

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Insentif

2.1.1.1 Pengertian Insentif

Menurut Simamora (2011:544) insentif merupakan tambahan kompensasi di luar gaji dan upah yang diberikan organisasi. Ditambahkan oleh Ranupandoyo dalam Mangkunegara (2009:89), mengemukakan bahwa insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang.

Heru Tri (2010:154), mengemukakan bahwa insentif merupakan imbalan yang ditambahkan terhadap upah atau gaji yang biasanya berkaitan secara langsung dengan prestasi kerja. Menurut Isniar et al.,(2018) Upah insentif merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompenasi.

Hasibuan (2009:183), insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya.

Berdasarkan beberapa uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa insentif adalah bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang guna mencapai tujuan organisasi yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

2.1.1.2 Indikator Insentif

Menurut Mangkunegara (2009:90) indikator insentif yaitu sebagai berikut:

1. Pembayaran Sederhana
Pembayaran hendaknya sederhana sehingga dapat dimengerti dan dihitung oleh karyawan itu sendiri.
2. Penghasilan yang diterima
Penghasilan yang diterima karyawan seharusnya benar – benar dapat menaikkan motivasi kerja sehingga output dan efisiensi kerjanya meningkat.
3. Pembayaran yang cepat
Pembayaran sebaiknya dilakukan tepat waktu agar karyawan mendapatkan kepuasan atas hasil yang dicapai.
4. Standar Kerja
Standar kerja ditentukan dengan hati-hati. Standar kerja yang terlalu tinggi maupun rendah dapat berakibat buruk.
5. Upah Normal
Besarnya upah normal dengan standar jam kerja hendaknya cukup merangsang pekerja untuk bekerja lebih giat.

2.1.1.3 Jenis – jenis Insentif

1. Insentif Material

Insentif material merupakan insentif yang dapat diberikan dalam bentuk bonus, komisi, pembagian laba, kompensasi yang ditangguhkan dan bantuan hari tua.

2. Insentif non-Material

Insentif non-Material merupakan insentif yang dapat diberikan dalam berbagai bentuk jaminan sosial, pemberian piagam penghargaan, promosi jabatan, pemberian pujian atau tulisan.

2.1.1.4 Tujuan Insentif

Pada dasarnya tujuan pokok dari semua program insentif adalah meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai suatu keunggulan kompetitif. Program – program insentif membayar seorang individu atau kelompok untuk apa yang secara persis dihasilkannya. Tujuan utama insentif yaitu untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja.

2.1.2 Tingkat Pendidikan

2.1.2.1 Pengertian Tingkat Pendidikan.

Menurut Hasbullah (2009:1) menyatakan bahwa ”Pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai nilai-nilai kebudayaan dan masyarakat”.

Menurut Tirtarahardja et al., (2005) mendefinisikan bahwa:

“Tingkat Pendidikan adalah sesuatu yang universal dan berlangsung terus tak terputus dari generasi ke generasi di manapun di dunia ini. Upaya memanusiakan manusia melalui pendidikan itu diselenggarakan sesuai dengan pandangan hidup dan latar belakang sosial setiap masyarakat tertentu”.

Pengertian tingkat pendidikan menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2003:50) menyatakan bahwa:

“Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan sangat diperlukan oleh seorang karyawan, karena akan dapat membawa pengaruh yang baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap orgganisasi tempat dia bekerja. Tingkat pendidikan juga akan berpengaruh kuat terhadap kinerja para karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan baik, karena dengan pendidikan yang memadai pengetahuan dan keterampilan pegawai tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi.

2.1.2.2 Indikator Tingkat Pendidikan

Menurut Tirtahardja (2005:53), indikator tingkat pendidikan terdiri dari:

1. Jenjang Pendidikan

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditemukan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.

2. Kesesuaian Jurusan

Keseuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar hadir bisa ditempatkan pada posisi jabatannya yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan.

3. Kompetensi

Kompetensi adalah pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai – nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

2.1.2.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pendidikan

Faktor yang mempengaruhi pendidikan menurut Hasbullah (2001:63) adalah sebagai berikut:

- a. Ideologi, semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan pendidikan.
- b. Sosial Ekonomi, semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.
- c. Sosial Budaya, masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.
- d. Perkembangan IPTEK, perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju.
- e. Psikologi, konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

2.1.3 Pengalaman Kerja

2.1.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:39) pengalaman merupakan modal yang besar artinya dalam menjalankan roda organisasi agar dapat lebih berhasil guna dan berdaya guna.

Menurut Foster (2001: 40) Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Sedangkan menurut Mangkuprawira (2009:223), Pengalaman seseorang dalam bekerja merupakan akumulasi dari keberhasilan dan kegagalan serta gabungan dari kekuatan dan kelemahan di dalam melaksanakan pekerjaannya..

Pengalaman kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting perannya. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu karyawan tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman. Sehingga organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi karena didukung oleh para karyawan yang sudah berpengalaman di bidangnya masing-masing. Hasil belajar dari pengalaman kerja akan membuat orang tersebut kerja lebih efektif dan efisien. Pengalaman akan membentuk pengetahuan dan ketrampilan serta sikap yang lebih menyatu pada diri seseorang.

Selain itu pengalaman dapat diperoleh dari tempat kerja sebelumnya yang memiliki bidang pekerjaan yang sama dengan yang sedang dihadapi. Banyak sedikitnya pengalaman kerja akan menunjukkan bagaimana kualitas dan produktivitas seseorang dalam bekerja, artinya mudah sukarnya atau cepat lambatnya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan akan dipengaruhi oleh seberapa banyak orang tersebut telah memiliki pengalaman kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaan yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengalaman seorang karyawan dalam bekerja seharusnya dipandang sebagai sumber daya potensial dalam mengelola perubahan dirinya.

2.1.3.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Ahmad (1994) yang dikutip oleh Fajar (2008: 33), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang yaitu:

- a. Waktu, semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.
- b. Frekuensi, semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.
- c. Jenis tugas, semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.
- d. Penerapan, semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.
- e. Hasil, seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

2.1.3.3 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster dalam Aristarini (2014:2) indikator pengalaman kerja antara lain, yaitu:

1. Lama waktu / masa kerja
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek - aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2011:378) Kinerja karyawan adalah mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Menurut Bangun (2012:231), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan - persyaratan pekerjaan.

Menurut Prawirosentono (2009:21), mengatakan bahwa:

“Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”.

Dari beberapa pendapat uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan selama periode tertentu sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan dan disepakati bersama.

2.1.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2011:378), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:

1. Kuantitas dari hasil
Jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas dari hasil
Mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan waktu dari hasil
Waktu harus dimanfaatkan sebaik mungkin dan secara optimal. Penundaan penggunaan waktu dapat menimbulkan berbagai konsekuensi biaya besar dan kerugian.
4. Kehadiran atau absensi
Tingkat kehadiran merupakan sesuatu yang menjadi tolak ukur sebuah perusahaan dalam mengetahui tingkat partisipasi karyawan pada perusahaan.
5. Kemampuan bekerja sama
Kemampuan bekerja sama dapat menciptakan kekompakan sehingga dapat meningkatkan rasa kerja sama antar karyawan.

2.1.4.3 Manfaat Pengukuran Kinerja

Dalam Mardiasmo (2002:122), manfaat pengukuran kinerja adalah:

- a. Memberikan pemahaman mengenai ukuran yang digunakan untuk menilai kinerja manajemen.
- b. Memberikan arah untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.

- c. Untuk memonitor dan mengevaluasi pencapaian kinerja dan membandingkannya dengan target kinerja serta melakukan tindakan korektif untuk memperbaiki kinerja.
- d. Sebagai dasar untuk memberikan penghargaan dan hukuman (reward & punishment) secara obyektif atas pencapaian prestasi yang diukur sesuai dengan sistem pengukuran kinerja yang telah disepakati.
- e. Sebagai alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam rangka memperbaiki kinerja organisasi.
- f. Membantu mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi
- g. Membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintahan.
- h. Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif

2.1.4.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mahmudi (2005: 21), kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.5 Kajian Penelitian Terdahulu

Untuk melakukan penelitian ini, maka dilakukan penelusuran lebih lanjut dari penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis.

Berikut ini adalah penelitian terdahulu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Penulis / Tahun	Judul Penelitian / Metode / Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Aidil Amin Effendy, Armina Fadhilah (2018)	Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT Calibramed Jakarta Selatan Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma ISSN 2598 – 9545 Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif dianalisis menggunakan statistik. Adapun jumlah sampel diperoleh dengan menggunakan sampel jenuh yaitu menjadikan seluruh populasi karyawan PT. Calibramed menjadi sampel yang berjumlah 52 responden.	1. Dari hasil analisis regresi linier berganda maka besarnya pengaruh Insentif (x1) terhadap Kinerja Karyawan (y) sebesar 19,7%. 2. Dari hasil analisis regresi linier berganda maka besarnya pengaruh Motivasi (x2) terhadap Kinerja Karyawan sebesar 47,6%. 3. Dari hasil koefisien determinasi maka besarnya Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 58,3 %.	1. Menggunakan variabel Insentif dan Kinerja Karyawan	1. Menggunakan variabel lain yaitu motivasi 2. Perusahaan yang diteliti PT Calibramed Jakarta Selatan

No.	Penulis / Tahun	Judul Penelitian / Metode / Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2.	Wanceslaus Bili, Erwin Resmawan, Daud Kondorura (2018)	<p>Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu</p> <p>eJournal Pemerintah Integratif ISSN: 2337 – 8670</p> <p>Penelitian ini menggunakan teknik sampel random sampling maka didapat sampel sebanyak 58 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan angket dan observasi langsung di lapangan. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan analisis statistik menggunakan rumus korelasi product moment, regresi linier, kecermatan prediksi dan koefisien deteraminasi.</p>	<p>1. Pengalaman kerja mempunyai hubungan (korelasi) yang positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pengalaman kerja, maka semakin baik pula kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu.</p>	<p>1. Menggunakan variabel Pengalaman Kerja dan Kinerja</p>	<p>1. Perusahaan yang diteliti Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu</p>

No.	Penulis / Tahun	Judul Penelitian / Metode / Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3	Rosinta Romauli Situmeang (2017)	<p>Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Karya Anugrah Asian Journal of Inovation and Entrepreneurship e- ISSN:2477-0574</p> <p>Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan penelitian deskriptif eksplanatori. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Populasi penelitian adalah semua karyawan di PT. Mitra Karya Anugrah Medan berjumlah 42 orang sekaligus untuk sampel penelitian. Untuk menguji validitas 30 responden.</p>	1. Secara simultan dan parsial pengawasan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Karya Anugrah	1. Menggunakan variabel Pengalaman kerja dan kinerja karyawan	1. Menggunakan variabel lain yaitu pengawasan 2. Perusahaan yang diteliti PT Mitra Karya Anugrah

No.	Penulis / Tahun	Judul Penelitian / Metode / Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	Rahel Mutiara Ratu, Victor P.K Lengkong, Yantje Uhing (2018)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado Jurnal EMBA ISSN: 2303 – 1174 Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Sampel yang di gunakan adalah seluruh populasi yang berjumlah 61 pegawai.	1. Secara simultan dan parsial pengalaman kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado	1. Menggunakan variabel Pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan kinerja	1. Perusahaan yang diteliti Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado
5	Marlia Harahap, Abdullah (2016)	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Lebong Journal of Economic Management & Bussiness ISSN: 1412 – 968X Penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang bekerja di bagian keuangan di unit-unit Kabupaten Lebong, berjumlah 90 orang. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.	1. Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan 2. Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan 3. Gaji tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan 4. Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan	1. Menggunakan variabel Pengalaman kerja, Tingkat Pendidikan dan Kinerja	1. Menggunakan variabel lain yaitu gaji dan komitmen organisasi. 2. Perusahaan yang diteliti Pengelola Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Lebong

No.	Penulis / Tahun	Judul Penelitian / Metode / Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
6	Diah Maha Dwijayanthi, L.B Dharmadiaksa (2013)	<p>Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Pada Kinerja Individu Pengguna Sistem Informasi Akutnasi SKPD Dispenda Kota Denpasar</p> <p>E-Jurnal Akutansi ISSN:2302-8556</p> <p>Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda yang sebelumnya dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.</p>	<p>1. Insentif, tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu</p> <p>2. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu</p> <p>3. Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu</p> <p>4. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu</p> <p>5. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu</p>	1.Menggunakan variabel insentif, pengalaman kerja, tingkat Pendidikan dan kinerja	<p>1.Menggunakan variabel lain yaitu pelatihan</p> <p>2.Perusahaan yang diteliti SKPD Dispenda Kota Denpasar</p>

No.	Penulis / Tahun	Judul Penelitian / Metode / Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
7	Bharga R. Kotur, S. Anbazhagan (2014)	<p>Education and Work – Experience – Influence on the Performance. IOSR Journal of Bussiness and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487</p> <p>Ukuran sampel penelitian terdiri dari 112 dari 653 pekerja dan 16 dari 32 pengawas. Sampel dari 112 pekerja di perusahaan, dipilih secara acak (dipilih) oleh peneliti di perusahaan. Peneliti tidak menempatkan persyaratan pada pekerja saat mengambil sampel.</p>	1. Secara simultan variabel Pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja	1. Menggunakan variabel Pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja	1. Perusahaan yang diteliti pabrik Gula Chittoor yang terletak di kota Chittoor, India Selatan.
8	Tania Juliani (2017)	<p>Analysis of Incentive, Work Discipline and Education Levels that Influence Employee Performance Journal of Applied Management (JAM) ISSN:1643-5241</p> <p>Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Subjek penelitian ini adalah karyawan bagian pemasaran sebanyak 40 responden.</p>	1. Variabel insentif, disiplin kerja, dan tingkat pendidikan secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	1. Menggunakan variabel tingkat Pendidikan dan kinerja	1. Menggunakan variabel lain disiplin kerja 2. perusahaan yang diteliti PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk Cabang kota Blitar

No.	Penulis / Tahun	Judul Penelitian / Metode / Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
9	Ani wulandari, (2017)	<p>Influence of Education and Work Experience on Work Motivation and Job Performance at Branch Office of Bank J Trust Bank Surabaya International Journal of Society Development and Engagement ISSN: 2597 – 4777</p> <p>Dalam penelitian ini, pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian operasional di J Trust Bank Cabang Surabaya sebanyak 45 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan sensus. Untuk menganalisis data, teknik analisis regresi berganda</p>	<p>1. Variabel Pendidikan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Motivasi Kerja</p> <p>2. Variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja</p> <p>3. Variabel Pendidikan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja</p> <p>4. ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel pendidikan terhadap pekerjaan kinerja melalui motivasi kerja.</p> <p>5. variabel pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja melalui Motivasi kerja</p> <p>6. ada pengaruh yang signifikan secara parsial variabel motivasi terhadap prestasi kerja</p>	1. Menggunakan variabel Pendidikan dan pengalaman kerja	<p>1. Menggunakan variabel lain yaitu : Motivasi dan Prestasi Kerja</p> <p>2. Perusahaan yang diteiti Bank J Trust Bank Surabaya</p>

2.2 Kerangka Pemikiran

Secara teoritis ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja SDM, penelitian ini terfokus pada variabel yang diteliti yaitu insentif, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan di bagian Tata Usaha Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN.

Tolak ukur pertama bagi karyawan adalah imbalan gaji yang diterima diperusahaan. Untuk semakin meningkatkan semangat kerja karyawan maka perusahaan harus menerapkan sistem insentif. Pemberian insentif yang tepat tentu membutuhkan dasar pertimbangan dan patokan yang dapat menentukan seberapa besar insentif yang akan diberikan. Dalam pelaksanaan insentif ini akan dapat mendorong karyawan untuk bekerja dan mengembangkan pekerjaannya. Karyawan yang berlatar pendidikan baik akan lebih mudah dalam mengembangkan pekerjaannya tentang bagaimana melaksanakan pekerjaan dengan benar, sehingga pengetahuan dan keterampilan karyawan bertambah serta peluang yang lebih besar untuk mendapatkan insentif.

Pendidikan memiliki arti penting dalam kehidupan, dimana pendidikan akan dapat menjadikan seseorang untuk memperoleh wawasan yang luas mengenai segala aspek, yang nantinya akan berpengaruh terhadap aktivitas yang dilakukan.

Melalui pendidikan, perusahaan dapat memiliki karyawan yang mempunyai kompetensi lebih untuk mampu bersaing, terlebih lagi pada persaingan global dan tuntutan konsumen semakin beragam. Selain pendidikan, pengalaman kerja juga sangat bermanfaat bagi karyawan karena akan membantu dalam mengerjakan pekerjaan.

Dengan dibekali pengalaman kerja, karyawan lebih efektif dan efisien saat diberikan tugas kerja, karena sudah pernah melakukan tugas tersebut, lebih berani mengambil risiko dan beban kerja yang lebih berat, begitu pula sebaliknya karyawan baru diberi tugas butuh proses yang lebih lama dalam pengerjaannya, karyawan yang belum berpengalaman harus diberitahu cara pengerjaannya terlebih dahulu, belum berani mengambil risiko akan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

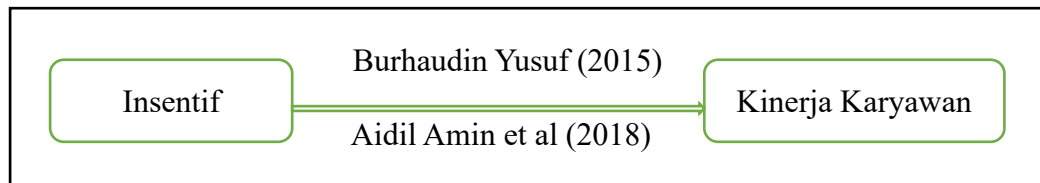
Kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan maka akan semakin tinggi kualitas kinerja yang dihasilkan.

Dengan hasil kinerja karyawan yang berkualitas maka akan berdampak pada kinerja organisasi. Organisasi berkewajiban untuk mempertahankan kinerja karyawan yang baik tersebut sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Seperti yang telah diterangkan diatas banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya insentif, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan.

2.2.1 Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya (Burhauddin Yusuf, 2015: 253). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Aidil Amin Effendy dan Armina Fadhilah (2018) dengan judul “Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT Calibramed Jakarta Selatan Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma” yang mengungkapkan bahwa “Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Karyawan di PT. Calibramed Jakarta Selatan”.

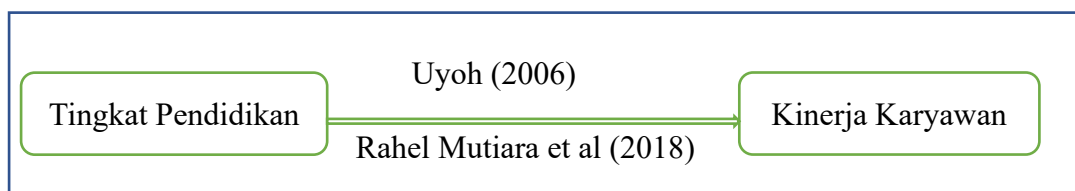
Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari Insentif terhadap Kinerja Karyawan yang digambarkan sebagai berikut:



2.2.2 Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Manusia memerlukan pengetahuan, keterampilan dan dapat mandiri melalui pendidikan. Sehingga dengan adanya tingkat pendidikan karyawan maka kinerja karyawan akan menjadi lebih baik dan tujuan dari perusahaan akan tercapai dengan sempurna (Uyoh, 2006).

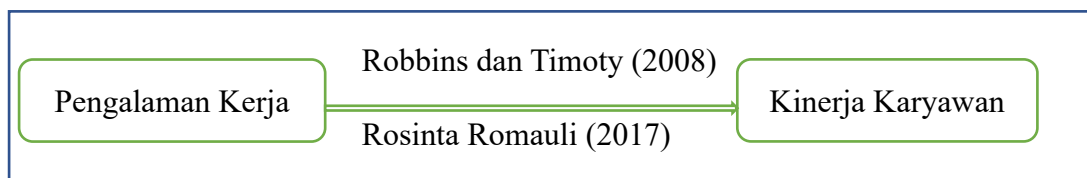
Berdasarkan penelitian yang dilakukan Rahel Mutiara Ratu, Victor P.K Lengkong dan Yantje Uhing (2018) dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado” menyatakan bahwa “Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado”.



2.2.3 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

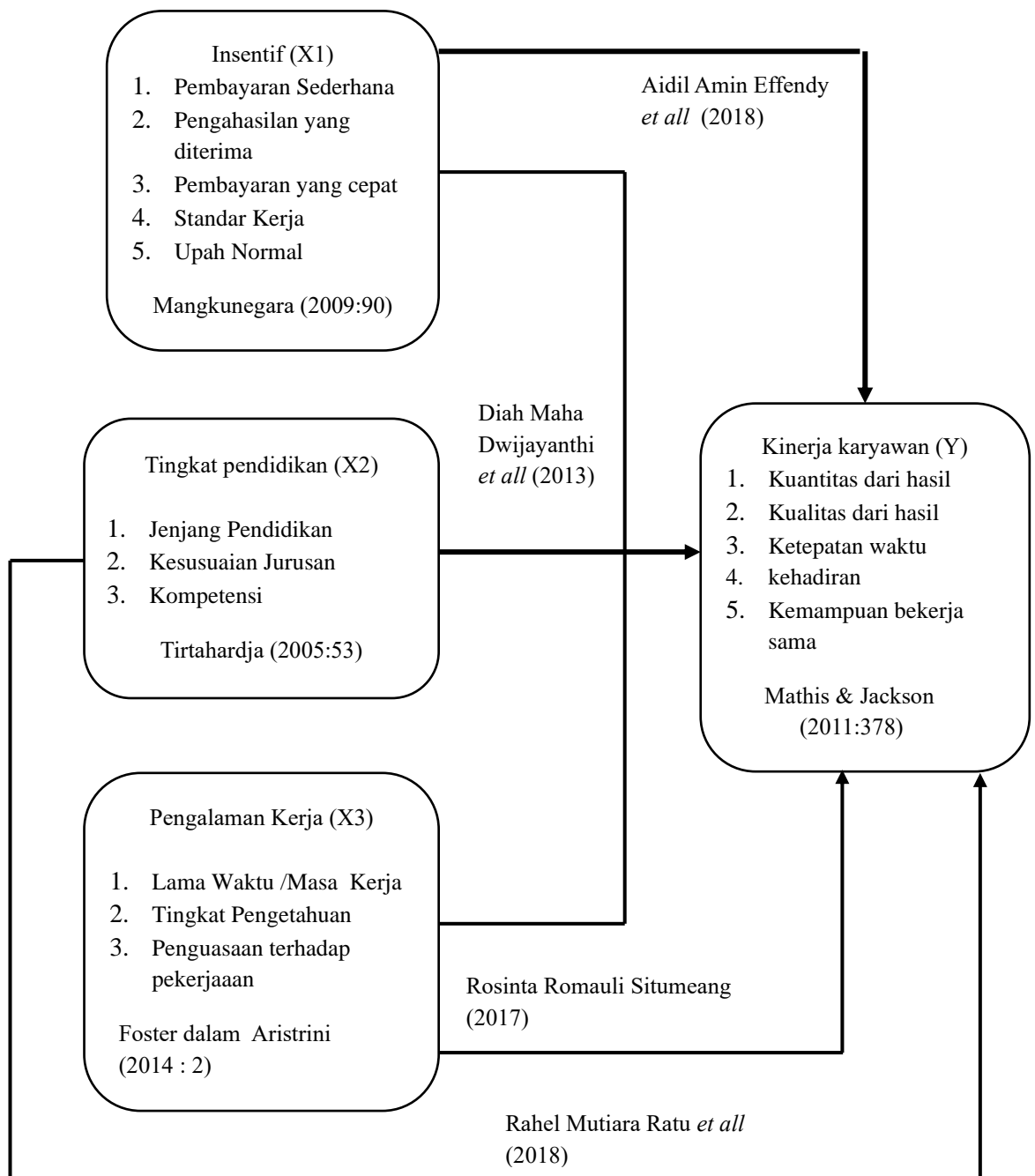
Robbins dan Timothy (2008 :162) menyatakan bahwa: “Bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja yang tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas kinerja karyawan”.

Hal ini didukung juga oleh penelitian yang dilakukan Rosinta Romauli Situmeang (2017) dengan judul “Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Karya Anugrah Asian Journal of Inovation and Entrepreneurship” yang menyatakan bahwa “Pengalaman kerja mempunyai hubungan (korelasi) yang positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu”.



2.2.4 Pengaruh Insentif, Pengalaman Kerja, dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Diah Maha Dwijayanthi, L.B Dharmadiaksa (2013) dengan judul “Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Pada Kinerja Individu Pengguna Sistem Informasi Akutnasi SKPD Dispenda Kota Denpasar” yang mengungkapkan bahwa ”Variabel Insentif, Pengalaman Kerja, dan Tingkat Pendidikan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu”



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut sugiyono (2016:99) bahwa “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”.

Berdasarkan kajian pustaka, kerangka pemikiran yang digambarkan dalam paradigma penelitian maka dengan demikian akan dibentuk hipotesis sesuai dengan tujuan penelitian, namun dari ke 5 rumusan masalah dan tujuan penelitian tersebut untuk tujuan penelitian pertama tidak dibuat uji hipotesis akan tetapi hanya dengan uraian – uraian variabel.

Dengan menguji hipotesis Insentif (X1) Tingkat Pendidikan (X2) Pengalaman Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) menegaskan perkiraan hubungan, diharapkan bahwa solusi dapat ditemukan untuk mengatasi masalah yang dihadapi. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Tata Usaha Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN.

H2: Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Tata Usaha Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN.

H3: Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Tata Usaha Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN.

H4: Insentif, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Tata Usaha Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN.