

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Insentif

a. Pengertian Insentif

Pengertian Insentif adalah sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat. Untuk memperoleh pengertian yang lebih jelas tentang insentif, di bawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai insentif.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2008:117), Menyatakan bahwa “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi”.

Menurut Mutiara S. Pangabea (2002: 77), mengemukakan bahwa: “Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi

melebihi standar yang ditentukan. mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja”.sedangkan insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi (Gorda, 2004:141).

Jadi menurut pendapat-pendapat para ahli di atas dapat di artikan bahwa insentif adalah suatu bentuk penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan atas dasar prestasi kerja yang tinggi atau pada karyawan yang bekerja melebihi standar yang telah ditentukan. Insentif dimaksudkan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang kinerjanya tinggi untuk tetap berada dalam perusahaan.

b. Tujuan Pemberian Insentif

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

1. Memberikan balas jasa yang berbeda dikarenakan hasil kerja yang berbeda.
2. Mendorong semangat kerja karyawan dan memebrikan kepuasan.
3. Meningkatkan produktivitas.
4. Dalam melakukan tugasnya seorang pimpinan selalu membutuhkan bawahannya untuk melaksanakan rencana-rencannya.
5. Pemberian insentif dimaksudkan untuk menambah penghasilan karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhannya

6. Mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.

c. Indikator Insentif

pengertian insentif yang di kemukakan oleh Pangabean (2002: 77), bahwa indikator insentif tersebut diantaranya :

1. Imbalan yang dibayarkan langsung kepada karyawan.
2. Imbalan 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

d. Jenis - jenis Insentif

Jenis-jenis insentif dalam suatu perusahaan/instansi, harus dituangkan secara jelas sehingga dapat diketahui oleh pegawai dan oleh perusahaan tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah gairah kerja bagi karyawan yang bersangkutan.

Menurut Kadarisman (2012:185) jenis-jenis insentif dibagi menjadi (2) dua yaitu insentif individu dan insentif kelompok, berikut penjelasannya:

- a. Insentif individu atau insentif yang diterimakan kepada pegawai sebagai individu, secara umum terdapat tiga macam, yaitu :
 - 1) *Piecework*, adalah insentif yang diberikan sebagai imbalan pada setiap unit produk yang mampu dihasilkan oleh pegawai secara perorangan.

- 2) *Production bonus*, adalah insentif yang diberikan oleh perusahaan bila tingkat produksi yang dihasilkan pegawai telah melebihi standar produksi yang ditetapkan.
 - 3) *Pay for knowledge compensation*, tujuan insentif jenis ini adalah untuk lebih merangsang pegawai agar terpacu untuk belajar demi meningkatkan kualifikasi dirinya.
- b. Insentif kelompok, atau insentif yang diterimakan kepada pegawai sebagai kelompok. Secara umum dikenal adanya empat jenis insentif kelompok, yaitu:
- 1) *Product sharing plan*. Kelompok pegawai pada suatu unit kerja mendapatkan insentif bila jumlah dan mutu produksi unit tersebut melampaui standardt atau target jumlah dan mutu produksi yang telah ditentukan.
 - 2) *Profit sharing plan*. Insentif untuk kelompok pegawai ditentukan berdasarkan keuntungan yang diperoleh perusahaan, yaitu sebagian keuntungan tersebut dibagikan kepada pegawai.
 - 3) *Cost reduction plan*. Pola insentif jenis ini mendasarkan diri pada perhitungan jumlah *cost* atau biaya (tenaga kerja, bahan, jumlah waktu yang digunakan, atau komponen biaya lainnya) yang berhasil dihemat atau dikurangi.
 - 4) Insentif bagi eksekutif. Dalam menentukan insentif bagi manajer atau kelompok eksekutif perlu menimbang keseimbangan antara tujuan jangka pendek dan prestasi jangka panjang.

Jelas bahwa insentif yang memadai akan mendorong semangat dan gairah kerja karyawan, sehingga karyawan akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya ada akhirnya akan meningkatkan keuntungan itu sendiri dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan, sehingga perusahaan dan karyawan diharapkan lebih solid dalam membangun kebersamaan menuju kemajuan perusahaan.

e. Faktor – Faktor Insentif

Menurut Handoko (2002:56), ada enam faktor yang mempengaruhi insentif. Adapun penjelasan keenam faktor – faktor tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kinerja

Sistem insentif 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. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak favourable bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

2. Lama Kerja

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

3. Senioritas

Sistem 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 di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (junior) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul di mana para pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

4. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

5. Keadilan dan Kelayakan

a. Keadilan

Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan kinerja, makin tinggi

pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut.

b. Kelayakan

Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

6. Evaluasi Jabatan

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

2. Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

Pengertian produktivitas tersebut biasanya dihubungkan dengan produktivitas pekerja dan dapat dijabarkan sebagai perbandingan antara hasil kerja, dalam perusahaan asuransi produktivitas biasanya dilihat dari seberapa banyak nasabah yang membuka polis asuransi. Menurut Anoraga (2005:55). Produktivitas kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dipergunakan. Produktivitas bukanlah membuat pegawai bekerja lebih lama atau lebih keras. Peningkatan produktivitas lebih banyak merupakan hasil dari perencanaan yang tepat, investasi yang bijaksana, teknologi baru, teknik yang lebih baik, efisiensi lebih tinggi, pelaksanaan manajemen yang lebih baik, kesadaran para pegawai serta kesediaan untuk bekerja secara memadai untuk gaji yang memadai. Sedangkan Ervianto (2005) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas proyek dapat diklarifikasikan menjadi empat kategori utama, antara lain:

1. Metode dan teknologi, terdiri atas faktor: desain rekayasa, metode konstruksi, urutan kerja, pengukuran kerja.
2. Manajemen lapangan, terdiri atas faktor: perencanaan dan penjadwalan, tata letak lapangan, komunikasi lapangan, manajemen material, manajemen peralatan, manajemen tenaga kerja.
3. Lingkungan kerja, terdiri atas faktor: keselamatan kerja, lingkungan fisik, kualitas pengawasan, keamanan kerja, latihan kerja, partisipasi.

4. Faktor manusia, terdiri atas faktor: tingkat upah pekerja, kepuasan kerja, insentif, pembagian keuntungan, hubungan kerja mador-pekerja, hubungan kerja antar sejawat, kemangkiran.

b. Aspek-aspek Dalam Produktivitas

Dua aspek yang menurut Stefanus dan Rachmat (2007) penting dalam produktivitas kerja adalah:

1. Efisiensi; merupakan suatu ukuran dalam membandingkan penggunaan masukan yang direncanakan dengan masukan yang sebenarnya 9 terlaksana. Kalau masukan yang sebenarnya digunakan itu semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi.

2. Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai, baik secara kualitas maupun waktu. Jika presentase target yang dapat tercapai itu semakin besar, maka tingkat efektivitas itu semakin tinggi, demikian pula sebaliknya.

c. Definisi Sistem Produktivitas

Untuk melaksanakan fungsi-fungsi produksi dengan baik, maka diperlukan rangkaian kegiatan yang akan membentuk suatu sistem produksi. Merupakan kumpulan dari sub sistem yang saling berinteraksi dengan tujuan mentransformasi input produksi menjadi output produksi. Input produksi ini dapat berupa bahan, mesin, tenaga kerja, modal, informasi. Sedangkan output produksi merupakan produk yang di hasilkan berikut hasil sampingannya, seperti limbah, informasi, dan sebagainya.

d. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan maupun kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Menurut Pandji Anoraga (2005: 56-60) ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan antara lain:

1) Pekerjaan yang menarik

Biasanya apabila karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan senang atau menarik bagi dirinya, maka hasil pekerjaannya akan lebih memuaskan dari pada karyawan yang mengerjakan pekerjaan yang tidak disenaginya. Demikian pula apabila kita akan memberikan tugas pada karyawan, maka alangkah baiknya bila kita mengetahui apakah karyawan tersebut senang atau tidak dengan pekerjaan yang kita berikan. Hal ini dilakukan agar kita mendapatkan suatu hasil yang memuaskan.

2) Upah yang baik

Pada dasarnya karyawan yang bekerja, mengharapkan imbalan yang sesuai dengan pekerjaannya. Karena adanya upah yang sesuai dengan pekerjaannya maka akan timbul pula rasa gairah kerja yang semakin baik. Terpuhinya upah yang baik atau dengan kata lain upah yang tidak ditanggguh-tanggguhkan oleh para manajer atau pimpinan, maka rasa kecukupan untuk memenuhi kebutuhan hidup, baik karyawan itu sendiri maupun bagi keluarganya.

3) Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan.

Keamanan dan perlindungan dalam bekerja itu adalah bekerja pada pekerjaan yang memerlukan perlindungan tubuh, ataupun juga memberikan training sebelumnya untuk pekerjaan yang akan dilakukannya. Terpenuhiya jaminan atas pekerjaannya, maka dalam bekerja tidak akan adalagi perasaan was-was ataupun ragu-ragu.

4) Etos kerja

Etos kerja adalah apabila seorang pekerja tetap telah tahu kegunaan dari pekerjaannya bagi umum, dan juga sudah tahu betapa penting pekerjaan yang dilakukannya. Maka dalam mengerjakan pekerjaannya pekerja tadi akan lebih meningkatkan produktivitasnya. Cara untuk menambah rasa penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan adalah dengan memberitahukan pada pekerja kegunaan hasil produk yang dikerjakannya, baik dengan cara langsung menunjukan kegunaanya ataupun dengan cara mengambil sampel.

5) Lingkungan atau suasana kerja yang baik

Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula bagi semua pihak, baik bagi para karyawan, pimpinan ataupun hasil pekerjaannya. Misalnya para pekerja seharusnya bekerja pada suatu ketenangan untuk hasil yang baik, akan tetapi lingkungan kerjanya tidak sesuai karena kebisingan atau udara yang pengab, maka mungkin hasil yang dicapai tidak baik. Jadi jelaslah bahwa penyesuaian atas suasana lingkungan kerja sangat berpengaruh. Oleh sebab itu, para pimpinan atau manajer harus tahu dengan pasti bagaimana menyesuaikan tempat kerja untuk para pekerja.

6) Promosi dan Perkembangan diri.

Upaya untuk memberitahukan atau menawarkan produk atau jasa pada dengan tujuan menarik calon konsumen untuk membeli, dengan adanya promosi produsen atau distributor mengharapkan kenaikannya angka penjualan.

7) Merasa terlibat dengan kegiatan-kegiatan organisasi

Adanya keterlibatan dalam organisasi (perusahaan), dimana para pekerja itu bekerja, maka karyawan akan merasa bahwa dirinya benar-benar dibutuhkan dalam perusahaan, dan karyawan merasa memiliki perusahaan. Timbulnya kecintaan dalam diri karyawan terhadap perusahaan, maka karyawan tadi akan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya, jika karyawan tersebut bermalas-malasan, maka produktivitas kerjanya akan menurun dan mengakibatkan kerugian pada perusahaan.

8) Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi

Seorang pemimpin yang bijak sana akan memperhatikan bawahannya sampai pada urusan pribadinya. Demikian para pekerja merasakan bahwa dirinya diberikan perhatian besar oleh pemimpinnya. Hal ini mendorong motivasi pekerja untuk bekerja lebih giat lagi melalui pendekatan secara kekeluargaan atau dari hati ke hati antara pimpinan dan bawahan.

9) Kesetiaan pimpinan pada diri pekerja

Kesetiaan pimpinan pada diri pekerja merupakan dasar rasa kepercayaan pekerja terhadap perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Kesetiaan pimpinan juga merupakan suatu wibawah dari perusahaan, karena bila pimpinan hanya mengobral janji-janji akan melakukan sesuatu, tetapi kenyataannya tidak, maka

hal ini akan menimbulkan suatu rasa yang tidak baik dalam diri pekerja. Akibatnya para pekerja akan merasakan sikap atasannya itu bukan sebagai seorang pimpinan yang baik dan jika hal itu dibiarkan terus-menerus, maka perusahaan akan terancam hancur.

10) Disiplin kerja yang keras

Para pekerja biasanya merasa enggan akan disiplin kerja yang keras dari perusahaan tempatnya bekerja, karena hal ini membuat pekerja merasa tertekan akan tetapi tanpa disiplin kerja yang keras akan sulit pula tercapai produktivitas yang maksimal. Oleh sebab itu pimpinan hendaknya memberikan contoh bagi karyawannya untuk berdisiplin yang baik dan memberikan sanksi yang sesuai bagi para pelanggarnya.

3. Prestasi

a. Pengertian Prestasi

Istilah prestasi kerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama, Malayu S.P. Hasibuan (2008:94), menjelaskan “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas

yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Justine Sirait (2006:128) menjelaskan bahwa “prestasi kerja adalah proses evaluasi atau unjuk kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi. Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2007:135) mengungkapkan bahwa “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai organisasi mengvaluasi atau menilai karyawannya”.

Dari beberapa pengertian prestasi kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang berdasarkan beban tanggungjawab yang diberikan karyawannya dengan melebihi target yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

b. Indikator Prestasi

Anwar Prabu Manhkunegara (2009:67) menjelaskan bahwa : “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Dari definisi diatas, indikator prestasi kerja adalah :

1. Kualitas adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya di ukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan hasil kerja.
2. Kuantitas banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

3. Pelaksanaan tugas kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.
4. Tanggung Jawab suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kepuasan

c. Aspek-aspek Prestasi

Menurut Hasibuan (2000:143), bahwa aspek-aspek yang dinilai dari prestasi kerja mencakup sebagai berikut:

1). Kesetiaan.

Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.

2). Prestasi kerja.

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaan.

3). Kejujuran.

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.

4). Kedisiplinan.

Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5). Kreativitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

6). Kerjasama.

Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

7). Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

8). Kepribadian.

Penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

9). Prakarsa.

Penilai menilai kemampuan berpikir yang orisinal berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

10). Kecakapan.

Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dn di dalam situasi manajemen.

11). Tanggung Jawab.

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

B. Penelitian Terdahulu

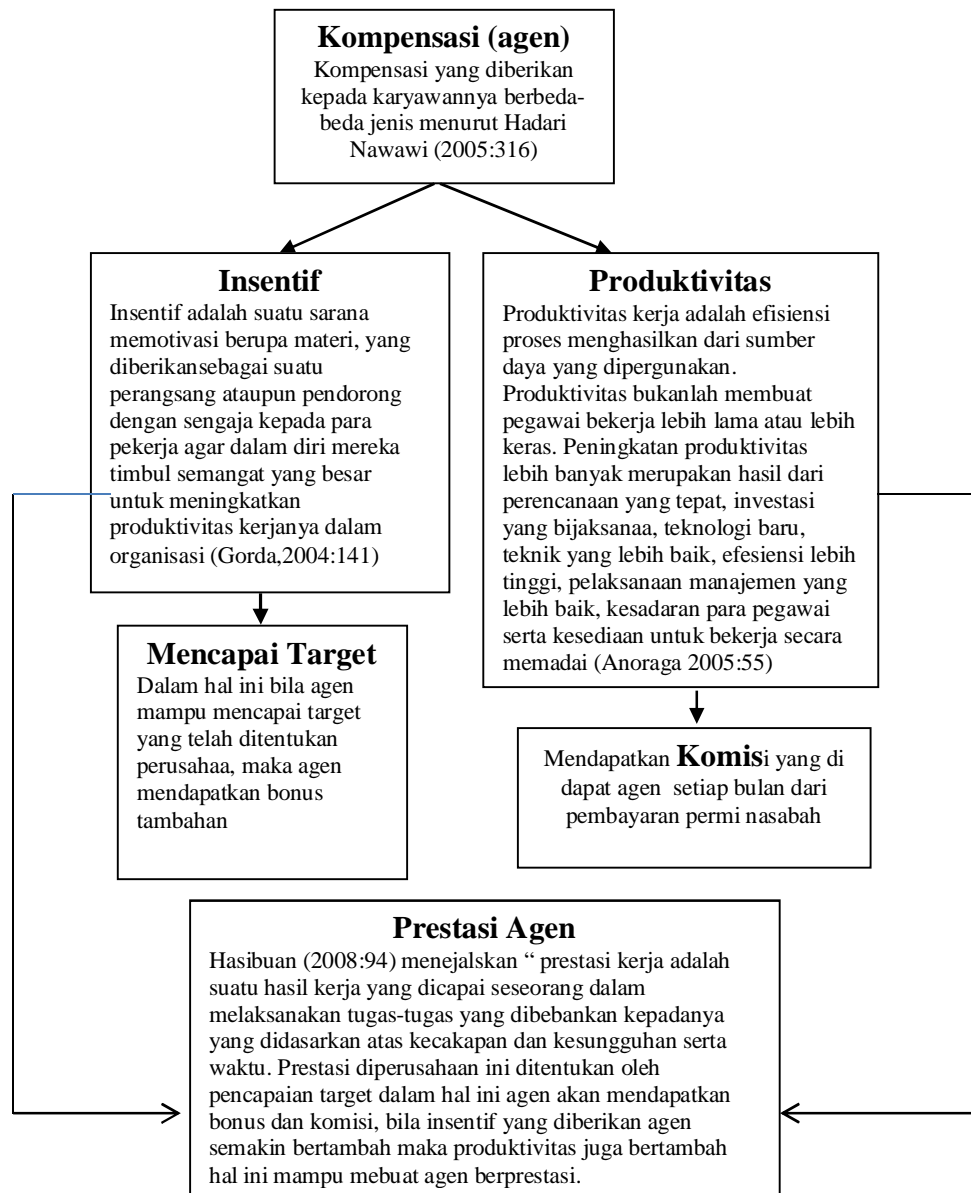
Beberapa penelitian terdahulu yang dapat mendukung penelitian ini, antara lain:

Judul	Hasil	Persamaan dengan penelitian yang sedang dilakukan	Perbedaan dengan penelitian yang sedang dilakukan
Penelitian Djula (2014) FEB di UNG yang meneliti tentang “ pegasaruh pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan	Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel X (Insentif) terhadap variabel Y (Prestasi kerja) pada Plaza Amanda Jaya, yakni sebesar 14,44% variasi yang terjadi pada peningkatan prestasi kerja karyawan di pengaruhi oleh insentif sedangkan sisanya sebesar 85,56% dipengaruhi oleh faktor lain.	1. Metode yang digunakan kuantitatif 2. Variabel yang diteliti dengan X (Insentif), Y (Prestasi) 3. Sama-sama menggunakan Uji Regresi	1. Variabel X yang digunakan Djula hanya Insentif sedangkan Variabel penelitian yang dilakukan sekarang Variabel X-nya adalah Insentif dan Produktivitas 2. Analisis data Djula menggunakan Uji korelasi Linear

			<p>sederhana sedangkan analisa data yang digunakan sekarang adalah Uji Linear Berganda</p>
<p>Penelitian Alimuddin (2012) yang meneliti tentang “ Pengaruh Kompensasasi terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Bakrie Telcom area Makassar”</p>	<p>Hasil penelitian variabel X_1 (kompensasi) terhadap variabel Y (produktivitas) yakni sebesar nilai t_{hitung} untuk variabel ini sebesar 2,850 sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 2,045 maka t_{hitung} (2,850) > t_{tabel} (2,850). Hal ini berarti kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.</p>	<p>1. Sama-sama menggunakan metode Kuantitatif 2. Analisis data menggunakan Linear Berganda dari Regrasi</p>	<p>1. Variabel X yang digunakan Alimuddin adalah Kompensasi finansial dan non finansial, variabel Y produktivitas sedangkan peneliti sekarang menggunakan variabel X Insentif, Produktivitas dan Y Prestasi</p>
<p>Penelitian Sujatmoko (2007) yang meneiti tentang “ Pengaruh Insentif terhadap peningkatan Prestasi</p>	<p>Hasil penelitian pemberian insentif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan dalam perhitungan</p>	<p>1. Sama-sama menggunakan metode kuantitatif 2. Variabel X</p>	<p>1. Variabel X yang digunakan Djula hanya Insentif</p>

<p>keja karyawan pada Dapertemen Operasional pemasaran Dunkin Donuts cabang arteri Jakarta”</p>	<p>koefisien korelasi Rank Spearman diperoleh nilai $r = 0,824$ dan untuk $n=30$ pada taraf kesalahan 5% diperoleh harga $0,364$ yang berarti peningkatan prestasi kerja karyawan ada dipengaruhi oleh pemberian insentif sebesar 67,89% dan selisihnya sebesar 32,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar insentif</p>	<p>(insentif) Y (prestasi)</p>	<p>sedangkan variabel penelitian yang dilakukan sekarang variabel X-nya yaitu Insentif dan Produktivitas</p> <p>2. Analisis data Djula menggunakan Uji korelasi Linear sederhana sedangkan analisa data yang digunakan sekarang adalah Uji Linear Berganda</p>
---	---	--------------------------------	--

C. Kerangka Koseptual



Sumber: diolah penulis (2016)

Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual

Menurut gambar diatas bahwa didalam kompensasi penelitian ini terdiri dari indikator insentif dan produktivitas. Insentif adalah sarana motivasi berupa bonus atau imbalan yang diberikan agen yang mampu mencapai target standar yang

ditentukan oleh perusahaan sedangkan produktivitas adalah suatu penghasilan yang dicapai agen setiap bulannya dari kedua indikator tersebut maka akan menimbulkan prestasi agen yang dimana prestasi agen ditentukan oleh pencapaian target agen

D. Hipotesis

Hipotesis adalah : Jawaban sementara terhadap permasalahan yang diajukan, yang kebenaran jawaban tersebut akan dibuktikan secara empirik melalui penelitian yang akan dilakukan. Menurut Fatihudin (2012: 70)

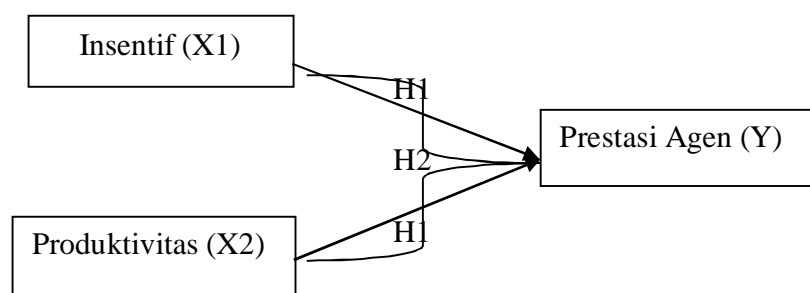
Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis dari penelitian adalah:

H1 : Insentif dan Produktivitas berpengaruh secara persial pada prestasi agen di PT. AJ Sequislife Cabang Master Surabaya

H2 : Insentif dan Produktivitas berpengaruh secara simultan pada Prestasi agen di PT. AJ Sequislife Cabang Master Surabaya

H3 : Insentif berpengaruh dominan pada Prestasi agen di PT. AJ Sequislife Cabang Master Surabaya.

E. Model Analisis



Gambar 2.2 : Model Analisis

Sumber: diolah penulis (2016)