

## BAB II KAJIAN PUSTAKA

### A. Landasan Teori

Landasan Teori dalam penelitian ini membahas tentang definisi variabel, faktor-faktor variabel dan indikator dari produktivitas kerja, insentif kerja dan motivasi kerja yang dimana variabel-variabel memiliki keterkaitan dengan teori keseimbangan yang dikemukakan oleh Blau (2022), Teori ini implementasi dari produktivitas kerja yang menjelaskan bahwa seseorang akan menunjukkan produktivitas kerjanya yang optimal bila dirinya mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat adanya rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Dalam teori ini berusaha mengembangkan sebuah teori keseimbangan yang menggabungkan produktivitas karyawan dengan struktur perusahaan yang lebih luas.

#### 1. Produktivitas Kerja

##### a. Pengertian Produktivitas Kerja

Moelyono (2018) mendefinisikan “Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peranan serta tenaga kerja, peraturan waktu (lazimnya per jam kerja orang) dan kesiapan pekerjaan sesuai dengan standart waktu yang ditentukan.”. Sedangkan menurut Serdamayanti (2017) mendefinisikan bahwa “Produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutamakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber dalam memproduksi barang-barang dan jasa” Seseorang dapat dikatakan sebagai individu yang produktif jika memiliki tindakan yang membangun atau konstruktif dan bertanggung jawab, memiliki rasa percaya diri yang baik, mencintai pekerjaannya, dedikasi dan loyalitas. Sutrisno (2017), mengemukakan bahwa “produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu”. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien.

Secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat diukur dengan membagi keluaran dengan masukan. Meningkatkan produktivitas dapat

dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu (Wibowo, 2019). Produktivitas sering dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan sebelumnya. Apabila lebih banyak keluaran dihasilkan dari jumlah masukan yang sama, atau masukan lebih sedikit dapat dipergunakan untuk mendapatkan keluaran yang sama, produktivitas diperbaiki. Sebagai konsekuensinya, produktivitas yang lebih baik merupakan ukuran yang berharga tentang seberapa baik sumber daya yang dipergunakan dalam masyarakat

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwasannya produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peranan serta tenaga kerja, peraturan waktu dan standart waktu yang ditentukan. mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan perusahaan.

#### **b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut Ravianto (2018) Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi.

Menurut Tiffin & Cormick (2019) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu:

- 1) Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan, dan motivasi serta disiplin.
- 2) Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga.

### c. Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Prayudi (2021). Untuk mengetahui produktivitas kerja setiap karyawan, perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang dapat diterima secara luas dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari, atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar. Menurut Simamora (2019), faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu kerja.

### d. Indikator – Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan bagian terpenting dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam menjalankan kegiatannya. Produktivitas kerja karyawan dapat diukur dengan penilaian yang signifikan dengan berbagai macam metode penilaiannya, yaitu dapat dilihat dari cara mencapai target dan tujuan perusahaan. Menurut Mutegi *et al.*, (2023), indikator produktivitas antara lain :

#### 1. Waktu Produktif

Merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil hasil serta memaksimalkan waktu yang produktif untuk aktivitas lain.

#### 2. Tingkat Penyelesaian Tugas

Merupakan suatu tingkat usaha karyawan dalam mencapai hasil yang berkaitan dengan tugas dan target yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

#### 3. Nilai Tambah

Merupakan suatu usaha dalam memberikan nilai kreatifitas dalam mencapai tugas dan target yang menjadikan nilai tambah tersendiri pada usaha karyawan

## 2. Motivasi Kerja

### a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu kegiatan yang sangat positif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut Prayudi (2021), mengatakan motivasi merupakan suatu rangkaian kegiatan pemberian dorongan, yaitu bukan hanya kepada orang lain melainkan juga kepada diri sendiri. Sehingga melalui dorongan ini diharapkan akan dapat bertindak ke arah tujuan yang diinginkan. Menurut Wibowo (2020), motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Manusia memiliki dorongan dalam mencapai tujuan yang ia tuju.

Prinsip dasar motivasi yaitu kemampuan (*ability*) dan motivasi individu menurut prinsip tersebut, tidak ada tugas yang dapat dijalankan dengan baik tanpa ada dukungan oleh kemampuan untuk melaksanakan. Kemampuan merupakan bakat individu untuk melakukan tugas yang berhubungan dengan tujuan organisasi secara efisien (Robbins and Judge, 2020).

Dari beberapa definisi motivasi pada penelitian ini oleh Robbins and Judge (2020), Dari prinsip motivasi proses yang dimana kebutuhan sikap mendorong seseorang dalam melakukan suatu kegiatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu maupun tujuan organisasi dan memenuhi kebutuhan karyawan tersebut.

### b. Jenis – Jenis Motivasi Kerja

Purnama (2018) mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut

:

#### 1) Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi Positif adalah Manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.

#### 2) Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi Negatif adalah Manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif

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

**c. Teori - Teori Motivasi**

Teori-teori motivasi pada penelitian ini mengacu menurut Hasibuan (2019) yang menggunakan teori Maslow yang dimana Hirarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang. Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan aktualisasi diri

**d. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (Intrinsik) maupun dari luar diri (Ekstrinsik). Menurut Wahyusumijo (2019), faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal yang meliputi sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan persepsi seorang mengenai diri sendiri, Sedangkan, faktor eksternal meliputi pengawasan, gaji atau kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan.

**e. Indikator – Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Teori Abraham Maslow (2018), indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan manusia yang paling dasar dari manusia yang akan memotivasi mereka untuk bekerja adalah kebutuhan fisik. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik

2. Kebutuhan Keamanan

Kebutuhan manusia untuk mendapatkan rasa aman dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan keberlangsungan nafkah.

### 3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan manusia untuk memiliki teman, diterima dalam kelompok, berafiliasi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

### 4. Kebutuhan Penghargaan

Merupakan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain

### 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

## 3. Insentif Kerja

### a. Pengertian Insentif

Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang biasa dikaitkan dengan penilaian produktivitas pegawai. Semakin tinggi produktivitas pegawai, semakin besar pula insentif yang akan diberikan oleh perusahaan. Menurut Meiditami dan Sunuharyo, (2018) insentif adalah perbedaan dalam memberikan upah atau gaji karena perbedaan nilai produktivitas kerja pegawai dan Perusahaan mempunyai maksud untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dari karyawan dan memberikan perpanjangan kontrak kepada mereka yang berhasil dalam pekerjaannya untuk tetap berada di perusahaan. Menurut Hasibuan, (2013), mengemukakan bahwa Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang mempunyai prestasi di atas prestasi standar

Jadi menurut pendapat-pendapat para ahli di atas dapat penulis simpulkan, bahwa insentif adalah suatu jenis penghargaan yang dapat menjadi motivasi ataupun dorongan pada seseorang yang secara sengaja dilakukan agar lebih semangat dan produktivitas akan semakin meningkat serta target perusahaan dapat terpenuhi.

### **b. Jenis-jenis Insentif**

Dalam suatu perusahaan terdapat beberapa jenis-jenis insentif dan didelegasikan dengan jelas dan diketahui oleh karyawan. Menurut peneliti manajemen sumber daya manusia (Ardian, 2019:123) jenis insentif terdiri dari 5 jenis, yaitu :

1. *Piece work* adalah sistem motivasi karyawan yang didasarkan pada hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dan diukur berdasarkan unit-unit produksi yang mereka hasilkan.
2. Bonus ialah insentif yang diberikan kepada karyawan ketika mereka berhasil bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga mereka berhasil melebihi tingkat produksi yang telah ditetapkan atau mencapai target yang telah ditetapkan.
3. Komisi ialah bentuk bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas prestasi mereka dalam menjalankan tugas pekerjaan, dan biasanya diterapkan pada staf penjualan.
4. Insentif eksekutif adalah insentif yang diberikan kepada manajer atau karyawan yang menempati posisi hierarki lebih tinggi di perusahaan, seperti bantuan pembayaran cicilan rumah, kendaraan bermotor, dan biaya pendidikan anak.
5. Kurva kematangan ialah sistem insentif bagi pekerja yang posisi, jabatan, dan tingkat gaji mereka belum mencapai standar tertentu atau penghasilan yang diharapkan.

### **c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Insentif**

Berdasarkan Ardian, (2019) terdapat 6 faktor yang penting dalam keberhasilan program kompensasi insentif. Faktor tersebut diantara lain:

1. Target dapat dijelaskan dengan jelas dan disebarkan dengan baik.
2. Adanya peluang keberhasilan dalam situasi sebenarnya.
3. Menghindari hal-hal yang tidak diinginkan dapat dilakukan dengan menerapkan sistem umpan balik.

4. Kesepakatan tentang jumlah dan jadwal pemberian insentif telah disepakati.
5. Terdapat perkembangan atau peningkatan.
6. Kesadaran karyawan terhadap tanggung jawabnya.

#### d. Indikator Insentif

Menurut Hasibuan, (2013), Indikator-indikator insentif, yaitu :

1. Hasil Kerja, sistem insentif yang mengkaitkan besar kecilnya insentif dengan hasil kerja yang ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan.
2. Kebutuhan, cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai berdasarkan tingkat urgensi dari kebutuhan akan kehidupan yang layak bagi para pegawai.
3. Kelayakan Keadilan, pengorbanan yang dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan dapat menjadi faktor penentu dalam menentukan besarnya insentif yang diberikan.

#### B. Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu ini nantinya akan menjadi acuan atau perbandingan sebagai landasan penelitian yang akan dilaksanakan. Selain itu juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan referensi pada penelitian saat ini :

**Tabel 2.1 Data Penelitian Terdahulu**

Nama Peneliti, Tahun, Judul	Variabel dan Tujuan Penelitian	Populasi dan Sampel	Metodelogi Penelitian dan Analisis Data	Temuan Penelitian
<i>“Influence of Work Motivation, Incentives and Wages on Employe Productivity of Employees PT Dayana Cipta”</i>	<p><b>Variabel:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengaruh Kerja</li> <li>• Motivasi</li> <li>• Insentif</li> <li>• Produktivitas</li> </ul> <p><b>Tujuan:</b> Penelitian ini bertujuan</p>	<p><b>Populasi:</b> Populasi pada penelitian ini 30 karyawan di PT Dayana Cipta</p> <p><b>Sampel:</b> Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 karyawan</p>	<p><b>Metode:</b> Metode Kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui kuesioner</p> <p><b>Analisis Data:</b> Analisis</p>	<p><b>Temuan Hasil Analisis:</b> Penelitian ini menemukan bahwa secara parsial motivasi kerja, insentif, dan upah berpengaruh signifikan</p>

Nama Peneliti, Tahun, Judul	Variabel dan Tujuan Penelitian	Populasi dan Sampel	Metodologi Penelitian dan Analisis Data	Temuan Penelitian
(V A Rampisela and GG Lumintang, 2020)	pengaruh antara motivasi kerja, insentif, dan upah dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. Dayana Cipta		Regresi Linear Berganda	terhadap variabel produktivitas kerja di perusahaan PT Dayana Cipta.
Efek Pemberian Insentif dan Komitmen Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT Gelael Supermarket Makasar Jannah (2020)	<p><b>Variabel:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemberian Insentif</li> <li>• Komitmen</li> <li>• Produktivitas</li> </ul> <p><b>Tujuan:</b> Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berapada besar dampak pengaruh pemberian insentif dan komitmen terhadap produktivitas kerja karyawan.PT Gelael Supermarket Makassar</p>	<p><b>Populasi:</b> Populasi penelitian ini sebanyak 78 karyawan</p> <p><b>Sampel:</b> Sampel penelitian ini adalah 78 karyawan</p>	<p><b>Metode:</b> Metode Kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui survei menggunakan kuesioner</p> <p><b>Analisis Data:</b> Analisis Regresi Linear Berganda</p>	<p><b>Temuan Hasil analisis:</b> Menunjukkan bahwa pemberian insentif dan komitmen mampu meningkatkan produktivitas karyawan sehingga dari penelitian ini secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan</p>
<i>The Effect of Incentives And Job Enthusiasm To Productivity of Go-Jek Driver At PT. Go-Jek Indonesia</i> (Rimanto dan Ali, 2018)	<p><b>Variabel:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Insentif</li> <li>• Abtusiasme kerja</li> <li>• Produktivitas kerja</li> </ul> <p><b>Tujuan:</b> Untuk memahami sejauh mana insentif dan antusiasme kerja ini mempengaruhi produktivitas karyawan sehingga dapat bekerja maksimal</p>	<p><b>Populasi:</b> Populasi Penelitian ini sebanyak 88 driver</p> <p><b>Sampel:</b> Sampel penelitian adalah 88 karyawan driver gojek</p>	<p><b>Metode:</b> Metode Kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui survei menggunakan kuesioner</p> <p><b>Analisis Data:</b> Analisis Regresi Linear Sederhana</p>	<p><b>Temuan Hasil analisis:</b> Efek pemberian insentif berpengaruh terhadap Produktivitas kerja. Dan antusiasme kerja dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan produktivitas karyawan</p>

Nama Peneliti, Tahun, Judul	Variabel dan Tujuan Penelitian	Populasi dan Sampel	Metodologi Penelitian dan Analisis Data	Temuan Hasil Penelitian
<p><i>The Effect of Work Atmosphere, Training, Incentives, and Motivation on Sales Productivity in PT. Suzuki Indonesia</i></p> <p>(Sujanto dan Purwana 2019)</p>	<p><b>Variabel:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Semangat Kerja</li> <li>• Training</li> <li>• Insentif</li> <li>• Sales Productivity</li> </ul> <p><b>Tujuan:</b> Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh semangat kerja, insentif, training dan motivasi serta terhadap produktivitas penjualan PT. Suzuki Indonesia.</p>	<p><b>Populasi:</b> Populai dalam penelitian ini adalah 69 karyawan</p> <p><b>Sampel:</b> Sampel yang digunakan adalah 69 karyawan</p>	<p><b>Metode:</b> Metode Kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui metode kuesioner</p> <p><b>Analisis Data:</b> Analisis Partial Least Square</p>	<p><b>Temuan Hasil Analisis:</b> Menunjukkan bahwa hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan semangat kerja, training, insentif terhadap Porduktivitas penjualan PT Suzuki Indonesia</p>
<p>Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia TBK Unit Makasar</p> <p>(Manne dan Rafiuddin 2020)</p>	<p><b>Variabel:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Insentif</li> <li>• Motivasi</li> <li>• Produktivitas Kerja</li> </ul> <p><b>Tujuan:</b> Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar dampak pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.untuk pencapaian yang maksimal</p>	<p><b>Populasi:</b> Populasi penelitian ini adalah 76 karyawan</p> <p><b>Sampel:</b> Sampel yang diambil pada penelitian ini yaitu 76 karyawan</p>	<p><b>Metode:</b> Metode Kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui survei menggunakan kuesioner</p> <p><b>Analisis Data:</b> SEM</p>	<p><b>Temuan Hasil Analisis:</b> Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan melalui motivasi mampu dalam memediasi</p>

Nama Peneliti, Tahun, Judul	Variabel dan Tujuan Penelitian	Populasi dan Sampel	Metodologi Penelitian dan Analisis Data	Temuan Penelitian
<p>Pengaruh Motivasi, Insentif, dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Perusahaan (Studi Kasus Pada CV. Pelita Mas Pematang Siantar)</p> <p>(Marudut dan Siregar,2019)</p>	<p><b>Variabel:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi</li> <li>• Insentif</li> <li>• Disiplin Kertja</li> <li>• Produktivitas Kerja</li> </ul> <p><b>Tujuan:</b> Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar dampak pengaruh motivasi, disiplin dan insentif terhadap produktivitas yang optimal</p>	<p><b>Populasi:</b> Populasi penelitian ini adalah 93 karyawan</p> <p><b>Sampel:</b> Sampel yang diambil pada penelitian ini yaitu 93 karyawan</p>	<p><b>Metode:</b> Metode Kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui survei menggunakan kuesioner</p> <p><b>Analisis Data:</b> Analisis Regresi Linear Berganda</p>	<p><b>Temuan Hasil Analisis:</b> Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, insentif dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas perusahaan dalam pencapaian target target yang maksimal</p>
<p>Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan FEB Universitas Muhammadiyah Metro</p> <p>(Suwarto,2016)</p>	<p><b>Variabel:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi kerja</li> <li>• Budaya Organisasi</li> <li>• Semangat Kerja</li> <li>• Produktivitas Kerja Karyawan</li> </ul> <p><b>Tujuan:</b> Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar pengaruh motivasi, budaya organisasi dan semangat kerja terhadap produktivitas karyawan.dalam proses pembelajaran</p>	<p><b>Populasi:</b> Populasi penelitian ini adalah 38 karyawan</p> <p><b>Sampel:</b> Sampel yang diambil pada penelitian ini yaitu 38 karyawan</p>	<p><b>Metode:</b> Metode Kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui survei menggunakan kuesioner</p> <p><b>Analisis Data:</b> SEM</p>	<p><b>Temuan Hasil Analisis:</b> Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, budaya organisasi, dan semangat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan untuk pencapaian prestasi mahasiswa</p>

Nama Peneliti, Tahun, Judul	Variabel dan Tujuan Penelitian	Populasi dan Sampel	Metodelogi Penelitian dan Analisis Data	Temuan Penelitian
<p>Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Empiris pada Industri Karoseri “Sakera” Magelang)</p> <p>(Trihudiyat,2017)</p>	<p><b>Variabel:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi</li> <li>• Kedisiplinan kerja</li> <li>• Produktivitas Kerja</li> </ul> <p><b>Tujuan:</b> Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh motivasi, dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas karyawan dalam pencapaian target produksi</p>	<p><b>Populasi:</b> Populasi penelitian ini adalah 45 karyawan</p> <p><b>Sampel:</b> Sampel yang diambil pada penelitian ini yaitu 45 karyawan</p>	<p><b>Metode:</b> Metode Kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui observasi dan survei menggunakan kuesioner</p> <p><b>Analisis Data:</b> Analisis Regresi Linear Berganda</p>	<p><b>Temuan Hasil Analisis:</b> Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kedisiplinan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan</p>
<p>Pengaruh Insentif Kerja dan motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Bagian Pengolahan PT.Mitra Agung Swadaya Kec.Kalayang Kab.Indragiri Hulu)</p> <p>(Baktiyasa &amp; Farida, 2017)</p>	<p><b>Variabel:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Insentif Kerja</li> <li>• motivasi Kerja</li> <li>• Produktivitas Kerja</li> </ul> <p><b>Tujuan:</b> Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar dampak pengaruh insentif kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan dalam pengolahan produksi PT Mitra Agung</p>	<p><b>Populasi:</b> Populasi penelitian ini adalah 56 karyawan</p> <p><b>Sampel:</b> Sampel yang diambil pada penelitian ini yaitu 56 karyawan</p>	<p><b>Metode:</b> Metode Kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui survei menggunakan kuesioner</p> <p><b>Analisis Data:</b> Analisis Regresi Linear Berganda</p>	<p><b>Temuan Hasil Analisis:</b> Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel insentif kerja dan motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan</p>

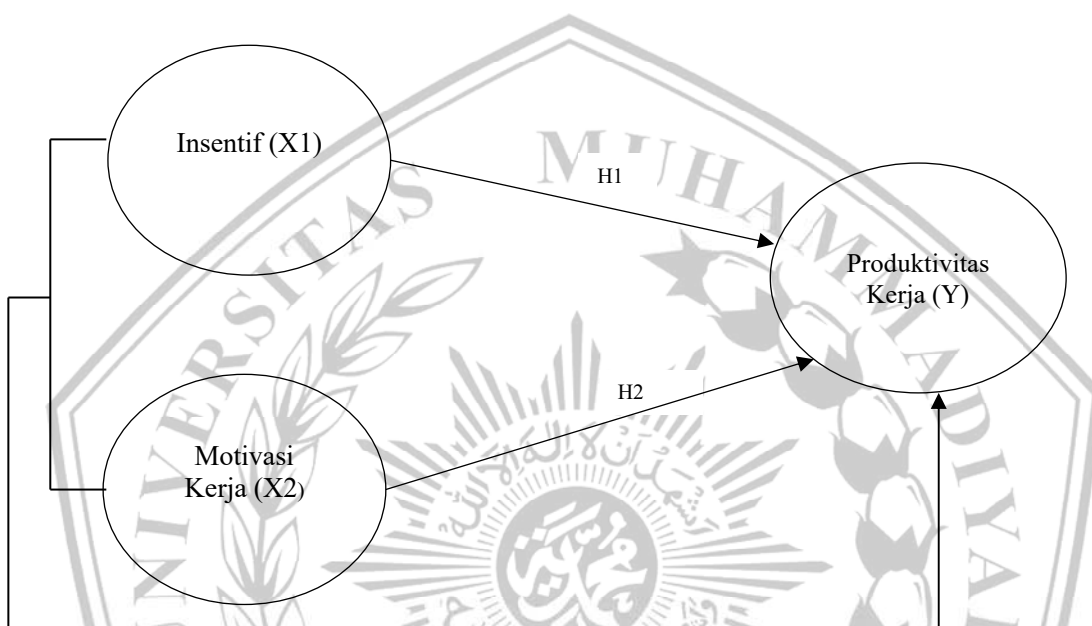
Nama Peneliti, Tahun, Judul	Variabel dan Tujuan Penelitian	Populasi dan Sampel	Metodologi Penelitian dan Analisis Data	Temuan Penelitian
Pengaruh Pemberian, Insentif, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Mitra Bumi Kabupaten Kampar)  (Audina, 2017)	<b>Variabel:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemberian Insentif</li> <li>• Motivasi kerja</li> <li>• Produktivitas Kerja</li> </ul> <b>Tujuan:</b> Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan untuk pencapaian yang optimal	<b>Populasi:</b> Populasi penelitian ini adalah 48 karyawan  <b>Sampel:</b> Sampel yang diambil pada penelitian ini yaitu 48 karyawan	<b>Metode:</b> Metode Kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui survei menggunakan kuesioner  <b>Analisis Data:</b> Analisis Regresi Linear Berganda	<b>Temuan Hasil Analisis:</b> Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pemberian insentif dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan

Berdasarkan tabel 2.1 di atas yang menunjukkan hasil penelitian terdahulu menunjukkan jika insentif dan motivasi kerja serta keduanya bersama-sama dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Terdapat beberapa persamaan dari penelitian terdahulu yaitu terdapat variabel produktivitas kerja sebagai variabel terikat atau dependen dan variabel motivasi dan insentif kerja sebagai variabel tidak terikat atau independen. Penelitian yang saat ini dilakukan mengkaji kembali variabel independen insentif dan motivasi kerja terhadap variabel dependen produktivitas kerja.

Terdapat juga perbedaan mengenai penelitian terdahulu dengan penelitian ini, bahwasannya pada penelitian terdahulu menggunakan model biasa dengan analisis datanya menggunakan regresi, sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel mediasi sebagai perantara antara variabel bebas dengan variabel terikat untuk mengetahui pengaruhnya secara langsung maupun tidak langsung dan analisis datanya menggunakan SPSS dalam pengujian data.

### C. Kerangka Berfikir

Kerangka pikir dibuat untuk memberikan gambaran suatu penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti mengenai variabel Motivasi dan insentif, Produktivitas karyawan Berdasarkan latar belakang dan penjabaran teori yang telah yang telah dijelaskan, maka kerangka pikir dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Penelitian**

### D. Hipotesis Penelitian

#### a). Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja

Insentif juga harus menjadi perhatian bagi perusahaan kepada para karyawan agar mereka bisa lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya seperti pemberian bonus, reward prestasi, tunjangan atau promosi jabatan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan V A Rampisela and GG Lumintang (2020), menjelaskan variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut juga dibuktikan oleh penelitian Rimanto dan Ali (2018), bahwasannya

pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan.

Penelitian oleh Jannah (2020) dan Sujanto dan Purwana (2019) yang dimana sama sama menjelaskan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Oleh sebab itu terkait pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

$H_1$  = Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas karyawan CV. Punden Malang

**b). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Motivasi menjadi salah satu hal yang dapat menciptakan produktivitas karyawan atau perusahaan berkembang optimal. Berdasarkan penelitian Suwanto (2016) Dikatakan bahwa hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, artinya semakin baik motivasi kerja maka produktivitas kerja karyawan akan semakin baik demikian juga sebaliknya bila motivasi kerja buruk maka produktivitas kerja karyawan akan buruk. Peneliti lain Marudut dan Siregar (2019) mengatakan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal yang sama juga penelitian oleh Manne dan Rafiuddin (2020) bahwasannya motivasi berpengaruh positif signifikan yang dapat mendorong tingkat produktivitas. Jadi dapat ditarik hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

$H_2$  = Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV. Punden Malang

**c). Pengaruh secara bersama Insentif dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Insentif kerja suatu faktor yang menentukan produktivitas, semakin baik karyawan dalam peningkatan pekerjaan, maka semakin baik pula produktivitasnya dengan begitu motivasi kerjapun timbul juga dalam diri karyawan untuk semangat kerja agar menghasilkan pekerjaan yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh Trihudyat (2017) menyatakan motivasi kerja berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja” Pendapat lain juga oleh V A Rampisela and GG Lumintang (2020) Hasil analisis menunjukkan bahwa insentif Kerja secara tidak langsung berpengaruh positif signifikan melalui motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja melalui motivasi kerja. Hal yang sama juga penelitian dari Marudut dan Siregar (2019) menjelaskan bahwa insentif kerja berpengaruh secara tidak langsung melalui mediasi motivasi terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan peneliti diatas hipotesis dapat disimpulkan:

$H_3$  = Insentif dan Motivasi Kerja bersama-sama berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap produktivitas karyawan di CV.

Punden Malang