

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era kompetisi global, perusahaan-perusahaan membutuhkan kinerja yang tinggi dari seluruh karyawannya. Untuk tetap bertahan dan sukses, perusahaan harus tetap berkompetisi pada lingkungannya. Perusahaan mempertahankan kompetensi melalui pengembangan SDM yang terus-menerus. Apapun produk perusahaan, baik barang maupun jasa/pelayanan, peranan manusia menempati urutan terpenting untuk menghasilkan produk bermutu dan memuaskan. Perusahaan bisa saja memiliki teknologi paling canggih, dana mencukupi, sistem, serta prosedur yang baik, akan tetapi tanpa manusia yang bermutu dalam segala aspeknya, hasil yang diinginkan tidak akan dapat dicapai.

Dalam era globalisasi ini perkembangan di Indonesia sangatlah pesat. Semua perusahaan maju untuk bertahan hidup, tumbuh dan menghasilkan laba. Perusahaan seperti Sumber Daya Manusia, Sumber Daya Alam, modal, mesin laba dan teknologi serta faktor produksi lainnya dalam menjalankan usahanya.

Dalam kegiatan pencapaian tujuan dan untuk menghadapi tantangan tersebut perusahaan. Membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai rekan perusahaannya. SDM adalah pihak menggerakkan, mengolah dan mengelola faktor-faktor produksi yang dimiliki oleh perusahaan. Sebuah perusahaan tidak mungkin dapat mencapai tujuannya tanpa kehadiran Sumber Daya Manusia.

Sumber Daya Manusia yang dibutuhkan perusahaan adalah Sumber Daya yang berkualitas tinggi, karena manusia memiliki peran penting dalam kemajuan suatu perusahaan harus memperhatikan aspek sumber daya manusia yang dimilikinya agar terciptanya karyawan yang profesional, tangguh, cerdas, dan berpandangan ke depan. Karyawan sebagai sumber daya yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu perusahaan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap kemajuan perusahaan tersebut dalam mensiasati perubahan zaman ini, karena untuk mewujudkan tujuan perusahaan seluruh kegiatan perusahaan melibatkan manusia yaitu karyawan di dalamnya. Jika kualitas sumber daya manusia tidak diperhatikan maka perusahaan akan mengalami penurunan kinerja yang berdampak pada merosotnya prestasi kerja.

Untuk itulah manajemen organisasi harus mempunyai strategi didalam mewujudkan sumber daya manusia yang yang dapat mewujudkan tujuan organisasi. Pemberian insentif adalah satu strategi yang diterapkan organisasi agar dapat memberikan rangsangan kepada sumber daya manusia yang ada didalam organisasi agar dapat bekerja optimal dengan memberikan potensi yang dimilikinya untuk kemajuan organisasi.

Disamping pegawai mendapatkan imbalan yang berupa gaji atas kontribusinya yang diberikan terhadap organisasi, pemberian insentif juga dapat memberikan rangsangan untuk memotivasi para pegawai agar meningkatkan produktifitas kerja yang berujung pada kinerja pegawai yang optimal.

Pemberian insentif kepada para pegawai pada dasarnya diharapkan akan memberikan angin segar dan menimbulkan Motivasi positif kepada para pegawai yang mempunyai latar belakang yang berbeda, hal ini akan memberikan dampak yang positif didalam menjalankan tugas-tugasnya agar tetap semangat dan terhindar dari menurunnya produktivitas kerja pegawai dan berujung pada kinerja dan kelangsungan organisasi tersebut.

Motivasi yang ada didalam para pegawai dipastikan akan heterogen didalam bergabung kepada organisasi, hal ini bisa dipengaruhi oleh faktor pendidikan, kepribadian maupun kebutuhannya masing-masing, dengan adanya pemberian insentif akan dapat mempersempit perbedaan tujuan pegawai sehingga dapat memotivasi pada diri pegawai agar bersemangat memberikan dedikasi yang tinggi terhadap organisasinya.

Kinerja yang optimal adalah dambaan manajemen diseluruh organisasi, namun kinerja akan dapat dicapai apabila proses kerja yang dilaksanakan pada organisasi berjalan sesuai tugas pokok dan fungsinya (TUPOKSI). Hal ini dipengaruhi terhadap penerapan system timbal balik yang diterima pegawai dan motivasi pegawai didalam tujuan bergabung kepada organisasi.

Berdasarkan pengamatan awal, peneliti melihat permasalahan yang terjadi pada kinerja karyawan di PT GLOBAL KRIYA NUSANTARA antara lain :

1. Kurangnya kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang sifatnya berorientasi pada target, sehingga hasilnya kurang memuaskan.

2. Masalah absensi, ketidak hadiran dalam bekerja, ketentuan yang berlaku untuk kehadiran, jam masuk dan jam keluar kerja masih sering dilanggar oleh karyawan.
3. Kurangnya pengetahuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.
4. Kurangnya motivasi karyawan untuk lebih berani dalam mengambil resiko bekerja untuk kepentingan perusahaan.

Permasalahan terjadi karena ada rasa ketidakpuasan dari karyawan terhadap perusahaan, yaitu kurang optimalnya partisipasi dan dorongan dari perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja, salah satunya pemberian kompensasi berupa insentif yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan yang menyebabkan prestasi kerja karyawan menurun.

Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara:2002) menyatakan bahwa “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 pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan dan kontribusi karyawan kepada organisasi”.

Pemberian insentif dirasakan kurang efektif dan kecil karena pada tingkatan predikat berhasil ke sangat berhasil besaran pemberian insentif hanya bertambah 10%, sehingga karyawan kurang termotivasi untuk mencapai predikat yang lebih tinggi, dan karyawan menganggap dengan predikat berhasil saja karyawan sudah merasa aman. Serta pemberian insentif dengan besaran tersebut

dirasakan kurang optimal, karena tidak ada perubahan atau penambahan pada besaran pemberian insentif sedangkan tuntutan pekerjaan untuk mencapai target semakin tinggi dan selalu bertambah pada setiap tahunnya, ditambah lagi kebutuhan standar hidup seperti sandang, pangan dan papan selalu mengalami kenaikan harga setiap tahunnya.

Maka dengan pemberian insentif yang layak dan adil sesuai dengan kinerja yang diberikan serta dikelola dengan baik maka diharapkan para karyawan akan meningkatkan produktifitasnya. (Hasibuan: 2013) mengatakan bahwa “kebijaksanaan kompensasi, baik besarnya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan”.

Motivasi kerja juga tidak kalah penting dalam pencapaian sasaran prestasi kerja karyawan. (Mangkunagara: 2012) mengatakan bahwa “motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk tujuan organisasi perusahaan”. Manusia memiliki banyak motivasi dasar yang berperan penting dalam dunia kerja yaitu motivasi yang diberikan perusahaan. Sedangkan imbalan yang non finansial lebih kepada situasi lingkungan kerja yang tercipta dengan baik dan fasilitas-fasilitas yang mendukung kegiatan anggotanya ditempat kerja, sehingga anggota organisasi merasa nyaman dan dapat bekerja dengan baik.

Motivasi menempati unsur terpenting yang harus dimiliki seseorang. Sebab motivasi merupakan kemampuan usaha yang dilakukan seseorang untuk meraih tujuan dan disertai dengan kemampuan individu untuk memuaskan

kebutuhan-kebutuhannya. Manusia memiliki banyak motivasi dasar yang berperan penting dalam dunia kerja yaitu motivasi berprestasi, motivasi berkuasa, dan motivasi berafiliasi. Dari ketiga motivasi dasar tersebut, motivasi berprestasi memiliki peranan yang sangat besar dalam dunia kerja karena karyawan dengan motivasi berprestasi tinggi sangat menyukai tantangan, berani mengambil resiko, sanggup mengambil alih tanggung jawab, senang bekerja keras dan mempunyai hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau karyawan di dalam perusahaan. Dorongan ini akan menimbulkan kebutuhan berprestasi karyawan yang membedakan dengan yang lain, karena selalu ingin mengerjakan sesuatu dengan lebih baik.

Masalah motivasi karyawan yang terjadi di PT Global Kriya Nusantara yaitu motivasi berprestasi dimana karyawan kurang memiliki tanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan, tidak adanya keinginan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan, dan banyaknya karyawan yang bersikap apatis yaitu segan dalam berhubungan dengan karyawan lain, sehingga hal ini akan berdampak pada pencapaian kinerja karyawan

Dilihat dari masalah motivasi kerja yang terjadi di PT Global Kriya Nusantara tersebut bahwa sangat penting dibinanya kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai kinerjanya secara maksimal dengan cara mengembangkan potensi karyawan melalui lingkungan kerja secara efektif agar terwujudnya produktifitas perusahaan yang berkualitas tinggi dan tercapainya tujuan organisasi. Maka dari itu motivasi berprestasi menjadi sangat berperan

penting dalam tujuan organisasi terutama dalam mewujudkan sumber daya manusia berkualitas..

Berdasarkan uraian tersebut, ternyata masalah tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang penting bagi perusahaan, sehingga dengan pemberian insentif yang sesuai, adil dan layak serta memotivasi karyawan dengan baik merupakan salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja yang akhirnya akan meningkatkan produktifitas karyawan sesuai tujuan perusahaan. Mengingat pentingnya masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian “PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN MOTIVASI INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. GLOBAL KRIYA NUSANTARA”



B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada yaitu :

1. Kinerja Karyawan
 1. Kurangnya kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang sifatnya berorientasi pada target, sehingga hasilnya kurang memuaskan.
 2. Kinerja karyawan belum dapat mencapai target yang diharapkan perusahaan.
 3. Jumlah kesalahan dan disiplin kerja karyawan yang masih belum optimal dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Insentif
 1. Pemberian insentif yang dirasakan para karyawan belum optimal dalam mereflesikan keadaan.
 2. Target kerja yang bertambah setiap tahunnya yang berpengaruh terhadap pencapaian insentif karyawan.
 3. Kurang signifikannya perbedaan pemberian insentif antara karyawan senior dan junior.
3. Motivasi
 1. Belum optimalnya motivasi yang umumnya terkait dengan motivasi berprestasi dari karyawan.
 2. Rendahnya motivasi karyawan untuk bekerja memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.

3. Semangat bekerja lebih baik dari orang lain yang masih dirasa kurang.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah yang ada di PT Global Kriya Nusantara sebagai berikut :

1. Seberapa besar pemberian insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Seberapa besar motivasi internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
3. Seberapa besar pengaruh insentif dan motivasi internal terhadap kinerja karyawan?

D. Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. untuk mengetahui besarnya pengaruh Pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT Global Kriya Nusantara.
2. untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi internal terhadap kinerja karyawan PT Global Kriya Nusantara.
3. untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh insentif dan motivasi Internal terhadap kinerja karyawan PT Global Kriya Nusantara.

E. Kegunaan penelitian

Aspek Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan penulis serta menambah ilmu baik dalam teori maupun praktek.
2. Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar studi perbandingan dan referensi bagi peneliti lain yang sejenis.

1. **Bagi Perusahaan**

Sebagai subjek penelitian hasil ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengoptimalkan kegiatan usahanya, juga agar dapat dijadikan bahan informasi dan dimanfaatkan untuk mengadakan perbaikan-perbaikan yang dianggap perlu.

2. **Bagi Pengembangan Ilmu**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk melakukan penelitian selanjutnya yang lebih mendalam lagi.

3. **Bagi Peneliti**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan baik secara teoritis maupun aplikasi pelaksanaan dilapangan tentang insentif, motivasi dan kinerja karyawan.

F. Kerangka Teoritis

Menurut Hasibuan (2001) mengemukakan bahwa "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi". Hal ini berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan haruslah memperhatikan insentif karyawan guna peningkatan outcome perusahaan yang berimplikasi terhadap kenaikan produktivitas perusahaan.

1. Pengaruh Insentif terhadap kinerja

Sebuah organisasi membutuhkan karyawan untuk menjalankan aktivitasnya. Setiap karyawan yang bekerja pada sebuah organisasi mempunyai hasil atau output yang berbeda-beda karena beberapa faktor. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan adalah Insentif yang disesuaikan dengan hasil kerja para karyawannya. Semakin tinggi hasil kerja atau Kinerja seorang karyawan maka Insentif yang didapatkan akan semakin tinggi. Tentunya Insentif tersebut akan lebih merangsang karyawan agar bekerja lebih giat dan lebih keras. Bagi karyawan Insentif akan memicu semangat karyawan guna memberikan hasil atau output semaksimal mungkin agar Insentif yang mereka dapat maksimal. Bagi organisasi Insentif berguna untuk menjaga karyawan yang berkualitas betah untuk bekerja di organisasinya tersebut. Apabila Insentif diberikan asal-asalan dan tidak berdasarkan Kinerja seorang karyawan, hal tersebut dapat menimbulkan kecemburuan antar karyawan. Kondisi seperti itu akan mendatangkan konflik internal di sebuah organisasi.

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu diperoleh manusia baik secara alami (*ada sejak lahir*) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu, tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja). Secara operasional kinerja dapat didefinisikan sebagai tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara: 2006 dalam Rahmanda, Hamid dan Utami).

Terdapat tiga faktor utama yang berpengaruh pada kinerja, yaitu individu (kemampuan kerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja). Terdapat empat unsur dalam kinerja, yaitu hasil-hasil fungsi pekerjaan, faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan, pencapaian tujuan organisasi, dan periode waktu tertentu (Tika:2006 dalam Rahmanda, Hamid dan Utami). Dari beberapa pengertian yang telah dikemukakan diatas, bahwa pada dasarnya kinerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh individu untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu sehingga dapat diukur.

Mayangsari (2013), pembagian insentif menjadi material dan non-material memberikan pengaruh yang berbeda. Hal ini sehubungan dengan kondisi yang tengah terjadi dalam kerangka kinerja karyawan. Dilain sisi, sistem insentif juga

berkaitan erat dengan kebutuhan atau *personal interest* karyawan yang lebih cenderung kepada aspek ekonomi atau sosial. *Pertama*, insentif material diberikan pada karyawan sebagai daya perangsang berdasarkan prestasi kerjanya dalam bentuk uang dan bonus. Material insentif ini bernilai ekonomis sehingga dapat mensejahterakan karyawan beserta keluarganya. Material insentif ini diberikan pada saat karyawan sedang menerima himpitan ekonomi. Maka dari itu insentif material dapat memotivasi kinerja karena harapan karyawan terhadap perbaikan ekonomi dan kesejahteraan.

Kedua, insentif nonmaterial diberikan pada karyawan sebagai daya perangsang dalam bentuk penghargaan/pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya seperti jaminan sosial, memberikan piagam penghargaan, pemberian promosi, pemberian pujian. Seperti halnya insentif material, insentif nonmaterial diberikan pada kondisi karyawan yang telah memiliki kecukupan insentif material. Sedangkan disisi lain diantara karyawan memiliki iklim kompetisi yang cukup kuat. Maka dari itu, insentif non material dapat menjadi alternatif meningkatkan kompetisi ditengah karyawan dan memotivasi untuk saling meningkatkan kinerja.

2. Pengaruh motivasi internal terhadap kinerja

Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja adalah motivasi. Pada dasarnya suatu instansi bukan saja mengharapkan pegawai mau dan mampu bekerja secara giat, tetapi bagaimana memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai

tidak ada artinya apabila tidak diikuti dengan motivasi yang tinggi dari setiap pegawai guna meningkatkan kinerjanya.

Motivasi dapat dikatakan sebagai "Keinginan untuk melakukan sesuatu karena adanya dorongan dan tekanan akibat dari kebutuhan yang tidak terpuaskan. Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan pada karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena ada suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan non ekonomis dapat di artikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang diinginkan. Menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya, (Rivai: 2003).

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu

hal mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya motivasi akan dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya dengan motivasi yang menurun akan berpengaruh juga pada penurunan kinerja.

3. Pengaruh Insentif dan Motivasi internal terhadap kinerja

Insentif adalah semua pendapatan atau balas jasa yang berbentuk uang atau berupa barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan / instansi . dimana insentif yang diberikan perusahaan/instansi adalah sebagai salah satu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, begitupun motivasi dorongan dalam mengarahkan individu yang merangsang tingkah laku individu serta untuk melakukan tindakan dalam mencapai tujuan yang diharapkan , jadi dengan adanya insentif karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan memenuhi kinerja dan tanggung jawabnya masing masing.

Adapun menurut para ahli mengatakan bahwa:

Anwar Prabu Mangkunegara (2002) menyatakan bahwa “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 pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan dan kontribusi karyawan kepada organisasi”.

Menurut Panggabean (2002), “Insentif adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktivitas. Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.”

Menurut Rivai (2006) “insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).”

Menurut Hariandja (2009), motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Menurut Hasibuan (2011), mengungkapkan bahwa motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya.

Tabel 1.1
penelitian terdahulu

No	Nama peneliti	Judul peneliti	Hasil penelitian
1.	Nur Aisyah (2004)	Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di PT MLC Life Indonesia Devisi Pemasaran Jakarta Bagian “finansial Consultan”.	Menunjukkan bahwa antara pemberian insentif dengan peningkatan prestasi kerja karyawan mempunyai hubungan yang signifikan.
2.	Ismail (2006)	Pengaruh pemberian insentif terhadap prestasi kinerja pegawai di dinas tata ruang dan pemukiman pemkot sibolga.	Jadi, jika insentif material tinggi maka kinerja karyawan juga akan tinggi . sebaliknya jika insentif material rendah maka kinerja karyawan juga akan rendah
3.	Dinahaji (2012)	Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pustakawan di perputakaan daerah provinsi jawa tenga	Menunjukkan bahwa pemberian insentif menunjukkan pengaruh yang sangat nyata terhadap kinerja

No	Nama peneliti	Judul peneliti	Hasil penelitian
			putakawan , semakin tinggi pemberian insentif maka semakin tinggi pula kinerjanya. Dalam hal ini hubungannya adalah positif
4.	Rochmat (2013)	Pengaruh insentif terhadap motivasi dan kinerja (studi pada karyawan tidak tetap/agen AJB bumiputera 1912 kantor cabang batu)	Menunjukkan bahwa insentif mempunyai pengaruh langsung terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan serta kinerja karyawan.

Dari keempat penelitian terdahulu diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Belum adanya penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh insentif dan motivasi internal yang menunjukkan signifikan
2. Ketidak konsistenan pada hasil penelitian
3. Beberapa peneliti diatas menunjukkan bahwa insentif lebih berpengaruh signifikan atau positif terhadap kinerja karyawan, dan peneliti diatas tidak ada yang mengambil motivasi sebagai variabel tambahan independent (X_2), maka dari itu saya mencoba mengambil motivasi sebagai variabel independent (X_2).

G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

- Hipotesis 1: Terdapat pengaruh signifikan antara insentif (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT.Global Kriya Nusantara.
- Hipotesis 2: Terdapat Pengaruh signifikan antara motivasi internal (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT.Global Kriya Nusantara.
- Hipotesis 3: Terdapat pengaruh signifikan antara insentif (X_1) dan motivasi internal (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT.Global Kriya Nusantara

