

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur atau bagian investasi terbesar dari suatu organisasi terutama sekali organisasi ekonomi seperti perusahaan. Oleh sebab itu banyak sekali perusahaan yang mulai secara serius membangun dan mengembangkan sumber daya manusia. Nilai dari sumber daya manusia akan tampak jelas ketika suatu perusahaan dijual, artinya nilai beli perusahaan akan lebih besar daripada total nilai fisik dan asset pembiayaan jika sumber daya manusia nya berkualitas. (Ertanto, 2011:15)

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang tinggi dan keterampilan yang dapat memajukan perusahaan. Bagaimana pun juga perusahaan tidak akan mungkin berjalan jika tidak memiliki sumber daya manusia atau sumber daya manusia yang ada tidak mampu melaksanakan tugas nya dengan baik. Maka faktor manusia memegang peranan utama dalam setiap usaha yang dilakukan perusahaan (Ertanto, 2011:15).

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam mempertahankan keberlangsungan hidup organisasi. Sumber daya manusia memiliki arti yang penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. (Nurhidayah, 2018 ; 1)

Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju dan mundurnya perusahaan. (Menurut Hasibuan, 2005 di dalam Nurhidayah, 2018)

Seperti yang diketahui selama ini, suatu organisasi atau perusahaan lebih banyak menghadapi masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia apabila dibandingkan dengan sumber daya ekonomi lainnya, karena dalam mengelola sumber daya manusia tidak dapat disamakan dengan mesin, material dan dana yang sifatnya hanya masalah teknis saja (Nova & Veta, 2023 ; 334).

Pada dasarnya perusahaan bukan saja menginginkan karyawan yang “mampu, terampil, dan cakap” namun yang terpenting ialah mereka yang berkeinginan untuk bekerja secara giat dan mencapai hasil kerja yang ditargetkan. (Ahmad, 2016 ; 1).

(Menurut Utami (2012) Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Keberhasilan pada suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, setiap organisasi termasuk perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang mejadi tujuan perusahaan akan tercapai melalui pekerjaan yang akan dilakukan karyawannya (Nurhidayah, 2018 ; 1). Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaji dan insentif karena gaji dan insetif mempunyai peranan yang sangat penting dalam sebuah perusahaan.

Lemahnya kinerja pegawai akan mencerminkan pelayanan yang diberikan, juga bisa menimbulkan dampak atau citra negatif dari masyarakat terhadap perusahaan, yang secara tidak langsung juga mencerminkan kualitas dari

perusahaan yang bersangkutan, meskipun hanya dilakukan oleh beberapa oknum tetapi bisa menggambarkan kualitas keseluruhan karyawannya (Nurwanda, 2018).

Karyawan yang berkinerja bagus akan mendapatkan kenaikan kompensasi yang lebih besar dan sebaliknya mereka yang tidak berkinerja memuaskan menerima kenaikan yang kecil atau tidak ada kenaikan kompensasi. Insentif dibayarkan berdasarkan kinerja individu, kelompok dan atau kinerja organisasi (Nurhidayah, 2018 ; 1).

Danish & Usman (2010) Studi ini menguji pengaruh penghargaan finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Namun penelitian ini hanya fokus pada sektor pendidikan dan tidak mengukur dampaknya langsung pada kinerja karyawan.

Gap penelitian : kurangnya penelitian yang menguji pengaruh kombinasi gaji dan insentif terhadap dimensi kinerja karyawan yang lebih luas seperti produktivitas dalam sektor dagang.

Usaha Pabrik Tahu Sumedang Ponimin sudah berdiri sejak lama yaitu dari tahun 1995 dan sampai sekarang. Pada Usaha Pabrik Tahu Ponimin gaji yang diberikan tidak mengalami kenaikan seiring berjalannya waktu, meskipun karyawan tersebut sudah lama bekerja disana. Ini menjadi salah satu alasan atau pengaruh kinerja karyawan menurun.

Usaha Pabrik Tahu Ponimin jarang memberikan insentif kepada karyawannya. Walaupun demikian insentif tetap ada setahun sekali misalnya pada saat hari raya atau THR. Usaha pabrik tahu sumedang ponimin tidak memberikan cuti kepada karyawannya jadi jika ada karyawan yang ingin cuti atau libur akan dipotong gaji karyawan perhari nya.

Berikut adalah data dari gaji dan insentif karyawan Usaha Pabrik Tau Ponimin :

Tabel 1.1

Pemberian gaji dan insentif karyawan

Jabatan	Gaji pokok	Insentif
Peng goreng tahu	2.600.000	1.300.000
Pembuat tahu	2.600.000	1.300.000
Pemilih tahu	1.700.000	850.000

Sumber : Usaha Pabrik Tahu Ponimin

Berdasarkan fenomena yang terjadi adanya tingkat penjualan tahu sumedang mengalami fluktuasi selama lima tahun terakhir dapat dilihat pada

Tabel 1.2 berikut :

Tabel 1.2

Tingkat Penjualan Tahu Sumedang Ponimin Tahun 2019-2023

Tahun	Penjualan
2019	1.902.200.720
2020	1.795.540.015
2021	1.802.730.200
2022	1.830.231.660
2023	1.820.275.980

Sumber : Usaha Pabrik Tahu Ponimin

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tingkat penjualan tahun sumedang Ponimin mengalami fluktuasi selama lima tahun terakhir, indikasi ini menunjukkan adanya kecenderungan atau fenomena kinerja karyawan yang tidak baik dimungkinkan adanya gaji dan insentif yang rendah, oleh karena itu judul penelitian ini adalah : Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Pabrik Tahu Poinimin Medan Polonia.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Tidak adanya kenaikan gaji seiring berjalannya waktu
2. Gaji yang diterima masih tergolong rendah

3. Mendapatkan potongan gaji jika mengambil cuti
4. Insentif yang rendah

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaji berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Pabrik Tahu Sumedang Ponimin
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Pabrik Tahu Sumedang Ponimin

1.4 Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan analisis, biaya, waktu dan untuk memperjelas penelitian ini, maka penulis membatasi masalah ini tentang pengaruh gaji dan insentif dengan subjek seluruh karyawan Usaha pabrik tahu ponimin Medan Polonia.

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Tahu Sumedang Ponimin
2. Untuk mengetahui pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Tahu Sumedang Ponimin

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan agar dapat dipergunakan sebagai sumbang ide dan gagasan pemikiran bagi pengembangan ilmu di pengetahuan di bidang manajemen.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Pabrik Tahu Sumedang Ponimin dalam menerapkan dan melaksanakan program Gaji dan Insentif untuk meningkatkan Kinerja Karyawan

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoretis

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Secara teoretis, kinerja karyawan merujuk pada gambaran tingkat pencapaian dalam pelaksanaan program kerja serta kebijakan yang diterapkan oleh suatu perusahaan. Pencapaian tersebut dapat diwujudkan melalui sasaran, tujuan, visi misi perusahaan (Moehariono, 2012)

Menurut Mangkunegara (2017:9) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi yaitu kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi tidak akan dapat mencapai tujuan dari organisasi. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer.

Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku pekerjaan seseorang selama periode waktu tertentu dapat diukur dengan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawab.

Mangkunegara (2013) performance atau kinerja pada dasarnya adalah kegiatan yang telah dilakukan dengan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan. Dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tugas yang dipercayakan

kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi secara sah dan tidak melanggar hukum sesuai dengan moral dan etika.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh Nawawi (2006, hal:63) mengatakan bahwa “kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperhatikan, kemampuan kerja”. Definisi lain terkait kinerja menurut Nawawi (2006:63) adalah kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan”. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Maka bisa disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kualitas dan kuantitas dengan keterampilan.

2.1.1.2 faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Rosanti(2016:6) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Kesetiaan, kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang akan tidak bertanggungjawab
- 2) Prestasi kerja, penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya
- 3) Kejujuran, kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain

- 4) Kedisiplinan, kedisiplinan pegawai dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada melakukan pekerjaannya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya
- 5) Kreatifitas, kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdayaguna dan berhasilguna
- 6) Kepemimpinan, kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif
- 7) Kepribadian, sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai memberi kesan yang menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar
- 8) Prakarsa, kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, meniali, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya
- 9) Kerjasama, kesediaan pegawai berpartisipasi dalam bekerja sama dengan pegawai lainnya secara vertical atau horizontal di dalam maupun di luar sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik
- 10) Kecakapan, kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semauanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan dialam situasi manajemen

11) Tanggung jawab, kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil pekerjaannya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

2.1.1.3 Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan (2000:83) : “Penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Evaluasi penilaian kinerja meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi karyawan”.

Menurut Mathis dan Jackson (2006, hal:382) : “penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan, tinjauan kerja, evaluasi kinerja, dan penilaian hasil”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa definisi penilaian kinerja adalah sebagai penilaian hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan dari setiap pegawai. Penilaian kinerja harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang bisa dicapai setiap karyawan. Apakah prestasi yang dicapai setiap karyawan baik, sedang, kurang. Penilaian prestasi penting untuk setiap karyawan dan berguna bagi organisasi untuk mengambil keputusan dan menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya.

2.1.1.4 Jenis-jenis penilaian kinerja

Menurut Rivai (2004) jenis-jenis penilaian kinerja di kelompokkan menjadi 6 kategori yakni:

- 1) Penilaian hanya oleh atasan
- 2) Penilaian oleh kelompok lini : atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kiernja dari bawahannya yang dinilai
- 3) Penilaian oleh kelompok staff : atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya, dan atasan langsung yang membuat keputusan akhir
- 4) Penilaian melalui keputusan komite, sama seperti pada pola sebeumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir, dan hasilnya didasarkan pada pilohan mayoritas
- 5) Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan : sama seperti pada kelompok staff, namun melibatkan wakil dari pimpinan atau departemen SDM terkait
- 6) Penilaian oleh bawahan dan sejawat

2.1.1.5 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006:260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 6 indikator yaitu:

- 1) Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

- 3) Ketepatan Waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
- 6) Komitmen Kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap kantor.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu :

- 1) Kualitas adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- 3) Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- 4) Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.2 Gaji

2.1.2.1 Pengertian Gaji

Teori equity menekankan bahwa kepuasan gaji disebabkan oleh perasaan dan persepsi yang berhubungan dengan rasa keadilan atas gaji yang dibayarkan.

Persepsi merupakan hasil dari proses terus menerus dan timbul setelah membandingkan dengan outcome yang lain (Mondy&Noe, 2005).

Gaji merupakan bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dimilikinya. Menurut Warren dkk (2016:546) istilah gaji biasanya mengacu pada pembayaran untuk tenaga kerja bagian manajerial, administrasi, atau jasa kantor sejenis. Menurut Soemarso (2016:307) bahwa gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberi tugas-tugas administratif dari pimpinan yang jumlahnya, biasanya tetap secara bulanan atau tahunan. Menurut Sujarweni (2015:127) menyatakan gaji adalah pembayaran atas jasa-jasa suudr yang dilakukan oleh karyawan yang dilakukan perusahaan setiap bulan.

Sedangkan menurut Rivai (2016:762) mengemukakan bahwa gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Jadi bisa disimpulkan bahwa gaji adalah imbalan berupa uang yang diberikan oleh perusahaan atau instansi yang mempekerjakan seorang karyawan atas pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.2 Peranan Gaji

Gaji memiliki peranan yang sangat krusial dalam dunia kerja, yang mencakup beberapa aspek berikut :

1. Motivasi, gaji yang adil dan kompetitif dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas. Karyawan yang merasa dihargai secara finansial cenderung lebih berkomitmen dan berdedikasi pada tugas-tugas mereka.

2. Kesejahteraan, gaji yang mencukupi memungkinkan karyawan memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dan meningkatkan kualitas hidupnya. Ini meliputi kebutuhan dasar seperti makanan, tempat tinggal dan pendidikan.
3. Rekrutmen, tingkat gaji yang ditawarkan merupakan salah satu faktor utama bagi calon karyawan dalam memilih tempat bekerja.
4. Retensi, gaji yang kompetitif bersama dengan sistem kenaikan gaji yang jelas dapat membantu perusahaan mempertahankan karyawan berbakat dan mengurangi tingkat turnover.
5. Ekuitas. Sistem penggajian yang adil dan transparan dapat menciptakan rasa keadilan di antara karyawan yang penting untuk menjaga keharmonisan dan mengurangi konflik internal.

2.1.2.3 Fungsi Gaji

Gaji tidak hanya berfungsi sebagai imbalan finansial tetapi juga memiliki beberapa fungsi utama :

1. Fungsi ekonomi, gaji berperan sebagai alat tukar menukar barang dan jasa serta sebagai sumber pendapatan bagi individu dan keluarga. Dengan gaji yang memadai, karyawan dapat memenuhi kebutuhan ekonomi mereka.
2. Fungsi sosial, gaji dapat mencerminkan status sosial seseorang dalam masyarakat. Besarnya gaji sering kali berhubungan dengan status sosial dan prestise dalam lingkungan sosial dan profesional.
3. Fungsi psikologis, gaji dapat memenuhi kebutuhan psikologis karyawan akan pengakuan, penghargaan dan rasa aman. Karyawan yang merasa dihargai secara finansial cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

2.1.2.4 Tujuan dan Manfaat Gaji

Menurut Hasibuan (2002:18) tujuan penggajian antara lain

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian gaji, terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kesepakatan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program gaji ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, maka manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang komparatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku didalam perusahaan.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik, maka pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program gaji sesuai dengan undang-undang yang berlaku (seperti batas gaji minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.2.5 Indikator-Indikator Gaji

Menurut (Mondy & Noe, dalam Nurhidayah,2018:36) indikator yang digunakan untuk mengukur persepsi terhadap gaji yaitu :

1) Keadilan Internal

Perasaan mengenai keadilan atau kewajaran yang dirasakan karyawan saat menerima gaji yang sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan

2) Keadilan Eksternal

Perasaan yang muncul saat karyawan menerima gaji sesuai nilai relatif jabatan

3) Keadilan Karyawan

Perasaan yang muncul saat karyawan menerima gaji berdasarkan faktor unik dalam diri mereka seperti tingkat kinerja dan senioritas.

2.1.3 Insentif

2.1.3.1 pengertian insentif

Menurut (Jouber & Fakhfakh, 2014) Secara teoritis memiliki dua perspektif berbeda tentang insentif berbasis pada kinerja manajer, yaitu seperti kontrak optimal serta kekuatan manajerial. Kontrak yang optimal memandang insentif manajerial sebagai mekanisme berbasis pasar yang memastikan manajer memiliki insentif untuk memaksimalkan nilai pemegang saham, sementara kekuatan manajerial memandang insentif sebagai sarana bagi manajer untuk membantu diri mereka sendiri, mengurangi keuntungan dari sebuah perusahaan, dan juga menghilangkan hak dari pemegang saham

Selain gaji yang diterima oleh setiap karyawan, masih terdapat kompensasi lain yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan yaitu berupa insentif. Insentif dipengaruhi oleh adanya prestasi kerja yang optimal, dimana alat ukur yang digunakan adalah hasil kerja yang melebihi standar yang sudah ditetapkan perusahaan dan telah dicapai setiap periode tertentu.

Menurut sirait (2006:200) “insentif merupakan sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan. Insentif adalah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi”. Menurut Hasibuan (2013:118) “mengemukakan pengertian insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi”

Sedangkan menurut Sofyandi (2008:159) “mengemukakan insetif merupakan salah satu bentuk dari kompensasi langsung. Insetif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang dtentukan”

Dari beberapa pengertian diatas memang berbeda –beda pengungkapannya antara yang satu dengan yang lainnya, akan tetapi memiliki makna yang sama yakni penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotifasi tenaga kerja agar prestasi kerjanya tinggi sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu akan berubah.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Insetif

Menurut Nawawi (2011:317), penghargaan atau ganjaran sebagai insetif dibedakan dalam beberapa jenis sebagai berikut :

1) Kompensasi atau insetif total

Keseluruhan pengharagaan atau ganjaran yang diterima oleh seseorang tenaga kerja untuk seluruh pekerjaannya yang dilakukannya sebagai kontribusi pada pencapaian tujuan organisasinya

2) Kompensasi khusus

Penghasilan tambahan yang diberikan kepada tenaga kerja dengan status tertentu dalam perusahaan.

Sedangkan menurut Siagian (2007:268) tentang jenis-jenis insetif sebagai berikut :

1) Piece work (upah per output) adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja kerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.

2) Producion bonuss(bonus produksi) adalah insetif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

- 3) Commissions(komisi) adalah bonus yang diterima karna berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.
- 4) Executives incentives (insentif eksekutif) adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak
- 5) Maturity curve (kurva “kematangan”) adalah diberikan kepada tenaga kerja, yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya
- 6) Rencana insentif kelompok adalah kenyataan bahwa dalam banyak organisasi kinerja bukan karena keberhasilan individual melainkan karena keberhasilan kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim.

2.1.3.3 Tujuan Insentif

Menurut Sutrisno(2011:188-189) tujuan diberikannya insentif yaitu:

- 1) Menghargai prestasi kerja
- 2) Menjamin keadilan
- 3) Mempertahankan karyawan
- 4) Memperoleh karyawan yang bermutu
- 5) Pengendalian biaya
- 6) Memenuhi peraturan

2.1.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Insentif

Menurut Yani (2012:148) beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan dalam manajemen insentif diantaranya yaitu :

- 1) Sasaran ditetapkan dengan jelas dan dikomunikasikan dengan baik
- 2) Komunikasi realitis untuk berhasil
- 3) Pengetahuan mengenai nilai yang diciptakan jika mencapai sasaran tersebut
- 4) Suatu gagasan mengenai prestasi nilai yang perusahaan inginkan untuk dibagi dengan karyawan
- 5) Sistem umpan baik yang mencegah kejutan yang tidak menyenangkan
- 6) Persetujuan mengenai cara menghitung insentif dan menentukan kapan insentif tersebut akan dibayarkan.

2.1.3.5 indikator-indikator insentif

Menurut Sujatmoko (2007) indikator insentif dapat diukur seperti berikut:

1. Kinerja

Besarnya kecilnya insentif yang diberikan tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang telah dicapai dalam waktu kerja pegawai

2. Lama kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai menyelesaikan pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan.

3. Senioritas

Indikator ini menunjukkan bahwa pemberian insentif didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi

4. Kebutuhan

Indikator ini menunjukkan bahwa pemberian insentif didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup layak dari pegawai.

5. Keadilan dan kelayakan

Pemberian insentif harus adil dan juga layak bagi pegawai berdasarkan pengorbanan kerja yang telah mereka lakukan.

6. Evaluasi jabatan

Nilai atau ranking dalam suatu jabatan juga menjadi indikator dalam pemberian insentif.

Sedangkan menurut Mutiara S. Pangabean (2002:77) bahwa indikator insentif yaitu:

1. Imbalan yang dibayarkan langsung kepada karyawan
2. Imbalan yang ditentukan oleh prestasi yang melebihi standar
3. Imbalan berupa uang sebagai pendorong karyawan bekerja lebih giat
4. Imbalan yang berupa gaji dibayarkan berdasarkan hasil kerja

2.2 Penelitian Terdahulu

Untuk menunjang penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa penelitian terlebih dahulu yang relevan dengan penelitian ini

Tabel 2.3

Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1	Marianus Subianto(2016)	Pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Serba mulia auto di kabupaten kutai barat	Temuan dalam penelitian ini adalah secara parsial variabel gaji dan insentif memberikan pengaruh yang signifikan positif antara variabel independen (gaji dan insentif) terhadap variabel dependent (kinerja karyawan) pada PT.serba mulia auto di kabupaten kutai barat. Dari hasil perhitungan variabel gaji sebesar 3,065 > t table sebesar 1,7011 sedangkan insentif (x) t hitung sebesar 3,462 dan t table sebesar 1,7011 Ho di tolak sedangkan Ha diterima.
2	Dian natalia (2015)	Analisis pengaruh insentif ,gaji dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi damai utama	hasil regresi berganda menunjukkan bahwa gaji,insentif dan motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan secara simultan gaji,insentif dan motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan . hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menghasilkan nilai t hitung lebih besar dari pada t table yaitu 6,370 >2,042 untuk insentif 2,409>2,042 untuk gaji dan 2,750>2,042 untuk motivasi.
3	Nurhidayah(2018)	Pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT, bandung bina distribusi DIV Neslte	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh variabel gaji (x1) dan insentif (x2) terhadap kinerja karyawan (y) diperoleh nilai F hitung 49,958 > f tabel 3,25 dengan probabilitas sig 0,019 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti Ho ditolak dan dapat disimpulkan bahwa gaji dan insentif secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bandung

			dina distribusi DIV nestle.
4	Dangnga & Ramli(2013)	Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap kinerja karyawan pada hotel grand clarion di kota makassar	Pengujian secara parsial variabel Gaji (X1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan sedangkan insentif (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada hotel grand clarion di kota makassar
5	Kusuma (2016)	Pengaruh motivasi kerja dan insentif terhadap semangat kerja karyawan CV. F.A management	Berdasarkan nilai thitung yang didapat dari masing-masing variabel, dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu yang terdiri dari motivasi kerja dan insentif secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terkait yaitu semangat kerja. Hasil perhitungan koefisien determinasi parsial menunjukkan bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan adalah motivasi kerja dibandingkan variabel lainnya, karena mempunyai koefisien determinasi parsial paling besar yaitu sebesar 0.4476.
6	Marianus subianto1 (2016)	Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Serba mulia auto di kabupaten kutai barat	Variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel gaji merupakan variabel terkuat yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel lainnya dalam penelitian ini. Variabel insentif juga merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat.
7	Zulkarnain & Suwarna (2016)	Pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan dibagian mekanik PT. Erlangga aditya indramayu	Temuan dalam penelitian ini adalah pengaruh insentif di bagian mekanik PT. Erlangga Aditya dapat dilihat pada persamaan regresi sederhana yaitu $Y = 12,352 + 0,351 X$ artinya insentif sangat berpengaruh signifikan positif

			pada kinerja karyawan dibagian mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu.
8	Ratnasari & Mahmud(2020)	Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap kinerja karyawan Bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan	Hasil uji t menjelaskan bahwa variabel gaji dan insentif berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, Karena gaji signifikan $0,018 < 0,05$ dan insentif signifikan $0,012 < 0,05$. Variabel insentif yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini ditunjukkan dengan nilai <i>Standardlized coefficients beta</i> variabel insentif lebih besar dibandingkan variabel gaji.
9	Linggar (2017)	Pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada CV. Medussa Multi Business center (MMBC) Palembang darussalam tour & travel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel gaji berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yaitu dilihat dari tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan variabel insentif juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005. Artinya variabel gaji dan insentif berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan pada CV. Medussa Multi Business Center (MMBC) Palembang Darussalam tour & travel.
10	Ahmad (2021)	Pengaruh pemberian gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan studi pada klinik As-syifa kabupaten pasuruan	Hasil penelitian secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberian gaji terhadap kinerja karyawan klinik As-syifa kabupaten pasuruan. Dan pada variabel insentif terdapat pengaruh positif dan signifikansi antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan klinik as-syifa pasuruan.

Sumber : Data diolah, 2025

2.3 Kerangka Konseptual

2.3.1. Pengaruh antara Gaji terhadap kinerja karyawan

Sujarweni (2015 : 127) menyatakan gaji adalah pembayaran atas jasa-jasa yang dilakukan oleh karyawan yang dilakukan perusahaan setiap bulan. Gaji umumnya tingkatannya dianggap lebih tinggi dari pada pembayaran-pembayaran kepada pekerja-pekerja upahan, walaupun kenyataannya sering tidak demikian karyawan diebritahu bagaimana harus melakukan pekerjaannya, berada dibawah perintah dan harus mengikuti petunjuk-petunjuk pemberi kerja mengenai pelaksanaan pekerjaan itu.

Menurut Robbins (2003 : 226) kinerja adalah akumulasi hasil akhir semua proses dan kegiatan kerja organisasi. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja, dinataranya yaitu gaji. Penelitian yang dilakukan (Marianuas Subianto 1, 2016), (Aries Mustakim, Supri Wahyuni Utomo, 2017), dan (Ratnasari & Mahmud, 2020) mengemukakan adanya pengaruh positif dan signifikan dari pemberian gaji terhadap kinerja karyawan.

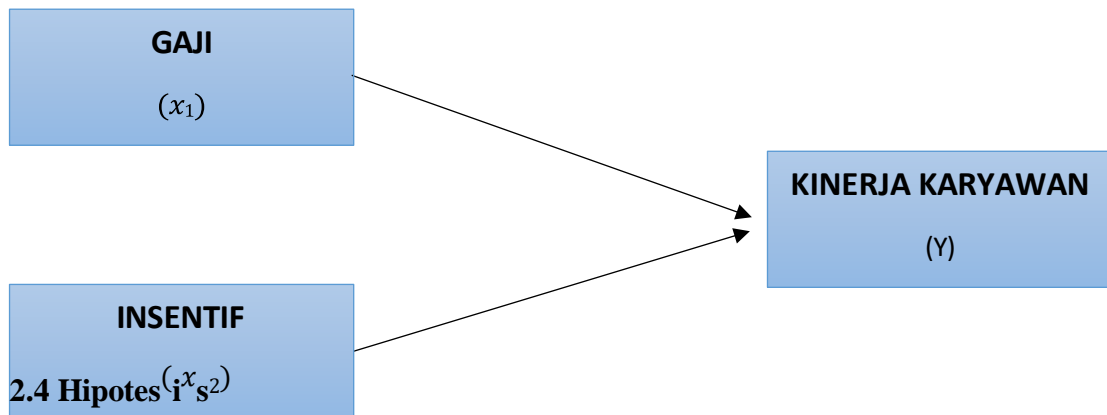
2.3.2 Pengaruh antara Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2004:384) mengemukakan bahwan insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan. Mangkunegara (2013) kinerja pada dasarnya adalah kegiatan yang telah dilakukan dengan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan.

Menurut Handoko (2008) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi Handoko menyebutkan bahwan insentif termasuk kedalam kompensasi. Penelitian yang dilakukan (Ratnasari & Mahmud, 2020),

(Rahmadani, 2020), dan (Widhianingrum, 2018) mengemukakan adanya pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



$$Y = a + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Keterangan:

Y : kinerja karyawan

a : konstanta

β_1, β_2 : nilai koefisien regresi

X1 : stres kerja

X2 : lingkungan kerja

e : variabel residual (error)

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:64) mengartikan hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, rumusan masalah tersebut telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan atau pernyataan. Berdasarkan uraian

teoritis dan kerangka konseptual diatas, maka dapat ditarik hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

H1 = Gaji berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Kinerja Karyawan

H2 = Insentif berpengaruh positif dan siginifikansi terhadap Kinerja Karyawan