

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Insentif

2.1.1.1 Pengertian Insentif

Suatu sukses perusahaan memerlukan strategi efektif yang harus dicapai untuk menuju keberhasilan para manajer dapat menggunakan insentif sebagai alat untuk memotivasi pekerja guna mencapai tujuan organisasi. Sebab ini merupakan bentuk insentif yang berorientasi pada hasil kerja. Kompensasi merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa dari pelaksanaan pekerjaan diorganisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah bonus, insentif [3].

Untuk memperoleh pengertian yang lebih jelas tentang insentif di bawah ini ada beberapa ahli manajemen menggunakan pengertian mengenai insentif.

Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi[4].

Insentif adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu[5]. Sehingga tergantung dari pencapaian kinerja atau produktivitas karyawan.

Insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat meningkatnya produktivitas. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung diluar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja. Sistem tersebut bertujuan agar karyawan mau bekerja dengan baik dan dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seseorang karyawan [2].

Dari pengertian para ahli diatas terdapat kesamaan, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawannya atas dasar prestasi kerja yang tinggi atau pada karyawan yang berkerja melampaui standar yang telah ditentukan.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Insentif

Ada pun jenis-jenis insentif antara lain[2]:

a. Piecework

Piecework merupakan insentif yang diberikan berdasarkan jumlah output atau barang yang dihasilkan pekerja. Sistem ini bersifat individual standarnya output perunit digunakan untuk pekerja yang outputnya sangat jelas dan dapat diukur dengan mudah dalam organisasi.

b. Bonus

Bonus merupakan tambahan upah yang diterima karena hasil kerja yang melebihi standar yang ditentukan dimana karyawan juga mendapatkan upah pokok.

c. Komisi

Komisi merupakan insentif diberikan berdasarkan jumlah barang yang terjual sistem ini biasanya digunakan untuk tenaga penjual. Sistem ini bersifat individual, standarnya adalah hasil penjualan yang dapat diukur dengan jelas.

d. Kurva Kematangan

kurva kematangan merupakan jumlah tambahan gaji yang diberikan kepada tenaga kerja, karena masa kerja dan golongan pangkat serta gajinya dapat dicapai sesuai dengan prestasi kerja dan masa kerja sehingga mereka diharapkan terus meningkatkan prestasi.

e. Pay for knowledge

Pay for knowledge merupakan pemberian insentif ini bukan pada apa yang dikerjakan oleh karyawan yang menghasilkan produk nyata tetapi pada apa yang dilakukan untuk organisasi. Melalui pengetahuan yang diperolehnya yang diasumsikan mempunyai pengaruh yang besar dan penting bagi perusahaan.

Dasar pemikiran adalah seseorang mempunyai tambahan pengetahuan mempunyai kemungkinan tambahan tugas yang dapat dilakukan untuk organisasi.

f. Insentif Non Materi

Insentif non materi merupakan insentif pada umumnya berupa uang tetapi insentif dapat pula dalam bentuk lain sebagai contoh dalam bentuk materi baru (*sertifikat, liburan, dll*) hal ini dapat berarti sebagai pendorong untuk meningkatkan pencapaian usaha seseorang, ada pula insentif dalam bentuk usaha perubahan seperti rotasi kerja.

g. Insentif Eksekutif

Insentif eksekutif merupakan bonus yang diberikan kepada manajer atas peran yang mereka berikan untuk menetapkan dana mencapai tingkat keuntungan tertentu bagi organisasi. Insentif ini bisa diberikan dalam bentuk bonus tambahan yang biasanya disebut jangka pendek, atau kesempatan kepemilikan perusahaan melalui pembelian saham perusahaan dengan harga tertentu yang biasanya disebut bonus jangka panjang.

2.1.1.3 Tujuan Insentif

Pemberian insentif memiliki tujuan-tujuan tertentu antara lain [6]:

- a. Untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah berprestasi. Artinya insentif bertujuan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan bekerja melampaui standar yang telah ditetapkan.
- b. Untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif bermaksud memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan karena karyawan akan bekerja secara maksimal.
- c. Untuk menjamin bahwa karyawan akan mengerahkan mengerahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan kata lain insentif memberikan dampak positif kepada perusahaan karena karyawan akan mengerahkan kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.
- d. Untuk mengukur usaha karyawan atau kinerjanya. Artinya insentif bertujuan untuk mengukur usaha atau kinerja seseorang atau kelompok yang bekerja disuatu organisasi atau perusahaan.

2.1.1.4 Indikator Insentif

Adapun indikator pemberian insentif antara lain [2]:

a. Kinerja

Sistem pemberian dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai.

b. Lama kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungan pemberian insentif dapat menggunakan per jam, per minggu ataupun per bulan.

c. Senioritas

Sistem pemberian insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap tenangnya dalam organisasi.

d. Kebutuhan

Indikator ini menunjukan bahwa pemberian insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok, tidak berlebih namun tidak berkekurangan.

e. Keadilan dan kelayakan

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

f. Evaluasi jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Berarti penentuan nilai relatif dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif.

2.1.2 Promosi jabatan

2.1.2.1 Defenisi Promosi Jabatan

Setiap karyawan memiliki keinginan untuk selalu menjadi lebih baik, menduduki jabatan yang lebih tinggi, memperoleh upah atau gaji yang lebih tinggi. Promosi jabatan adalah salah satu hal yang menjadi impian setiap karyawan, karena dengan promosi jabatankaryawan memperoleh hal-hal yang diinginkan.

Untuk memperoleh pengertian yang lebih jelas tentang promosi jabatan di bawah ini ada beberapa ahli manajemen menggunakan pengertian mengenai promosi jabatan.

Promosi jabatan adalah perpindahan dari satu jabatan kejabtaan yang lebih tinggi, wewenang dan tanggung jawab semakin besar, status serta pendapatan juga semakin besar [1].

Promosi jabatan adalah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawab, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilan pun lebih besar pula[7].

Dari pengertian para ahli diatas terdapat kesamaan, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa promosi jabatan adalah proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan yang lain yang lebih tinggi dan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi pula dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

2.1.2.2 Dasar-Dasar Promosi Jabatan

Pedoman yang dijadikan dasar untuk mempromosikan karyawan antara lain[1]:

a. Pengalaman (*senioritas*)

Promosi jabatan didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan. Pertimbangan promosi adalah pengalaman kerja, orang yang paling lama bekerja diperusahaan, akan mendapatkan kesempatan pertama untuk dipromosikan.

b. Kecakapan (*ability*)

Promosi jabatan didasarkan pada penilaian kecakapan. Pertimbangan promosi adalah kecakapan, orang yang cakap atau ahli mendapat prioritas pertama untuk dipromosikan.

c. Kombinasi pengalaman dan kecakapan

Promosi jabatan didasarkan pada pengalaman dan kecakapan. Pertimbangan promosi adalah lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki, dan hasil ujian kenaikan golongan.

2.1.2.3 Tujuan-Tujuan Promosi Jabatan

Adapun tujuan-tujuan promosi jabatan antara lain[1]:

- a. Untuk memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi tinggi.
- b. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan semakin besar.
- c. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan membesar produktivitas kerja.
- d. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan realisasinya promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat.
- e. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
- f. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
- g. Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
- h. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak kosong maka dipromosikan karyawan lainnya.
- i. Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan, dan ketenangannya dalam berkerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat.
- j. Untuk mempermudah penarikan pelamar sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya pendorong serta perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukkan lamarannya.
- k. Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaannya.

2.1.2.4 Indikator-Indikator Promosi Jabatan

Adapun indikator promosi jabatan antara lain[1]:

a. Kejujuran

Karyawan harus jujur pada diri sendiri, bahwasanya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya. Dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.

b. Disiplin

Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting karena hanya dengan kedisiplinan memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

c. Prestasi kerja

Karyawan itu mempunyai hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.

d. Kerja sama

Karyawan dapat berkerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai saaran perusahaan. Dengan demikian, akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik diantara semua karyawan.

e. Kecakapan

Karyawan itu cakap, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Dia bisa berkerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaanya dengan baik, tanpa mendapat bimbingan yang terus-menerus dari atasannya.

f. Loyalitas

Karyawan harus loyal dalam membela perusahaan dari tindakan yang merugikan perusahaan. Ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan.

g. Kepemimpinan

Dia harus membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Dia harus menjadi panutan dan memperoleh personality authority yang tinggi dari para bawahannya.

h. Komunikatif

Karyawan ini dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsi informasi dari atasan maupun dari bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi.

i. Pendidikan

Karyawan harus telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Defenisi Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [4]. Pendapat ini menyebutkan kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana mengenal banyaknya kesalahan yang yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani [8].

Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan dan legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika[9].

Dari pengertian para ahli diatas terdapat kesamaan, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja karyawan yang dilihat dari kuantitas, kualitas dan waktu kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2.1.3.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu metode untuk membandingkan berbagai pekerjaan dengan menggunakan prosedur-prosedur formal dan sistematis untuk menentukan urutan pekerjaan-pekerjaan melalui penentuan kedudukan dan rasio antara satu pekerjaan dengan yang lainnya[9].

Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang[7].

Dari pengertian para ahli diatas terdapat kesamaan, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa penilaian kinerja adalah kegiatan evaluasi sebagai usaha dalam menentukan berhasil tidaknya pekerja dalam mengerjakan pekerjaannya. Tujuan penilaian kinerja ada dua yaitu tujuan umum (*Penilaian kinerja bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja, yang berpengaruh pada prestasi pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya*) dan tujuan khusus (*Penilaian kinerja juga memberikan informasi tentang spesifikasi jabatan yang dapat membantu dalam memecahkan masalah organisasi atau perusahaan*).

2.1.3.3 Membangun Kinerja

Kinerja dapat dioptimalkan melalui penetapan diskripsi jabatan yang jelas dan terukur bagi setiap pegawai. Dalam hal ini, deskriptif jabatan terbagi 7 antara lain [9]:

a. Penentuan gaji

Hasil deskriptif jabatan akan berfungsi menjadi dasar untuk perbandingan pekerjaan dalam suatu organisasi dan dapat dijadikan sebagai acuan pemberian gaji yang adil bagi pegawai dan sebagai data perbandingan dalam persaingan dalam organisasi.

b. Seleksi pegawai

Deskripsi jabatan sangat dibutuhkan dalam penerimaan, seleksi, dan penempatan pegawai. Selain itu, juga merupakan sumber untuk pengembangan spesifikasi pekerjaan yang dapat menjelaskan tingkat kualifikasi yang dimiliki oleh seorang pelamar dalam jabatan tertentu.

c. Orientasi

Deskriptif jabatan dapat mengenalkan tugas-tugas pekerjaan yang baru kepada pegawai dengan cepat dan efisien.

d. Penilaian kinerja

Menunjukkan perbandingan bagaimana seorang pegawai memenuhi tugasnya dan bagaimana tugas itu seharusnya dipenuhi.

e. Pelatihan dan pengembangan

Memberikan analisis yang akurat mengenai pelatihan yang diberikan dan perkembangan untuk membantu pengembangan karier.

f. Uraian dan pelaksanaan organisasi

Menunjukkan dimana kelebihan dan kekurangan dalam pertanggungjawaban, dalam hal ini, deskriptif jabatan ini menyeimbangkan tugas dan tanggung jawab.

g. Uraian dan tanggung jawab

Akan membantu individu untuk memahami berbagai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.3.4 Indikator Untuk Mengukur Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu sebagai berikut[10]:

- a. Kualitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas, tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan pada perusahaan

2.2 Review Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan sudah ada yang meneliti tentang pengaruh insentif dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut akan dikemukakan berikut ini:

1. Rendi Fitriadi (2015) ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan distributor baterai Yuasa pada PT. Riau Indotama Abadi, Pekanbaru. Populasi penelitian 31 orang dan jenis sampel penelitian ini menggunakan sampel total atau sensus. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier sederhana. Disimpulkan bahwa penelitian ini menunjukkan pemberian insentif memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan[11].
2. Firza Umar Salim (2016) penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Palu Batu Madu. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan lapangan berjumlah 30 orang, jenis sampel penelitian ini menggunakan sampel total atau sensus. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis. Disimpulkan bahwa pemberian insentif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan [12].
3. Tri Handoko dan Handoyo Djoko Waluyo (2015) penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Card Semesta (studi kasus karyawan divisi sales dan marketing Jakarta. Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 responden dan jenis sampel yang digunakan sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan metode regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun pemberian insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan secara simultan kedisiplinan dan pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan[13].
4. Leonardo (2014) penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Multi Finance Manado. Populasi dan sampel dari penelitian ini berjumlah 55 orang, jenis sampel yang digunakan teknik purposive sampling (*sampel pertimbangan*) . penelitian ini menggunakan

metode penelitian survey. Disimpulkan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan[14].

5. Afrida Hayati Ritonga dan Angreni Atmei Lubis (2015) penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Herfitan Farma & Plant cabang Medan. Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Herfitan Farma & Plant cabang Medan yang berjumlah 32 orang, jenis sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Metode penelitian adalah analisis regresi linier sederhana dan korelasi. Disimpulkan bahwa variabel promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [15].

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

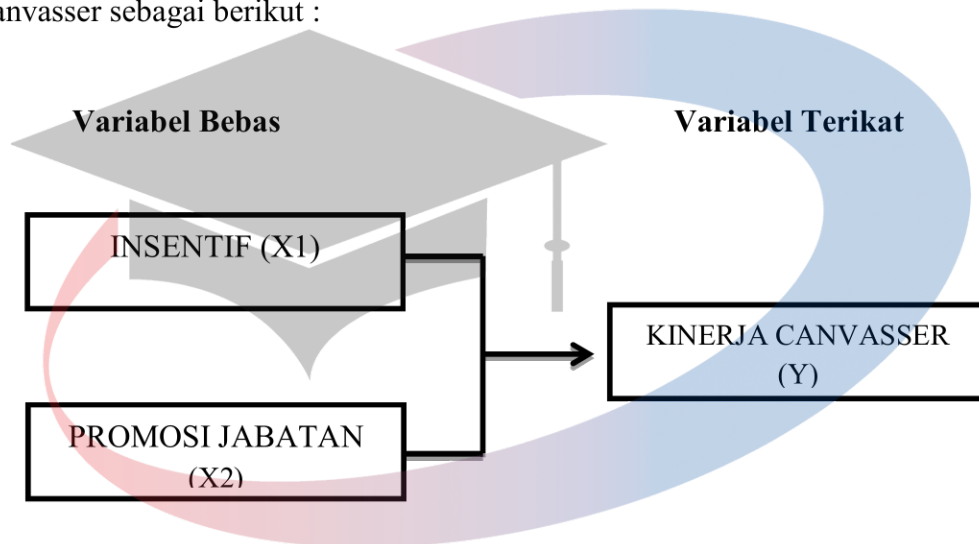
No	Penelitian (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Rendi Fitriadi (2015)	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Baterai Yuasa Pada PT. Riau Indotama Abadi, Pekanbaru.	X: Insentif Y: Kinerja Karyawan	hasil penelitian ini menunjukkan pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Riau Indotama Abadi, Pekanbaru.
2	Firza Umar Salim (2016)	Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Palu Batu Madu.	X: Insentif Y: Kinerja Karyawan	hasil penelitian ini menunjukkan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Palu Batu Madu.

3	Tri Handoko Handoyo Djoko Waluyo (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta (Studi Kasus Karyawan Divisi Sales Dan Marketing Jakarta).	X1 : Disiplin Kerja X2 : Insentif Y : Kinerja Karyawan	Secara Simultan: Disiplin kerja, Insentif sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara Parsial: Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Insentif tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
4	Leonardo (2014)	Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Multi Finance Manado.	X: Promosi Jabatan Y: Kinerja Karyawan	hasil ini menunjukkan promosi jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Afrida Hayati Ritonga dan Angreni Atmei Lubis (2015)	Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Herfitan Farma & Plant cabang Medan	X:Promosi Jabatan Y: Kinerja Karyawan	hasil ini menunjukkan promosi jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah kerangka pemikiran dari tinjauan teori yang dapat menggambarkan keterkaitan antar variabel yang akan diteliti dan merupakan tuntunan bagi peneliti untuk memecahkan masalah dan merumuskan hipotesis.

Berdasarkan latar belakang penelitian dan perumusan masalah yang dituliskan sebelumnya, maka penulis membuat kerangka konseptual seperti dibawah ini yang menunjukkan hubungan antara insentif dan promosi jabatan terhadap kinerja canvasser sebagai berikut :



Gambar 2 .1Kerangka Konseptual

2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data[16].

Berdasarkan pokok kajian teoritis dan empiris serta tujuan yang hendak dicapai, maka hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian ini adalah:

2.4.1 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Pemberian insentif yakni imbalan yang diberikan baik dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan agar mereka dapat berkerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan kata lain pemberian insentif bertujuan untuk meningkatkan

produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap loyal kepada perusahaan. Pemberian insentif dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau berkerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga mendorong kinerja karyawan. Teori tersebut didukung dengan hasil penelitian oleh Khairul azmi (2012) yang menyatakan bahwa variabel insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H1: Terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja canvasser

2.4.2 Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Promosi jabatan memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*), serta penghasilan (*outcomes*) yang semakin besar bagi karyawan. Teori tersebut didukung dengan hasil penelitian oleh Leonardo (2014) yang menyatakan bahwa variabel promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2: Terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja canvasser

2.4.3 Pengaruh Insentif dan Promosi Jabatan Terhadap kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berasal dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi [1].

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja bersumber dari pemberian insentif yang mempengaruhi kinerja karyawan, maupun dari promosi jabatan.

H3: Terdapat pengaruh insentif dan promosi jabatan terhadap kinerja canvasser.