**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Landasan Teori**
2. **Kinerja Karyawan**
3. **Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013: 67). Kinerja sering kali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan dalam periode tertentu.

Menurut Bangun (2012: 99) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2013: 94).

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diberikan seorang karyawan baik secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar kerja dan tanggung jawab yang diberikan sesuai tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan.

Menurut Mangkunegara (2013: 10) tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antar karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.
6. **Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Maulana (2019) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Promosi jabatan

Promosi jabatan merupakan salah satu indikator dari kinerja karyawan. Promosi jabatan dilakukan oleh manajemen perusahaan memberikan peranan penting bagi setiap karyawannya, bahkan setiap karyawannya menjadikan promosi jabatan sebagai sebuah impian dan tujuan yang selalu diharapkan. Promosi jabatan karyawan tidak hanya semata-mata akan memberikan kekuasaan lebih tetapi juga bagi karyawan akan merasa status sosialnya meningkat.

1. Insentif

Pemberian insentif menjadi faktor terpenting bagi perusahaan agar karyawan dapat mengikuti arahan dari perusahaan untuk mencapai kinerja karyawan yang berkualitas. Insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi atau perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi.

1. Stres kerja

Salah satu kebutuhan nonmaterial karyawan adalah keinginan dari adanya terlepas tekanan dalam bekerja, yaitu stres kerja. Dalam hal ini stres kerja dilambangkan sebagai kekuatan, kecenderungan atau upaya seseorang dalam kekuatan mental pada pekerjaannya.

1. **Indikator Kinerja Karyawan**

Ratnasari dan Mahmud (2020) mengatakan bahwa indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Prestasi kerja

Hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas, sesuai standar organisasi.

1. Disiplin kerja

Kepatuhan karyawan terhadap ketentuan organisasi dan ketepatan waktu penyelesaian tugas atau pekerjaan sesuai standar waktu yang telah ditetapkan.

1. Efektivitas dan efisiensi kerja

Kemampuan memanfaatkan segala sumber daya organisasi secara tepat, sehingga tugas-tugas diselesaikan tepat waktu dan hasil maksimal.

1. Tanggung jawab

Kesiapan karyawan dalam mengembangkan tugas dan wewenang sesuai dengan jabatan yang dipangkunya, termasuk kesiapan menanggung segala akibat yang terjadi dari pekerjaannya.

1. Hubungan antar sesama

Kemampuan untuk memelihara hubungan yang harmonis antar sesama karyawan dan hubungan antar atasan dengan bawahan dalam rangka meningkatkan kerjasama.

Berdasarkan pemaparan indikator tentang kinerja karyawan, prestasi kerja menjadi tolak ukur untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan.

1. **Insentif**
2. **Pengertian Insentif**

Insentif adalah imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan disebabkan kinerja karyawan tersebut melampaui standar yang ditetapkan perusahaan dan bersifat tidak tetap (Nurdin dan Shaleh, 2018: 93). Semakin tinggi kinerja pegawai, semakin besar pula insentif yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2013: 118) Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

Sebagaimana yang diungkapkan Mangkunegara (2013: 89) insentif adalah pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Insentif adalah sarana untuk memotivasi karyawan dalam mencapai suatu target tertentu (Riani, 2013: 131).

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan insentif merupakan suatu bentuk imbalan tambahan yang diberikan pimpinan secara langsung karena sudah melampaui standar – standar perusahaan yang memotivasi semangat kerja.

Pada prinsipnya pemberian insentif harus memenuhi kejelasan tujuan dan sasaran, prinsip keadilan dan prinsip kompensasi itu sendiri yang bersifat penghargaan dan keterbukaan, dan prinsip kejelasan skala waktu. Bila bentuk insentif sesuai dengan kebutuhan atau harapan tenaga kerja, serta dapat menutupi kekurangan pada kondisi geografi, sarana dan fasilitas maka insentif tersebut dapat meningkatkan minat dan motivasi karyawan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerjanya (Fanani dan Adi, 2020). Sistem insentif disusun dan dikelola untuk memastikan tercapainya tujuan. Tujuan yang paling utama adalah efisiensi, keadilan dan pemenuhan. Pengembangan tujuan pembayaran insentif sangat tergantung pada masing-masing perusahaan dan jenis usaha. Menurut Nawawi (2016: 93) tujuan pemberian insentif adalah sebagai berikut:

1. Sistem insentif didesain dalam hubungannya dengan sistem balas jasa (*merit system*), sehingga berfungsi dalam memotivasi pekerja agar terus menerus berusaha memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi kewajiban/tanggung jawabnya.
2. Sistem insentif merupakan tambahan bagi upah/gaji dasar yang diberikan sewaktu-waktu, dengan membedakan antara pekerja yang berprestasi dengan yang tidak/kurang berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan/tugas-tugasnya.

Selain tujuan, pemberian insentif kepada karyawan bermanfaat untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja kerjanya. Nawawi (2016: 94) menyatakan bahwa manfaat pemberian insentif adalah sebagai berikut:

1. Insentif merupakan satu paket yang dapat saling menunjang dalam meningkatkan motivasi yang berdampak pada peningkatkan produktivitas pekerja.
2. Insentif dapat dijadikan suatu struktur ganjaran yang fleksibel, yang diselenggarakan untuk merefleksikan posisi/kekuatan nyata organisasi secara ekonomis.
3. Insentif dapat meningkatkan jaminan kesejahteraan bagi para pekerja.
4. Insentif berfungsi untuk memudahkan penarikan (rekrutmen) dan mempertahankan pekerja yang potensial.
5. Insentif dapat mendidik pekerja secara individual untuk memahami kedudukannya dalam memberikan kontribusi sebagai faktor yang menentukan sukses organisasi.

Hasibuan (2013: 201) menyatakan ada tiga bentuk pemberian insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Nonmaterial Insentif

Nonmaterial insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan berdasarkan prestasinya, di bawah prestasi standar.

1. Sosial Insentif

Sosial insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya seperti promosi, mengikuti pendidikan, atau naik haji.

1. Material Insentif

Material insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang. Material insentif ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.

1. **Faktor yang Mempengaruhi Insentif**

Menurut Yani (2012: 148) faktor-faktor yang mempengaruhi insentif:

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

Isa (2018) menyatakan ada beberapa hal yang menjadi indikator insentif antara lain sebagai berikut:

1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan.

1. Lama kerja

Dimana besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai menyelesaikan suatu pekerjaan.

1. Senioritas

Dimana sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi.

1. Kebutuhan

Insentif dengan cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai.

1. Keadilan dan kelayakan

Yaitu makin tinggi pengorbanan karyawan maka semakin tinggi insentif yang diharapkan, oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan dalam suatu jabatan.

1. Evaluasi jabatan

Yaitu suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan lain dalam suatu organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa insentif dalam penelitian ini diukur dengan standar penilaian berupa indikator, yaitu dari kinerja, lama kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan serta evaluasi jabatan. Penilaian itu dapat memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja kerjanya.

1. **Promosi Jabatan**
2. **Pengertian Promosi Jabatan**

Menurut Siagian (2014: 169) Promosi jabatan adalah perpindahan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hirarki jabatannya lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula. Promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar (Hasibuan, 2013: 73). Promosi jabatan mempunyai nilai tersendiri karena merupakan bukti pengukuhan terhadap prestasinya sehingga dengan promosi jabatan bagi pegawai yang mempunyai prestasi yang tinggi, akan dapat ditingkatkan jabatannya sesuai dengan kemampuannya.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan promosi jabatan adalah perpindahan pekerjaan ke jabatan yang lebih tinggi dengan wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar yang diikuti dengan penambahan kewajiban, hak, status dan penghasilan.

Pelaksanaan promosi yang baik mengisyaratkan adanya usaha peningkatan kualitas dari mereka yang di promosikan, sehingga perusahaan dapat memperoleh kecakapan dan kesanggupan pegawai secara maksimal (Afandi, 2016: 19). Adapun tujuan dari promosi jabatan yaitu:

1. Untuk memberikan pengakuan prestasi kerja yang tinggi.
2. Kepuasaan dan kebanggan pribadi, status sosial yang semakin tinggi dan penghasilan yang semakin besar.
3. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi dan memperbesar kinerjanya.
4. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (*multiplier effect)* dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
5. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang yg lebih baik demi keutungan optimal perusahaan.
6. Untuk menambah atau memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
7. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatannya berhenti, agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan karyawan lainnnya.
8. Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap.
9. **Faktor yang Mempengaruhi Promosi Jabatan**

Menurut Siagian (2014: 171) faktor-faktor yang mempengaruhi promosi meliputi:

1. Pengalaman

Dengan pengalaman yang lebih banyak diharapkan kemampuan yang lebih tinggi, ide-ide yang lebih banyak dan sebagainya.

1. Tingkat pendidikan

Ada juga perusahaan yang mensyaratkan minimal pendidikan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Alasannya adalah bahwa dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan pemikiran yang lebih baik.

1. Loyalitas

Dengan loyalitas yang tinggi dapat diharapkan antara lain tanggung jawab yang lebih besar.

1. Kejujuran

Untuk promosi jabatan-jabatan tertentu mungkin masalah kejujuran merupakan syarat yang penting. Misalnya untuk jabatan kasir pada umumnya syarat kejujuran merupakan syarat utama yang harus diperhatikan.

1. Tanggung jawab

Kadang-kadang sering kali suatu perusahaan diperlukan suatu tanggung jawab yang cukup besar, sehingga masalah tanggung jawab merupakan syarat utama untuk promosi jabatan.

1. Kepandaian bergaul

Misalnya jabatan untuk salesman adalah sangat penting untuk menetapkan kepandaian bergaul sebagai suatu syarat promosi jabatan.

1. Prestasi kerja

Pada umumnya setiap perusahaan selalu mencantumkan syarat untuk prestasi kinerjanya.

1. Inisiatif dan kreatif

Untuk syarat promosi jabatan terhadap jabatan tertentu, mungkin syarat tingkat inisiatif dan kreatif merupakan syarat yang harus diperhatikan. Hal ini disebabkan karena untuk jabatan tersebut sangat diperlukan inisiatif dan kreatif.

1. **Indikator Promosi Jabatan**

Menurut Hidayah *et al,* (2020) indikator dari promosi jabatan adalah sebagai berikut:

1. Kejujuran
2. Disiplin
3. Prestasi Kerja
4. Kerjasama
5. Kecakapan
6. Loyalitas
7. Kepemimpinan
8. Komunikatif
9. Pendidikan

Berdasarkan pemaparan indikator promosi jabatan diatas disimpulkan bahwa terdapat standar penilaian yang dapat dijadikan sebagai bahan untuk melakukan suatu promosi jabatan, berupa kejujuran, disiplin, prestasi kerja, kerjasama, kecakapan, loyalitras, kepemimpinan, komunikatif dan tingkat pendidikan.

1. **Stres Kerja**
2. **Pengertian Stres Kerja**

Menurut Siagian (2014: 300) Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan sesorang berinteraksi secara positif, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun luarnya. Sedangkan Rivai (2011: 108) menyatakan stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan, apabila stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan stres kerja merupakan kondisi ketegangan fisik dan psikis seorang karyawan yang berpengaruh terhadap emosi, proses berpikir dan kondisi dalam berinteraksi dengan lingkungan luar.

1. **Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Menurut Hasibuan (2013: 204) faktor – faktor penyebab stres karyawan, antara lain sebagai berikut:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.

Beban kerja yang melebihi standar kemampuan seorang karyawan akan mendorong terjadinya stres kerja, karena karyawan dihadapkan dengan kondisi kerja yang menekan dirinya untuk dapat menyelesaikan tugas – tugas yang sebenernya tidak sesuai dengan kemampuanya. Hal tersebut membuat tenaga dan pikiranya terkuras lebih banyak dari pekerjaan pada kondisi normalnya.

1. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar.

Pimpinan mempunyai kewajiban untuk mengatur dan memerintah bawahanya. Pimpinan yang banyak menekan, menuntut dan tidak memiliki hubungan yang baik dengan bawahanya akan menyebabkan karyawan mengalami stres kerja. Karyawan akan merasakan tertekan, takut dan gelisah jika hasil kerjanya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pimpinanya yang akan mempengaruhi jejak karirnya dalam perusahaan tersebut.

1. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.

Waktu dan peralatan kerja merupakan aspek penunjang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaanya, bilamana dalam aspek tersebut terdapat masalah maka hal tersebut akan mendorong karyawan mengalami stres kerja karena hal tersebut dapat menghambat pekerjaanya.

1. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.

Rekan kerja dan pimpinan di tempat kerja merupakan aspek sosial yang dapat mempengaruhi nyaman atau tidaknya seseorang berada dalam lingkungan tersebut. Hubungan sosial yang tidak baik akan menyebabkan seorang individu merasa tidak nyaman, jika hal tersebut di biarkan begitu saja maka akan menyebabkan terjadinya stres kerja.

1. Balas jasa yang terlalu rendah.

Setiap pekerjaan memiliki resiko dan tanggung jawab yang berbeda-beda. Di balik pekerjaan yang beresiko tinggi terdapat harapan seorang karyawan untuk mendapatkan imbalan yang tinggi juga atau sesuai dengan apa yang di kerjakanya. Upah merupakan refleksi atau cara perusahaan menghargai karyawanya, dengan upah yang sesuai dan adil sesuai dengan beban kerja yang di tanggung akan membuat karyawan merasa dihargai oleh perusahaan. Upah yang tidak sesuai membuat karyawan merasakan stres karena usaha yang diberikanya tidak setimpal dengan balas jasa yang diberikan perusahaan.

1. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

Seorang karyawan yang memiliki masalah pribadi, kondisi emosinya cenderung tidak stabil dan sulit untuk fokus terhadap satu hal karena pemikiranya terbagi-bagi. Seorang karyawan yang memiliki masalah pribadi dan di hadapkan dengan pekerjaan yang berat akan menyebabkan terjadinya stres kerja.

1. **Indikator Stres Kerja**

Prabowo *et al,* (2018) menyatakan indikator stres kerja, adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja

Kondisi pekerjaan meliputi beban kerja berlebihan dan jadwal kerja.

1. Waktu yang terbatas

Tuntutan waktu yang diberikan perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan.

1. Karakteristik pekerjaan

Merupakan faktor terkait dengan jenis pekerjaan seorang karyawan

Dari penjelasan indikator stres kerja diatas dapat disimpulkan bahwa indikator beban kerja, waktu yang terbatas dan karakteristik pekerjaan bukan menjadi kendala. Seorang karyawan harus bisa mengendalikan hal yang dapat mengganggu kinerjanya.

1. **Penelitian Terdahulu yang Relevan**

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu yang Relevan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. | Judul JurnalNama Peneliti & Tahun | Metodologi Penelitian | Hasil Penelitian |
| 1 | Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar(Wairooy 2017) | Jenis penelitian:KuantitatifTeknik sampling:*random sampling*Populasi: 95 orangSampel: 49 orangTeknik analisis:Analisis regresi linear berganda | 1. Disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar
 |
| 2 | Pengaruh Insentif, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukoharjo(Djuwarto, Istiatin & Hartono, 2017) | Jenis penelitian:KuantitatifTeknik sampling:*random sampling* dengan metode *convenionce sampling*Populasi: 50 orangSampel: 50 orangTeknik analisis:analisis regresi liner berganda | 1. Insentif, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukoharjo
2. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukoharjo
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukoharjo
4. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukoharjo
 |
| 3 | Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Distribusindo(Shinta dan Siagian, 2020) | Jenis penelitian:KuantitatifTeknik sampling:*sampling jenuh*Populasi: 112 orangSampel: 112 orangTeknik analisis:Analisis regresi linear berganda | 1. Komunikasi, disiplin kerja dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Mandiri Distribusindᴏ
2. Kᴏmunikasi berpengaruh pᴏsitif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Mandiri Distribusindᴏ
3. Disiplin kerja berpengaruh pᴏsitif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Mandiri Distribusindᴏ
4. Insentif berpengaruh pᴏsitif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Mandiri Distribusindᴏ
 |
| 4 | Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Uniplastindo Interbuana Pandaan(Ratnasari dan Mahmud, 2020) | Jenis penelitian:KuantitatifTeknik sampling:*Purposive sampling*Populasi: 110 orangSampel: 40 orangTeknik analisis:Analisis regresi linear berganda | 1. Gaji dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Uniplastindo Interbuana Pandaan
2. Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Uniplastindo Interbuana Pandaan
3. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Uniplastindo Interbuana Pandaan
 |
| 5 | Pengaruh Kedisiplinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PNM ULaMM Cabang Padangsidimpuan(Isa 2018) | Jenis penelitian:KuantitatifTeknik sampling:*sampling jenuh*Populasi: 45 orangSampel: 45 orangTeknik analisis:Analisis regresi linear berganda | * + - 1. Kedisiplinan dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PNM UlaMM Cabang Padangsidimpuan
			2. Kedisiplinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT PNM UlaMM Cabang Padangsidimpuan
			3. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PNM UlaMM Cabang Padangsidimpuan
 |
| 6 | Pengaruh Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT Kepuh Kencana Arum Mojokerto(Permatasari 2017) | Jenis penelitian:KuantitatifTeknik sampling:*random sampling*Populasi: 300 orangSampel: 60 orangTeknik analisis:Analisis regresi linear berganda | Disiplin kerja dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kepuh Kencana Arum MojokertoDisiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kepuh Kencana Arum MojokertoPromosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kepuh Kencana Arum Mojokerto |
| 7 | Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Promosi Jabatan, Kompetensi dan Insentif Pada Karyawan PT POS Indonesia (Persero) Cabang Surakarta(Hidayah, Kustiyah & Hartono, 2020) | Jenis penelitian:KuantitatifTeknik sampling:*insidental sampling*Populasi: 58 orangSampel: 58 orangTeknik analisis:Analisis regresi linear berganda | 1. Promosi jabatan, kompetensi dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia (persero) Cabang Surakarta
2. Promosi jabatan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia (persero) Cabang Surakarta
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia (persero) Cabang Surakarta
4. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia (persero) Cabang Surakarta
 |
| 8 | Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali(Partika, Ismanto & Rina, 2020) | Jenis penelitian:KuantitatifTeknik sampling:*sampling jenuh*Populasi: 63 orangSampel: 63 orangTeknik analisis:Analisis regresi linear berganda | 1. Stres kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali
 |
| 9 | Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Honda Prospect Motor Pasuruan(Fanani dan Adi, 2020) | Jenis penelitian:KuantitatifTeknik sampling:*sampling jenuh*Populasi: 20 orangSampel: 20 orangTeknik analisis:Analisis regresi linear berganda | 1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Honda Prospect Motor Pasuruan
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Honda Prospect Motor Pasuruan
3. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Honda Prospect Motor Pasuruan
 |
| 10 | Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi kerja dan Stres Kerja Terhadap kinerja Pegawai (Prabowo, Sanusi & Sumarsono, 2018) | Jenis penelitian:KuantitatifTeknik sampling:*sampling jenuh*Populasi: 56 orangSampel: 56 orangTeknik analisis:Analisis regresi linear berganda | 1. Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
3. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
 |
| 11 | *Impact of Incentives and Work Motivation on Employee Performance in Technical Service Unit Regional Income Management Bandar Jaya Region IV*(Josiah 2021) | Jenis penelitian:KuantitatifTeknik sampling:*sampling jenuh*Populasi: 40 orangSampel: 40 orangTeknik analisis:Analisis regresi linear berganda | 1. Insentif dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelayanan Teknis Pengelolaan Pendapatan Daerah Bandar Jaya Wilayah IV
2. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelayanan Teknis Pengelolaan Pendapatan Daerah Bandar Jaya Wilayah IV
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelayanan Teknis Pengelolaan Pendapatan Daerah Bandar Jaya Wilayah IV
 |
| 12 | *Influence of Leadership, Motivation, Salary and Incentive Toward Employee Performance PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa*(Zahro, HP & Amin 2020) | Jenis penelitian:KuantitatifTeknik sampling:*purposive sampling*Populasi: 238 orangSampel: 110 orangTeknik analisis:Analisis regresi linear berganda | 1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Puger Jaya Raya Sentosa
2. Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Puger Jaya Raya Sentosa
3. Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Puger Jaya Raya Sentosa
4. Insentif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Puger Jaya Raya Sentosa
 |
| 13 | *The Effect of Organization Culture, Promotion and Selection on Employee Performance at PT Amorindo Mitra Sentosa*(Wuderick, Simanjuntak & Doreen, 2021) | Jenis penelitian:KuantitatifTeknik sampling:*sampling jenuh*Populasi: 65 orangSampel: 65 orangTeknik analisis:Analisis regresi linear berganda | 1. Budaya organisasi, promosi dan seleksi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Amorindo Mitra Sentosa
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Amorindo Mitra Sentosa
3. Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Amorindo Mitra Sentosa
4. Promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Amorindo Mitra Sentosa
 |
| 14 | *Effect of Workload, Work Environment, Work Stress on Employee Performance of Private Universities in the City of Bandung, Indonesia*(Jahari 2019) | Jenis penelitian:KuantitatifTeknik sampling:*random sampling*Populasi: 150 orangSampel: 150 orangTeknik analisis:Analisis regresi linear berganda | 1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bandung Indonesia
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bandung Indonesia
3. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bandung Indonesia
 |
| 15 | *The Effect of Financial Compensation, Supervision and Job Stress on Employee Performance at PT Fajar Abadi Jaya Perkasa Medan*(Andronicus, Elly, Gunawan & Kusumo, 2020) | Jenis penelitian:KuantitatifTeknik sampling:*sampling jenuh*Populasi: 65 orangSampel: 65 orangTeknik analisis:Analisis regresi linear berganda | 1. Kompensasi finansial, pengawasan dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Fajar Abadi Jaya Perkasa Medan
2. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Fajar Abadi Jaya Perkasa Medan
3. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Fajar Abadi Jaya Perkasa Medan
4. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Fajar Abadi Jaya Perkasa Medan
 |

1. **Kerangka Berpikir**

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dijabarkan, berikut kerangka pemikiran pada penelitian ini:

4

3

2

**Insentif**

**(X1)**

**Promosi Jabatan**

**(X2)**

**Kinerja Karyawan (Y)**

1

**Stres Kerja**

**(X3)**

Gambar 2.1

Kerangka Berfikir

Keterangan :

Sumber pendukung kerangka pemikiran

1. (Djuwarto *et al,* 2017). (Wairooy 2017)
2. (Shinta dan Siagian, 2020). (Isa 2018)
3. (Hidayah *et al,* 2020). (Permatasari 2017)
4. (Prabowo *et al,* 2018). (Partika *et al,* 2020)
5. **Hipotesa**

Sugiyono (2019: 99) menyatakan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawabannya belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga insentif, promosi jabatan dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Bina Insan Mandiri Karanganyar.
2. Diduga insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Bina Insan Mandiri Karanganyar.
3. Diduga promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Bina Insan Mandiri Karanganyar.
4. Diduga stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Bina Insan Mandiri Karanganyar.