secara lokal dan cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Artinya pekerjaan yang diberikan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar para karyawan tersebut bekerja dengan sungguh – sungguh dan disiplin dalam pelaksanaan pekerjaan.
2. Keteladanan Pemimpin  
 Pemimpin menjadi panutan oleh bawahannya, sehingga keteladanan pemimpin berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan. Pimpinan pun harus memberikan contoh yang baik, disiplin, jujur, adil, serta tutur kata dengan perbuatannya sesuai, kedisiplinan bawahanpun ikut baik. Jika keteladanan pemimpin tidak baik, kedisiplinan karyawan berkurang.
3. Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan)  
 Balas jasa ikut mempengaruhi disiplin karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan

pekerjaannya. Ketika kecintaan karyawan terhadap pekerjaan tumbuh, begitu pula disiplin mereka

#### 4. Keadilan

Keadilan berkontribusi pada perwujudan disiplin karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa penting dan ingin diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

#### 5. Pengawasan Melekat (waskat)

Waskat adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat merupakan tindakan pengawasan yang harus dilakukan oleh seorang pimpinan demi terwujudnya perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja karyawan yang lebih baik serta karyawanpun merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

#### 6. Sanksi/ hukuman

Sanksi penting dalam menjaga kedisiplinan. Dengan sanksi yang semakin ketat, karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan perusahaan, bersikap dan perilaku disiplin.

#### 7. Ketegasan pimpinan

Ketegasan pimpinan dalam bertindak akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pemimpin harus berani bersikap tegas untuk memberikan sanksi pada setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan. Pemimpin yang berani bertindak tegas dalam

memberikan sanksi kepada karyawan yang indiscipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya

#### **2.1.4 Kinerja Karyawan**

##### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017: 67). Hal ini menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau Lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya. Dan Kinerja adalah pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang dan jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu (Hasibuan, 2017: 94). Kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang dalam bidang pekerjaannya (Hasibuan dalam Meithiana, 2017: 51).

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dikemukakan oleh para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan tanggung jawab seseorang dalam melakukan pekerjaan pada suatu perusahaan.

##### **2.1.4.2 Manfaat Kinerja Karyawan**

Manfaat kinerja pegawai (Sedermayanti, 2017: 64) sebagai berikut:

1. Meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya penilaian kerja, baik pimpinan maupaun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya

2. Memberikan kesempatan kerja yang adil. Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka

#### **2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja (Mangkunegara, 2018: 67) sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan sesuai dengan keahliannya
2. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)

#### **2.1.4.4 Dimensi Kinerja**

Dimensi dari kinerja karyawan (Mangkunegara, 2017: 75) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas pekerjaan

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas kerja.

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

3. Pelaksanaan tugas.

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

4. Tanggung jawab.

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

5. Inisiatif

melakukan sesuatu atau bekerja tanpa harus diberi tahu terlebih dahulu apa yang harus dilakukan

### 2.1.5 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

| No  | Peneliti,<br>Tahun dan Judul<br>Penelitian                                                                                                                                                                       | Persamaan                                                                         | Perbedaan                                                  | Hasil Penelitian                                                                                                                                         | Sumber                                                                                                                                                                                                                      |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (1) | (2)                                                                                                                                                                                                              | (3)                                                                               | (4)                                                        | (5)                                                                                                                                                      | (6)                                                                                                                                                                                                                         |
| 1.  | Heryono Susilo Utomo.<br>(2022) The Effect of<br>Incentives and<br>Motivation on The<br>Performance of<br>Employees in<br>North Samarinda Sub-<br>District Office                                                | Terdapat<br>Variabel<br>Insentif,<br>Motivasi<br>dan kinerja<br>karyawan          | Lokasi<br>penelitian di<br>Kecamatan<br>Samarinda<br>Utara | Insentif dan<br>Motivasi masing-<br>masing berpengaruh<br>positif namun tidak<br>signifikan terhadap<br>kinerja.                                         | International<br>Journal of<br>Social<br>Science<br>Research and<br>Review.<br>Vol. 5, No. 11,<br>Nov 2022<br><a href="https://ijssrr.com/journal/article/view/727/559">https://ijssrr.com/journal/article/view/727/559</a> |
| 2.  | Dori Mittra Candana<br>(2018) Pengaruh Disiplin<br>Kerja, Lingkungan Kerja<br>dan Insentif Terhadap<br>Kinerja Karyawan PT.<br>Incasi Raya Muaro Sakai<br>Kecamatan Pancung Soal<br>Kabupaten Pesisir<br>Selatan | Terdapat<br>variabel<br>Disiplin<br>Kerja,<br>Insentif dan<br>Kinerja<br>Karyawan | Terdapat<br>variabel<br>Lingkungan<br>Kerja.               | Disiplin Kerja,<br>Lingkungan Kerja,<br>dan Insentif secara<br>parsial dan simultan<br>ber pengaruh<br>secara signifikan<br>terhadap Kinerja<br>Karyawan | Jurnal<br>EKOBISTEK<br>Fakultas<br>Ekonomi , Vol.<br>7, No. 1, April<br>2018, Hal 1-8                                                                                                                                       |

| No  | Peneliti,<br>Tahun dan Judul<br>Penelitian                                                                                                                                       | Persamaan                                                                  | Perbedaan                                                   | Hasil Penelitian                                                                                                                                            | Sumber                                                                                                                                                                                               |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (1) | (2)                                                                                                                                                                              | (3)                                                                        | (4)                                                         | (5)                                                                                                                                                         | (6)                                                                                                                                                                                                  |
| 3.  | Tania Juliani, Felik Sad Windu (2017) Analysis of Inccentive, work Dicipline, and Education Levels that Influence Employee Performance.                                          | Terdapat variabel insentif disiplin kerja dan kinerja karyawan             | Terdapat variabel tingkat Pendidikan.                       | insentif, disiplin kerja, dan tingkat pendidikan secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.                               | Journal of Applied Management (JAM) Vol. 15, No. 2, June 2017<br><a href="https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/1097">https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/1097</a> |
| 4.  | Andini Dwi Saputri, Susi Handayani, Muhammad Kurniawan DP. (2021) Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang.           | Terdapat variabel Disiplin Kerja, pemberian Insentif dan Kinerja Karyawan. | Tidak terdapat variabel Motivasi Kerja.                     | Secara parsial dan simultan baik disiplin kerja maupun pemberian insentif masing-masing tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. | Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM Vol. 2, No.1, Maret 2021.                                                                                                                                  |
| 5.  | Pebrianti, Jontro Simanjuntak (2020) Pengaruh Insentif, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. UT Quality Indonesia                                      | Terdapat variabel Insentif, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan. | Lokasi penelitian di PT. UT Quality Indonesia.              | Insentif, Motivasi, dan Disiplin secara parsial dan simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.                                       | Journal Of Management, Accounting, Economic and Business Vol 01. No. 02,                                                                                                                             |
| 6.  | Nyoman Paramananda, Ida Bagus Gde Indra Wedhana Purba. (2021) Pengaruh Insentif, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Prudential Life Assurance Denpasar | Terdapat variabel Insentif, Motivasi, Disiplin Dan Kinerja Karyawan.       | Lokasi penelitian di PT Prudential Life Assurance Denpasar. | Secara parsial variabel bebas insentif dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.                                                       | Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium. Vol. 7 No. 1. hal:18-30.                                                                                                                                    |



| No  | Peneliti,<br>Tahun dan Judul<br>Penelitian                                                                                                                                                                                                                      | Persamaan                                                                                       | Perbedaan                                                  | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                 | Sumber                                                                           |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| (1) | (2)                                                                                                                                                                                                                                                             | (3)                                                                                             | (4)                                                        | (5)                                                                                                                                                                                              | (6)                                                                              |
| 7.  | Achmad Rozi. (2019)<br>Pengaruh Insentif dan<br>Disiplin Kerja terhadap<br>Kinerja<br>Pegawai pada Kecamatan<br>Citangkil Kota Cilegon                                                                                                                          | Terdapat<br>variabel<br>Insentif,<br>Disiplin<br>Kerja dan<br>Kinerja<br>Karyawan.              | Tidak<br>terdapat<br>variabel<br>Motivasi.                 | Secara parsial<br>insentif dan disiplin<br>kerja berpengaruh<br>signifikan terhadap<br>Kinerja Karyawan.<br>Dan secara simultan<br>Disiplin Kerja<br>berpengaruh<br>terhadap Kinerja<br>Karyawan | BIEJ: Business<br>Innovation &<br>Entrepreneurshi<br>p Journal.<br>Volume 1 No.2 |
| 8.  | Hengky Kosasih. (2020)<br>Pengaruh Insentif,<br>Motivasi Kerja, dan<br>Disiplin Kerja Terhadap<br>Kinerja Karyawan (Studi<br>Kasus Pada Karyawan<br>Bagian Back office PT.<br>Sido Muncul Semarang).                                                            | Terdapat<br>variabel<br>Insentif,<br>Motivasi,<br>Disiplin<br>Kerja dan<br>Kinerja<br>Karyawan. | Lokasi<br>penelitian di<br>PT. Sido<br>Muncul<br>Semarang. | Secara parsial<br>insentif, disiplin<br>kerja, dan motivasi<br>kerja terdapat<br>pengaruh positif<br>dan signifikan<br>terhadap kinerja<br>karyawan.                                             | Jurnal BIKOM.<br>Vol. 3 No. 2<br>(2020).                                         |
| 9.  | Tri Handoko, Handoyo<br>Djoko Waluyo. (2017)<br>Pengaruh Disiplin Kerja<br>dan Pemberian Insentif<br>Terhadap Kinerja<br>Karyawan PT. Nusantara<br>Card Semesta (Studi<br>kasus karyawan divisi<br>sales dan marketing<br>Jakarta)                              | Terdapat<br>variabel<br>Disiplin<br>Kerja,<br>Pemberian<br>Insentif dan<br>Kinerja<br>Karyawan  | Tidak<br>terdapat<br>variabel<br>Motivasi.                 | Variabel Disiplin<br>Kerja dan Insentif<br>secara parsial dan<br>simultan memiliki<br>pengaruh yang<br>positif terhadap<br>Kinerja Karyawan.                                                     | Jurnal Ilmu<br>Administrasi<br>Bisnis.<br>Vol. 6 No. 3<br>(2017)                 |
| 10. | Indra Lestari Sumbung,<br>Syaikhul Falah,<br>Alfiana Antoh. (2017)<br>Pengaruh Motivasi dan<br>Disiplin Terhadap<br>Kinerja Pegawai dengan<br>Pemberian Insentif<br>sebagai Variabel<br>Moderasi (Studi Kasus di<br>Sekretariat Daerah<br>Kabupaten Jayawijaya) | Terdapat<br>variabel<br>Motivasi,<br>Disiplin<br>Kerja dan<br>Kinerja<br>Karyawan.              | Pemberian<br>Insentif<br>sebagai<br>variabel<br>Moderasi.  | Motivasi kerja<br>berpengaruh positif<br>dan<br>signifikan terhadap<br>kinerja PNS.<br>Namun, disiplin<br>berpengaruh negatif<br>dan tidak<br>signifikan terhadap<br>kinerja PNS.                | Jurnal Keuda<br>Vol. 2 No. 1<br>(2017).                                          |

| No  | Peneliti,<br>Tahun dan Judul<br>Penelitian                                                                                                                                                                                                                                | Persamaan                                                                          | Perbedaan                                                                                  | Hasil Penelitian                                                                                                                                                            | Sumber                                                                                                                                                                                                                  |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (1) | (2)                                                                                                                                                                                                                                                                       | (3)                                                                                | (4)                                                                                        | (5)                                                                                                                                                                         | (6)                                                                                                                                                                                                                     |
| 11. | Andi Surya Rahmana,<br>Ugeng Budi Haryoko,<br>Apep Fajar<br>Kurniawan (2020) The<br>Effect Of Giving<br>Incentives, Work<br>Facilities And Work<br>Discipline On Sales<br>Productivity At PT.<br>Gramedia Asri Media<br>Business Unit To<br>Business Wholesale<br>Jakarta | Terdapat<br>variabel<br>insentif,<br>disiplin<br>kerja                             | Terdapat<br>variabel<br>Fasilitas<br>Kerja dan<br>produktifitas<br>kerja<br>penjualan      | Insentif, fasilitas<br>kerja dan disiplin<br>kerja<br>secara parsial dan<br>simultan<br>berpengaruh secara<br>signifikan terhadap<br>kinerja produktifitas<br>kerja.        | Journal<br>Humanities, Man<br>agement and<br>Science<br>Proceedings,<br>Vol. 1, No. 1<br>Nov 2020, Hal.<br>101 – 108<br>ISSN : 2746 -<br>4482 ISSN :<br>2746 - 2250                                                     |
| 12. | Kenny Astria.<br>(2018) Pengaruh Disiplin<br>Kerja dan Motivasi<br>Terhadap Kinerja<br>Karyawan Pada PT. Bank<br>Rakyat Indonesia Cabang<br>Pamulan.                                                                                                                      | Terdapat<br>variabel<br>Disiplin<br>Kerja,<br>Motivasi<br>dan Kinerja<br>Karyawan. | Tidak<br>terdapat<br>variabel<br>Insentif.                                                 | Variabel Disiplin<br>Kerja dan Motivasi<br>secara parsial dan<br>simultan<br>berpengaruh positif<br>dan signifikan<br>terhadap Kinerja<br>Karyawan.                         | Jurnal Mandiri:<br>Ilmu<br>Pengetahuan<br>Seni, dan<br>Teknologi.<br>Vol. 2 No.1                                                                                                                                        |
| 13. | Sri Astuti.(2018)<br>Pengaruh Disiplin Kerja<br>dan Insentif Terhadap<br>Kinerja Karyawan PT.<br>GHS II Kecamatan Teluk<br>Belengkong Kabupaten<br>Indragiri Hilir.                                                                                                       | Terdapat<br>Disiplin<br>Kerja,<br>Insentif dan<br>Kinerja<br>Karyawan.             | Tidak<br>terdapat<br>variabel<br>Motivasi.                                                 | Variabel Disiplin<br>kerja dan Insentif<br>secara parsial dan<br>simultan<br>berpengaruh positif<br>Terhadap kinerja<br>Karyawan.                                           | Jurnal Analisis<br>Manajemen.<br>Vol.4 No. 1                                                                                                                                                                            |
| 14. | Fatmasari and<br>Badaruddin (2022)<br>Discipline, Motivation,<br>Local Wisdom, And<br>Work Environment On<br>Performance Through Job<br>Satisfaction                                                                                                                      | Terdapat<br>variabel<br>disiplin,<br>motivasi<br>dan kinerja<br>karyawan           | Terdapat<br>variabel<br>kearifan<br>lokal,<br>lingkungan<br>kerja dan<br>kepuasan<br>kerja | Disiplin, Motivasi,<br>kearifan lokal dan<br>lingkungan kerja<br>berpengaruh secara<br>positif dan<br>signifikan terhadap<br>kinerja karyawan<br>melalui kepuasan<br>kerja. | Jurnal<br>Manajemen/Vol<br>.26, No. 03, Oct<br>2022: 492-511<br>E-ISSN: 2549-<br>8797<br>P-ISSN: 1410-<br>3583<br>DOI:<br><a href="http://dx.doi.org/10.24912/jm.v26i3.940">http://dx.doi.org/10.24912/jm.v26i3.940</a> |

| No  | Peneliti,<br>Tahun dan Judul<br>Penelitian                                                                                                                       | Persamaan                                                                                       | Perbedaan                                              | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Sumber                                                                      |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| (1) | (2)                                                                                                                                                              | (3)                                                                                             | (4)                                                    | (5)                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | (6)                                                                         |
| 15. | Febrian Enriko,<br>Tezar Arianto.(2022)<br>Pengaruh Motivasi Kerja,<br>Disiplin Kerja dan<br>Insentif Terhadap<br>Kepuasan Kerja<br>Karyawan                     | Terdapat<br>variabel<br>Motivasi<br>Kerja,<br>Disiplin<br>Kerja dan<br>Insentif                 | Terdapat<br>Variabel<br>Kepuasan<br>Kerja.             | Secara parsial<br>Motivasi,<br>Disiplin Kerja dan<br>Insentif memiliki<br>pengaruh positif<br>dan<br>signifikan terhadap<br>Kepuasan Kerja.<br>Secara simultan<br>Motivasi Kerja,<br>Disiplin Kerja dan<br>Insentif Kerja<br>memiliki pengaruh<br>yang positif<br>terhadap Kepuasan<br>Kerja Karyawan | Jurnal<br>Entrepreneur<br>dan<br>Manajemen<br>Sains (JEMS).<br>Vol. 3 No. 1 |
| 16. | Gigih Satrya Tetuko<br>(2017) Pengaruh<br>Motivasi, Insentif dan<br>Disiplin Kerja Terhadap<br>Kinerja Karyawan PT.<br>Petrosida Gresik.                         | Terdapat<br>variabel<br>Motivasi,<br>Insentif,<br>Disiplin<br>Kerja dan<br>Kinerja<br>Karyawan. | Lokasi<br>penelitian di<br>PT.<br>Petrosida<br>Gresik. | Variabel Motivasi,<br>Insentif dan<br>Disiplin Kerja<br>secara parsial dan<br>simultan<br>berpengaruh positif<br>terhadap Kinerja<br>Karyawan.                                                                                                                                                        | Jurnal Ilmu dan<br>Riset<br>Manajemen Vol.<br>6, No. 1                      |
| 17. | Ester Magdalena<br>Sihombing,<br>Nurlinda.(2020)<br>Pengaruh Motivasi,<br>Disiplin, dan Insentif<br>terhadap<br>Kinerja Pegawai Negeri<br>Sipil BPBD Kota Medan. | Terdapat<br>variabel<br>Motivasi,<br>Disiplin,<br>Insentif dan<br>Kinerja<br>Karyawan.          | Lokasi<br>penelitian di<br>BPBD Kota<br>Medan.         | Secara parsial<br>motivasi dan<br>disiplin<br>berpengaruh<br>terhadap kinerja.<br>Namun secara<br>parsial Insentif<br>tidak berpengaruh<br>terhadap kinerja<br>karyawan.                                                                                                                              | Jurnal Studi<br>Manajemen.<br>Vol. 2, No. 1                                 |

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Pada dasarnya karyawan merupakan nilai kekayaan terpenting (*asset*) bagi sebuah perusahaan, organisasi maupun bisnis. Mengingat jika sebuah perusahaan tidak mampu meningkatkan kualitas dan pengelolaan yang baik terhadap karyawan, maka perusahaan tersebut tidak akan berhasil menciptakan pengembangan manajemen sumber manusia yang baik yang mampu menjalankan peran fungsinya sebagai pengelola yang mampu mengurus dan mengatur manajemen secara produktif, efektif dan efisien yang mampu mencapai tujuan perusahaan. Dalam pencapaian tujuan bersama, perusahaan haruslah memiliki kinerja yang baik, karena kinerja karyawan merupakan langkah menuju tercapainya visi misi perusahaan. Cara terwujudnya kinerja karyawan yang baik, salah satunya adalah dengan adanya insentif, motivasi yang positif dan disiplin yang baik.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh insentif. Insentif merupakan salah satu kompensasi langsung atau tidak langsung sebagai penghargaan dari lembaga bagi siapapun yang menciptakan prestasi kerja (Sinambela, 2017: 238). Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Besaran insentif ditentukan dari prestasi dan upaya yang dilakukan, berbeda dengan upah, upah diberikan karena berdasarkan kewajiban perusahaan. Semakin tinggi prestasi dari berbagai kinerja yang dilakukan, maka akan semakin besar pula insentif yang akan didapatkan seorang karyawan. Adapun dimensi insentif (Sinambela, 2017: 239) adalah (1) insentif material yang ditunjukkan dengan pemberian bonus, komisi dan jaminan sosial, (2) insentif non material yang

ditunjukkan dengan pemberian piagam penghargaan, pemberian jabatan dan pemberian pujian.

Insentif merupakan hal yang akan dibutuhkan karyawan, dimana jika diberikannya insentif yang tinggi tentunya akan meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam bekerjanya. Insentif yang baik sangat diperlukan diperusahaan, karena pemberian bonus dari hasil prestasi kerjanya akan sangat membantu untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kinerjanya dalam menyelesaikan tugasnya sehingga tujuan perusahaan tercapai. Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Candana, 2018). Dan juga sama seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak (2020) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain insentif, kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai (Maslow, 2017: 32). Adapun dimensi motivasi (Maslow yang dialih bahasakan oleh Achmad Fawaid dan Maufur, 2017: 32) adalah (1) kebutuhan fisiologis, (2) kebutuhan untuk rasa aman (afiliasi), (3) kebutuhan sosial, (4) kebutuhan akan penghargaan, (5) kebutuhan aktualisasi diri.

Motivasi kerja merupakan hal yang dibutuhkan oleh karyawan, dimana karyawan dengan motivasi yang tinggi tentunya akan memiliki semangat dan meningkatkan antusias dalam mengerjakan tugasnya. Motivasi yang baik sangat diperlukan diperusahaan, karena akan sangat membantu dalam penyelesaian tugasnya dan karyawan akan lebih giat dan bersemangat dalam mengerjakan

pekerjaannya sehingga tujuan perusahaan tercapai. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Hengky Kosasih, 2020). Sama seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Indra Lestari Sumbung, Syaikhul Falah, Alfiana Antoh (2017) yang menyatakan bahwa motivasi signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain insentif dan motivasi, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh disiplin. Disiplin merupakan kepatuhan pada peraturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi (Sinambela, 2016: 334). Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan. Adapun dimensi disiplin kerja (Bejo Siswanto dalam Sinambela, 2018: 356) adalah (1) Frekuensi kehadiran, (2) Tingkat kewaspadaan karyawan, (3) Ketaatan pada standar kerja, (4) Ketaatan pada peraturan kerja, (5) Erika kerja.

Pendisiplinan pegawai dilakukan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Kumarawati, Suparta, & Yasa, 2017). Oleh karena itu, disiplin kerja karyawan yang buruk akan berpengaruh pada kinerja karyawan sehingga berdampak negatif pada keberhasilan perusahaan dalam mencapai target bulanan. Sebaliknya kepribadian karyawan yang baik akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan serta memberi dampak positif bagi perusahaan. Pernyataan tersebut relevan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Samalua waoma dan Ferdinand T.Fau, 2021).

Dalam pencapaian visi misi perusahaan yang merupakan tujuan bersama, maka kinerja karyawan menjadi salah satu faktor pengwujudnya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017: 67). Adapun dimensi kinerja (Mangkunegara, 2017: 67) adalah (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) tanggung jawab, (4) kerjasama, (5) inisiatif.

Berdasarkan uraian diatas, maka terlihat ketika karyawan diberikannya insentif, motivasinya tinggi dalam bekerja, dan didorong dengan kedisiplinan yang baik, maka akan terciptanya kinerja karyawan yang baik. Insentif dan motivasi saling berpengaruh. Insentif dipengaruhi oleh motivasi, dimana jika diberikannya insentif sesuai dari hasil prestasinya maka akan lebih motivasi yang tinggi dalam bekerjanya. Dan sebaliknya jika diberikan insentif yang tidak sesuai maka motivasi akan bekerja pun akan menurun. Motivasi juga dipengaruhi oleh insentif yang tinggi. dimana jika termotivasinya tinggi maka akan mendapatkan insentif hasil dari prestasi kerja tersebut. Dan juga sebaliknya jika motivasi nya buruk maka insentif pun akan menurun bahkan bisa hingga tidak mendapatkan bonus.

Selain itu, Insentif dan disiplin saling berpengaruh, Insentif dipengaruhi oleh disiplin, dimana jika insentif yang tinggi maka akan mempengaruhi kedisiplinan yang baik karena akan meningkatkan tingkat kehadiran ataupun ketaatan dalam diri seseorang dalam mematuhi peraturan perusahaan tersebut. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Amalia dan adman, 2017). Disiplin juga dipengaruhi oleh insentif, dimana semakin baik

kedisiplinannya akan semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapainya hingga akan mendapatkan bonus dari hasil prestasi kerja tersebut.

Dan motivasi dan disiplin juga saling berpengaruh. Motivasi dipengaruhi oleh disiplin kerja, dimana jika motivasi yang tinggi maka akan menjadikan kedisiplinan yang baik karena termotivasinya dalam bekerja akan menjadikan kedisiplinan yang baik antara lain ketaatan waktu dan produktifitas tanggung jawab dalam pekerjaanya. Motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja (Mahardika dan Mahayasa, 2022). Maka dari itu, semakin termotivasinya kerja maka semakin baik dalam kedisiplin bekerjanya. begitu sebaliknya, jika motivasi dalam bekerja menurun maka tingkat kedisiplinan pun akan menurun. Selain itu, disiplin juga dipengaruhi oleh motivasi. Dimana jika kedisiplinan kerja yang baik maka akan tumbuh motivasi yang tinggi yang akan mewujudkan suasana kerja yang tertib dan teratur sehingga termotivasi dalam bekerja menjadi meningkat. Dan sebaliknya, jika kedisiplinannya buruk dan tidak baik, maka motivasi akan bekerjapun menurun. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi (Zatnika dan Ilmaniati, 2018). Jadi insentif, motivasi dan disiplin kerja akan secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan.

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu **“Terdapat Pengaruh Insentif, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Back Office* PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Tasikmalaya)”**