



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

A. Landasan Teori

1. Insentif

a. Pengertian Insentif

Menurut Sarwoto dalam Larasati (2018), insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama diberikan kepada pekerja yang berprestasi. Oleh karena itu keberadaan insentif dapat menambah semangat untuk bekerja agar dapat memperoleh insentif. Definisi insentif yang lainnya mengatakan bahwa insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar (Hasibuan dalam Shalikhah, 2018).

Berdasarkan definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif merupakan sebuah penghargaan yang harus ada untuk menghargai karyawan yang berprestasi, yaitu sebagai balas jasa karyawan yang telah bekerja dengan baik dan mampu untuk mencapai titik tertentu, dimana telah melewati batas target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian



b. Manfaat Pemberian Insentif

© Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Terdapat beberapa manfaat dari pemberian insentif menurut Ranupandojo dan Husna dalam Shalikhah (2018), yaitu antara lain:

- (1) Mempertahankan pegawai yang berprestasi untuk tetap dalam perusahaan.
- (2) Memberikan kegairahan untuk menaikkan produktivitas.
- (3) Memberikan perangsang dalam usaha mencapai kedisiplinan kerja yang utuh.
- (4) Untuk meningkatkan *output* atau kinerja.
- (5) Menambah penghasilan dari pegawai.

c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Insentif

Menurut Suwatno, dkk. dalam Shalikhah (2018), faktor yang mempengaruhi pemberian insentif adalah sebagai berikut:

- (1) Jabatan atau Kedudukan

Seseorang yang menduduki jabatan atau kedudukan lebih tinggi di dalam suatu perusahaan secara otomatis tanggung jawab dan ruang lingkup kerjanya lebih besar atau sangat berpengaruh bagi roda kegiatan atau usaha suatu perusahaan itu sendiri. Maka perusahaan dalam memberikan insentif harus melihat seberapa besar tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang pegawai yaitu apabila jabatan kedudukan pegawai lebih besar atau lebih tinggi maka perusahaan tersebut dalam memberikan insentif lebih besar dari pegawai yang lainnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



(2) Prestasi Kerja

Pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang baik atau menonjol akan diberikan insentif yang lebih baik dan lebih besar daripada pegawai yang memiliki prestasi yang kurang atau tidak menonjol. Oleh sebab itu, maka pegawai yang prestasi kerjanya kurang atau tidak menonjol akan lebih giat dan bersemangat di dalam melakukan suatu pekerjaan agar perusahaan dapat memberikan insentif yang lebih besar.

(3) Laba Perusahaan

Pemberian insentif yang dilakukan oleh suatu perusahaan kepada pegawainya bukan hanya akan menguntungkan kepada pegawainya saja, tapi akan menguntungkan pihak perusahaan itu sendiri. Maka dari itu, suatu perusahaan tidak akan segan-segan memberikan insentif kepada para pegawainya yang prestasi kerjanya baik karena akan meningkatkan laba atau keuntungan bagi perusahaan itu sendiri.

d. Efek dari Insentif

Menurut Gorda dalam Shalikhah (2018), pemberian insentif dapat mendorong semangat kerja karyawan dan memberikan kepuasan, meningkatkan produktivitas. Dalam melakukan tugasnya, seorang pimpinan selalu membutuhkan bawahannya untuk melaksanakan rencana-rencananya.

(C) Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Pemberian insentif dimaksudkan untuk menambah penghasilan karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhannya. Mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan. Selain itu, menurut Siagian dalam Shalikhah (2018), karyawan dapat terdorong bekerja secara produktif karena apabila kinerja mereka menguntungkan perusahaan, maka mereka akan memperoleh penghasilan tambahan. Secara psikologis timbul rasa sepenanggungan dan seperasaan dengan pihak manajemen karena para karyawan diikut sertakan secara langsung dalam meningkatkan keberhasilan perusahaan dalam meraih keuntungan.

e. Indikator Insentif

Menurut Suwatno dan Priasan dalam Shalikhah (2018), indikator insentif dibagi menjadi dua golongan, yaitu:

(1) Insentif Material

Adalah suatu insentif yang diberikan kepada pegawai atau orang lain dalam bentuk uang.

(2) Insentif Non Material

Adalah suatu insentif yang diberikan dalam bentuk hadiah – hadiah atau kenikmatan, kesejahteraan, reputasi atau kemuliaan yang lebih besar atau hadiah – hadiah atau anugerah lainnya yang tidak dalam bentuk uang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



2. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Mowday dalam Kurniawan (2015), komitmen organisasi adalah ikatan keterkaitan individu dengan organisasi, sehingga individu tersebut merasa memiliki organisasinya. Sedangkan menurut Luthans dalam Shalikhah (2018), komitmen itu sendiri dapat diartikan secara umum sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka terhadap kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Definisi lain menurut Robbins dalam Shalikhah (2018), komitmen karyawan adalah usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam organisasi dan tidak ada keinginan meninggalkannya. Komitmen terhadap organisasional menunjuk pada pengidentifikasian tujuan karyawan dengan tujuan organisasi, dengan mengutamakan kepentingan organisasi dan tetap menjadi bagian organisasi.

Berdasarkan definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sebuah proses berkelanjutan dari suatu komitmen terhadap loyalitas untuk tetap menjadi bagian perusahaan disertai kemauan untuk mengerahkan segala upaya kepentingan organisasi itu sendiri.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



b. Manfaat Komitmen Organisasi

Luthans dalam Shalikhah (2018) memberikan pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen karyawan pada diri karyawan, yaitu:

(1) Berkomitmen Pada Nilai Utama Manusia

Membuat aturan tertulis, mempekerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.

(2) Memperjelas dan Mengkomunikasikan Misi Anda

Memperjelas misi dan ideologi, berkarisma, menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai, menekankan orientasi berdasarkan nilai stress dan pelatihan, serta membentuk tradisi.

(3) Menjamin Keadilan Organisasi

Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif, menyediakan komunikasi dua-arah yang ekstensif.

(4) Menciptakan Rasa Komunitas

Membangun homogenitas berdasarkan nilai, keadilan, menekankan kerjasama, saling mendukung, dan kerja tim, berkumpul bersama.

© Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



(5) Mendukung Perkembangan Karyawan

Melakukan aktualisasi, memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama, memajukan dan memberdayakan, mempromosikan dari dalam, menyediakan aktivitas perkembangan, menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Steers dan Porter dalam Meidiana (2015) mengemukakan tingkah laku yang disebabkan oleh adanya komitmen organisasi, yaitu:

(1) Prestasi Kerja

Adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan kesungguhan usaha karyawan dalam bekerja.

(2) Keterlambatan dan Absensi

Komitmen karyawan ditemukan berhubungan dengan tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan.

(3) Pergantian Tenaga Kerja (*Turnover*)

Pada dasarnya karyawan yang suka meninggalkan atau pindah kerja memiliki komitmen organisasi yang rendah dibandingkan dengan karyawan yang masih tetap bekerja, meskipun ada tawaran pekerjaan lain.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



d. Efek dari Komitmen Organisasi

Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi, harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Karyawan yang kurang memiliki komitmen dapat berdampak pada penurunan kinerja ataupun loyalitas karyawan menjadi berkurang. Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya karyawan yang memiliki komitmen, akan bekerja lebih optimal hingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang telah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

e. Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan bersifat multidimensi, maka terdapat perkembangan dukungan untuk model komponen yang diajukan oleh Allen dan Meyer dalam Shalikhah (2018), antara lain:

(1) Komitmen Afektif

Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatan dengan organisasi, sehingga individu akan merasa dihubungkan dengan organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi. Karyawan yang komitmen organisasinya berdasarkan komitmen afektif yang kuat akan meneruskan bekerja dengan perusahaan karena keinginan mereka sendiri, berdasarkan tingkat identifikasinya dengan perusahaan dan kesediannya untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan.

(C) Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

(2) Komitmen Kelanjutan

Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) adalah hasrat yang dimiliki oleh individu untuk bertahan dalam organisasi, sehingga individu merasa sangat membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi. Komitmen ini didasarkan pada persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang kuat akan meneruskan keanggotaannya dengan organisasi, karena mereka membutuhkannya. Luthans dalam Shalikhah (2018) mengemukakan komitmen berkelanjutan sebagai komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini disebabkan karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.

(3) Komitmen Normatif

Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah suatu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi. Normatif merupakan perasaan – perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus dia berikan kepada organisasi.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Tindakan tersebut merupakan hal yang tepat yang harus seorang pegawai lakukan. Karyawan dengan komitmen normatif yang kuat akan tetap bergabung di dalam organisasi, karena mereka merasa sudah cukup untuk hidupnya. Komitmen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi bergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan. Komitmen normatif menimbulkan perasaan kewajiban pada karyawan untuk memberi balasan atas apa yang telah diterima dari organisasi.

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Wirawan dalam Meidiana (2015) berpendapat bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi – fungsi atau indikator – indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Hasil keluaran tersebut sangat bergantung kepada baik buruknya kinerja, semakin baik kinerja, maka semakin besar keluaran yang dihasilkan. Menurut As’ad dalam Shalikhah (2018) kinerja merupakan suatu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Sedangkan arti kinerja menurut Hasibuan dalam Meidiana (2015) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Oleh karena itu indikator kinerja sangat penting dalam menilai seorang karyawan yang bekerja di sebuah organisasi atau perusahaan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Berdasarkan definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan pengertian kinerja yang

diambil dari pendapat Mangkunegara dalam Shalikhah (2018), yaitu kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi kinerja adalah hasil kerja karyawan, baik dalam bentuk kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

b. Tujuan Kinerja

Menurut Rivai dan Basri dalam Putro (2017) tujuan dari hasil kinerja yaitu:

- (1) Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntuhkan.
- (2) Untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya.
- (3) Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.
- (4) Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.
- (5) Target aktivitas perbaikan kinerja.
- (6) Perbaikan dalam kualitas atau produksi.
- (7) Perbaikan dalam waktu atau pengiriman.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

© Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

Menurut Wirawan dalam Shalikhah (2018), faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

(1) Faktor Internal Karyawan

Yaitu faktor – faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika karyawan tersebut berkembang. Faktor – faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor – faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

(2) Faktor Lingkungan Internal Organisasi

Yaitu dukungan dari organisasi dimana seorang karyawan bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Faktor – faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi, dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.

(3) Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

Yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor – faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya, agama, masyarakat, dan kompetitor.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



d. Efek dari Kinerja

Menurut Sedarmayati dalam Shalikhah (2018) kinerja karyawan berdampak pada hal – hal berikut ini:

- (1) Peningkatan keterampilan dan kemampuan karyawan.
- (2) Penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- (3) Pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang / rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- (4) Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- (5) Karyawan mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kekaryawanan khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
- (6) Karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya, sehingga dapat memicu perkembangannya.
- (7) Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan dan karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.

Hak Cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



e. Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Gomes dalam Meidiana (2015), yaitu:

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

- (1) *Quantity of work* (kuantitas kerja), yaitu jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam suatu periode tertentu. Kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaan yang dapat dikerjakan. Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.
- (2) *Quality of work* (kualitas kerja), yaitu mencerminkan seberapa baik karyawan mampu menyelesaikan tugas dan menghasilkan mutu yang baik pada pekerjaannya.
- (3) *Job knowledge* (wawasan kerja), yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- (4) *Creativeness* (kreativitas), yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan – tindakan untuk menyelesaikan persoalan – persoalan yang timbul.
- (5) *Cooperation* (kerja sama), yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama karyawan.
- (6) *Dependability* (keteguhan), yaitu kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- (7) *Initiative* (inisiatif), yaitu semangat dan berinisiatif dalam melaksanakan tugas – tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- (8) *Personal qualities* (kualitas individu), yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, dan integritas pribadi.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Judul	Sumber	Peneliti	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Insentif dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Banyuwangi Motor Genteng	Artikel Ilmiah Mahasiswa Universitas Jember (UNEJ) Tahun 2015	Rizal Abdul Ghofur, Muhammad Syahrudin, dan Nurhayati	(1) Ada pengaruh variabel insentif terhadap kinerja karyawan Dealer Banyuwangi Motor Genteng. (2) Ada pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Dealer Banyuwangi Motor Genteng. (3) Ada pengaruh variabel insentif dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Dealer Banyuwangi Motor Genteng.
2	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF (<i>Federal International Finance</i>) Group Member of ASTRA Cabang Manado	Skripsi Politeknik Negeri Manado Tahun 2015	Andreas Wahyu Kurniawan	Hasil penelitian membuktikan ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. FIF (<i>Federal International Finance</i>) Group Member of ASTRA Cabang Manado.

© Hak cipta milik IBIKKG

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian GIE

1. Dilarang menyalin, mengutip, atau menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumbernya.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



1	Pengaruh Insentif dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta	Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta Tahun 2015	Rahmadhani Shalikhah	(1) Terdapat pengaruh dari variabel insentif terhadap kinerja karyawan. (2) Terdapat pengaruh dari variabel komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan.
4	Pengaruh Insentif dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Mirota Batik Malioboro Yogyakarta	Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta Tahun 2015	Karina Meidiana	(1) Variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (2) Variabel komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (3) Variabel insentif dan komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
5	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Makassar	Skripsi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar Tahun 2016	Maziah	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar.
6	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi	Skripsi Universitas PGRI Yogyakarta Tahun 2017	Hesti Catur Astiani	(1) Variabel Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. (2) Variabel Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. (3) Variabel Komitmen Organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

C. Kerangka Pemikiran

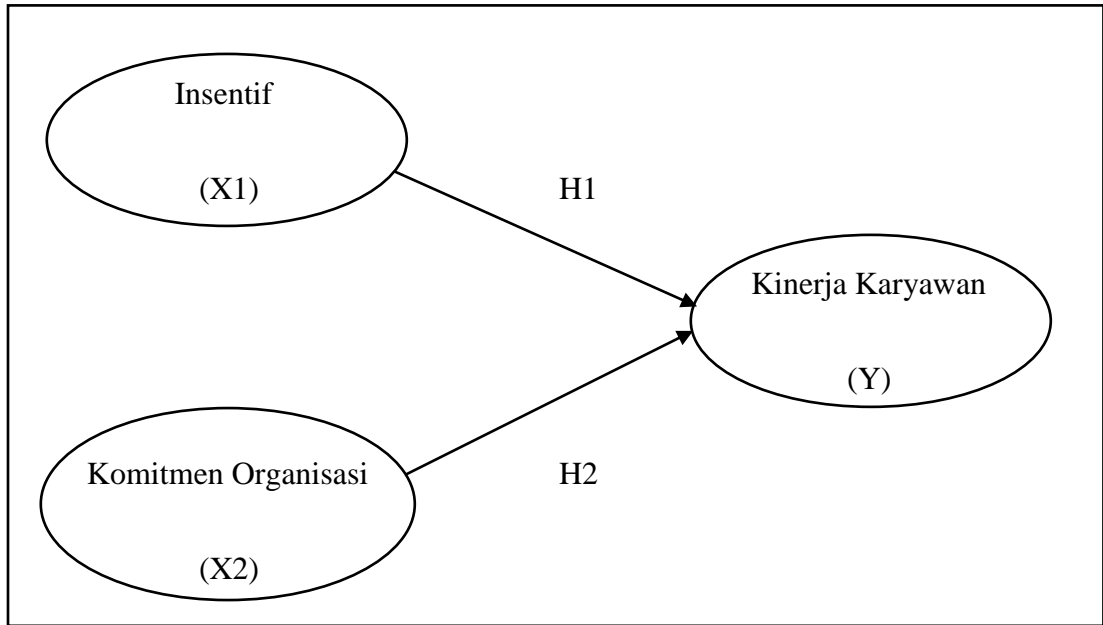
© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Sumber: Digunakan untuk penelitian ini.

D. Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja.

Menurut Sarwoto dalam Larasati (2018), insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama diberikan kepada pekerja yang berprestasi. Oleh karena itu keberadaan insentif dapat menambah semangat untuk bekerja agar dapat memperoleh insentif.



Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmadhani Shalikhah pada tahun 2018, memiliki hasil penelitian yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa insentif berpotensi meningkatkan kinerja karyawan.

H1 : Insentif Berpengaruh Terhadap Kinerja

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja.

Menurut Mowday dalam Kurniawan (2015), komitmen organisasi adalah ikatan keterkaitan individu dengan organisasi, sehingga individu tersebut merasa memiliki organisasinya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Karina Meidiana pada tahun 2015 menyatakan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa komitmen organisasi berpotensi meningkatkan kinerja karyawan.

H2 : Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja