

The Impact Of Providing Motivation And Incentives On Employee Performance In Start-Up Companies: Literature Review

Dampak Pemberian Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Rintisan: Literature Review

Sutrisno^{1*}, Mekar Meilisa Amalia², Klemens Mere³, Abu Bakar⁴, Deddy Novie Citra Arta⁵
Univertas PGRI Semarang¹, Universitas Dharmawangsa², Universitas Wisnuwardhana³,
STIE Jambatan Bulan⁴, Politeknik Penerbangan Jayapura⁵
sutrisno@upgris.ac.id¹

*Corresponding Author

ABSTRACT

Human resources are a very important part in achieving company goals to develop macro and micro businesses. Companies need to pay attention to the motivation and incentives that must be given to employees. So that motivation and giving incentives to employees are expected to improve the performance of these employees. The research method is in the form of literature study by reviewing various related studies recorded in Mendeley's references and Google Schoolars. All ideas from each study provide information about the methodologically desirable theory of the study being analyzed. The results of the study explain that there is a positive impact from the motivation given by the leadership to employees on the performance of employees, and there is a positive impact from the incentives provided by the company on the performance of employees in start-up companies.

Keywords: Intensif, Employee Performance, Literature Review, Motivation, Start-up Companies.

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan untuk mengembangkan usaha makro dan mikro. Perusahaan perlu memperhatikan motivasi dan insentif yang harus diberikan pada pegawai. Sehingga motivasi dan pemberian insentif pada pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Metode penelitian berupa studi pustaka dengan meninjau berbagai penelitian terkait yang terekam dalam referensi Mendeley dan Google Schoolars. Semua ide dari setiap studi memberikan informasi tentang teori studi yang diinginkan secara metodologis yang sedang dianalisis. Hasil penelitian menjelaskan bahwa ada dampak positif dari pemberian motivasi yang diberikan pimpinan pada pegawai terhadap kinerja dari pegawai, dan ada dampak positif dari insentif yang diberikan perusahaan terhadap kinerja pegawai di perusahaan rintisan.

Kata Kunci: Intensif, Kinerja Pegawai, Literature Review, Motivasi, Perusahaan Rintisan.

1. Pendahuluan

Wirausaha atau yang lebih dikenal dengan entrepreneur sudah menjadi sangat populer di Indonesia. Para entrepreneur tersebut berlomba-lomba membuat perusahaan rintisan yang bersaing melawan perusahaan besar, dan banyak dari mereka mampu unggul belakangan ini. Hal ini disebabkan ketahanan wirausaha dalam menghadapi krisis nasional yang terjadi (Ari et al., 2021). Wirausaha dianggap sebagai salah satu penggerak perekonomian nasional karena kemampuannya menciptakan lapangan kerja dan berbagai inovasi (Evalina et al., 2019). Upaya mewujudkan percepatan pertumbuhan ekonomi di berbagai daerah melalui pembentukan wirausaha baru dalam membuat perusahaan rintisan disambut baik oleh berbagai pihak (T. F. Sutrisno, 2019). Pemerintah mewujudkan hal tersebut melalui pembentukan Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah. Namun, dukungan tersebut tidak menjamin perusahaan rintisan bisa bertahan jika kondisi Sumber daya manusia yang mengelola perusahaan rintisan tersebut dalam kondisi yang baik.

Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan untuk mengembangkan usaha makro dan mikro (Widowati & Retnani, 2021). Sumber daya manusia yang baik akan mencerminkan tujuan perusahaan akan tercapai, bila perusahaan memiliki peralatan modern dengan teknologi tinggi. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, dengan melihat perkembangan bisnis saat ini yang selalu semakin kompetitif (Gustiana et al., 2022). Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan untuk mengembangkan usaha makro dan mikro (Widowati & Retnani, 2021). Sebuah perusahaan tentunya menginginkan karyawannya dapat bekerja dengan baik dan produktif, namun hal tersebut tidak mudah dicapai tanpa pengelolaan sumber daya manusia yang profesional (Pratama & Suhaeni, 2018).

Kualitas dan kuantitas produk/jasa sangat bergantung pada sumber daya yang tersedia bagi perusahaan (Gulick, 2019). Upaya peningkatan kinerja perusahaan tidak hanya mengandalkan mesin modern, modal, dan bahan baku. Faktor lain yang perlu diperhatikan adalah faktor tenaga kerja yang dalam hal ini adalah manusia (Mahmudah Enny W, 2017). Perusahaan harus melaksanakan program pemeliharaan karyawan serta memberikan motivasi kepada karyawan dalam bekerja (Prakoso & Indartono, 2016). Perusahaan ingin mencapai tujuan perusahaan sehingga menggerakkan karyawan untuk mematuhi standar kerja. Motivasi kerja inilah yang menentukan perilaku orang untuk bekerja. Salah satu definisi motivasi kerja adalah kemauan untuk mengeluarkan upaya tingkat tinggi menuju tujuan organisasi (Ardian, 2019).

Pemeliharaan SDM dimaksudkan sebagai kegiatan manajemen untuk menjaga stamina SDM dalam melaksanakan pekerjaan, salah satu caranya adalah pemberian insentif (Anggriawan et al., 2015). Pemberian insentif kepada karyawan akan berdampak pada disiplin kerja mereka. Karyawan akan termotivasi untuk memberikan kontribusi lebih bagi perusahaan (Yudha Andarano Putra Pratama, 2021). Jika dalam kurun waktu tertentu, karyawan mendapatkan insentif yang optimal untuk meningkatkan semangat kerja. Insentif dapat berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dorongan dari luar (S. Widakdo et al., 2022). Dorongan yang datang dari luar dapat berupa uang, barang dan jasa. Di mana ini disebut sebagai insentif. Insentif juga berasal dari pimpinan perusahaan, misalnya dengan hadiah tambahan (Rhena & Hardiyono, 2022). Insentif adalah penghargaan berupa uang yang diberikan kepada orang yang dapat bekerja melebihi standar yang telah ditentukan (Saputri et al., 2021). Eksekusi adalah ide yang memadukan 3 sudut pandang yaitu specific capacity, achievement (prestasi) dan mentality (sikap) (Sundari & Rifai, 2020). Sehingga motivasi dan pemberian insentif pada pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan penilaian kinerja karyawan (Anggriawan et al., 2015). Insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi dan prestasi yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi (Kusuma, Harli Yogi, Heru Susilo, 2015). Mangkunegara (2011) dalam (Kusuma, Harli Yogi, Heru Susilo, 2015) mengatakan insentif juga merupakan unsur penting dalam upaya pembangunan. Insentif diberikan dengan tujuan memberikan stimulasi dan motivasi kepada karyawan (Sumbangsih & Malta, 2013). Pemberian Insentif bertujuan untuk memacu semangat kerja karyawan dalam mencapai prestasi dan memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan (Yudha Andarano Putra Pratama, 2021). Menurut (Handoko & Waluyo, 2016) mengatakan bahwa Pemberian Insentif merupakan salah satu hal utama yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena dengan hal tersebut karyawan merasa terpacu untuk terus meningkatkan kualitas pekerjaannya.

Kinerja pegawai dalam perusahaan rintisan merupakan komponen yang menentukan kemajuan perusahaan tersebut. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu pekerjaan dimana perusahaan menginginkan karyawannya bekerja dengan baik (Sundari & Rifai, 2020). Jika kinerja seorang pegawai baik maka keberhasilan dalam mencapai tujuannya mudah dicapai (Rahayu & Ruhamak, 2017). Seorang pegawai akan merasa bangga dan puas dengan pencapaian yang dicapai berdasarkan kinerja perusahaan. Kinerja yang baik membutuhkan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang pegawai akan memperoleh prestasi kerja yang baik apabila kinerjanya baik sesuai dengan standar kerjanya diinginkan oleh perusahaan (Kurniasari, 2018). Oleh karena itu, pegawai membutuhkan insentif untuk memotivasi mereka di tempat kerja.

Artikel ini merupakan hasil review dari beberapa artikel terkait Dampak Pemberian Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Rintisan :Literature Review. Masalah ini akan dikaji lebih dalam dengan metode literature review pada manajemen sumber daya manusia. Referensi yang ditinjau berasal dari berbagai referensi Mendeley dan Google Scholars.

2. Tinjauan Pustaka

Motivasi Pimpinan

Motivasi adalah setiap perusahaan/organisasi pasti ingin mencapai tujuan organisasi (Marjaya & Pasaribu, 2019). Untuk mencapai tujuan tersebut, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Sumber daya manusia berperan sebagai penggerak agar dapat sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan (Kasman, 2021). Pimpinan manajemen memahami motivasi karena motivasi menentukan sikap dan perilaku pegawai/pekerja. Perilaku mencerminkan yang paling sederhana dari motivasi kerja seorang karyawan/pekerja. Biasanya motivasi itu akan bisa habis atau berhenti manakala seseorang atau karyawan sudah mendapatkan apa yang dia inginkan. Dengan kata lain seseorang tersebut sudah tercapai cita-citanya (Oktiani, 2017).

Motivasi merupakan suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk melakukan suatu pekerjaan secara sadar dan antusias untuk mencapai sasaran tertentu (Putra, 2021b). Motivasi adalah suatu keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena suatu alasan untuk mencapai suatu tujuan. Kata butuh, ingin, keinginan, dan dorongan semuanya bersinggungan dengan motif, dari situlah kata motivasi berasal (Putra, 2021a). Proses mental adalah proses pembentukan persepsi diri seseorang. Biasanya seorang pekerja/pegawai untuk mencapai target tertentu pasti ada faktor yang mendorong atau mendorong faktor tersebut. Kebutuhan atau keinginan seseorang tidak akan sama antara satu dengan lainnya. Berbagai keinginan dan kebutuhan tersebut terjadi karena adanya proses mental dan karakteristik yang terjadi pada diri seorang pekerja.

Motivasi adalah dukungan yang diberikan oleh orang lain kepada kita agar kita mau melakukan perubahan pada diri kita sendiri (Setyaningrum et al., 2016). Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan sedikit usaha dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan konsep penting kajian tentang kinerja individu. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu dengan cara tertentu. Perilaku mencerminkan motivasi kerja yang paling sederhana dari seorang karyawan/pekerja (Suwati, 2013). Biasanya motivasi itu akan habis atau berhenti ketika seseorang atau karyawan telah mendapatkan apa yang diinginkannya. Dengan kata lain, seseorang telah mencapai tujuannya. Jika minat sudah muncul, maka semakin kuat keinginan untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja.

Motivasi dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu motivasi negative dan motivasi positif (Kurniasari, 2018). Motivasi negatif berarti manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Motivasi positif berarti manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas standar kinerja. Dengan motivasi yang positif maka semangat kerja bawahan akan meningkat. Dengan motivasi negatif, semangat kerja karyawan dalam jangka pendek akan meningkat karena takut dihukum (Yunita, 2021).

Pemberian Intensif

Ketika perusahaan mewujudkan tujuannya, mereka perlu menyadari faktor-faktor produksi yang termasuk dalam organisasi, terutama prestasi kerja pegawai (Rhena & Hardiyono, 2022). Salah satu cara untuk mendapatkan pegawai yang bisa mengantarkan Kinerja pekerjaan terbaik adalah menawarkan upah atau gaji. Setiap pegawai berharap penghasilan yang diperolehnya dapat memenuhi kebutuhan hidup para karyawan khawatir. Dalam hal ini, jika insentif digunakan untuk mendorong pegawai bekerja dengan kemampuan terbaik mereka (Sundari & Rifai, 2020). Penghargaan yang diberikan dirancang untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarganya mereka. Istilah sistem insentif sering digunakan untuk menggambarkan rencana pembayaran gaji yang terkait langsung atau tidak langsung.

Insentif adalah salah satu kompensasi atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan tidak ada kaitannya dengan upah atau gaji (Sumbangsih & Malta, 2013). Jika insentif yang diterima bukan atas dasar melebihi target yang ditentukan, melainkan atas dasar individu, maka kinerja pekerja tidak akan meningkat. Seperti absensi yang semakin parah (sering mangkir/absen), menurunnya produktivitas dan kinerja karyawan. Insentif adalah imbalan berupa uang yang didasarkan pada mereka yang dapat bekerja melalui standar yang telah ditentukan (Hatta & Rachbini, 2017). Tujuan utama dalam pemberian insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab penuh kepada karyawan dan memotivasi karyawan tersebut untuk meningkatkan produktivitas dan mengarah pada tujuan organisasi sehingga perusahaan/organisasi akan dapat meningkatkan keuntungan (Ardian, 2019).

Insentif khusus memiliki tujuan tertentu, antara lain: Meningkatkan kesejahteraan pegawai/pekerja. Menghargai dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja dan memberikan kontribusi bagi perusahaan. Untuk mengetahui bagaimana sikap dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Untuk memotivasi karyawan dengan semangat dan meningkatkan kinerja mereka (Noviarni & Rianthy, 2022). Insentif adalah untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan memberikan tanggung jawab kepada karyawan dalam beberapa bentuk diantaranya insentif tetap, insentif tidak tetap, insentif langsung, dan insentif tidak langsung (Sundari & Rifai, 2020). Insentif yang tidak sesuai adalah kompensasi, dalam hal ini insentif yang diberikan kepada karyawan/pekerja berupa perhitungan keuangan harian atau mingguan. Suatu program perusahaan yang akan memberikan insentif kepada karyawan atau pekerja secara berkelompok dan dapat diselesaikan tepat waktu serta dapat melebihi target yang telah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan (Suwati, 2013).

Indikator intensif dibagi dalam dua bentuk, yaitu material dan non material. Insentif material dapat berupa uang seperti bonus dan jaminan sosial (Yudha Andarano Putra Pratama, 2021). Bonus adalah pembayaran yang diberikan kepada karyawan setelah mereka bekerja untuk jangka waktu tertentu. Uang tersebut biasanya dibayarkan dalam bentuk komisi atau bagian dari keuntungan yang diperoleh karyawan. Itu juga dapat dibayarkan sebagai bagian dari kontrak, yang merupakan bentuk pembayaran untuk layanan karyawan. Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif tanpa unsur persaingan dan setiap karyawan bisa mendapatkannya secara merata dan otomatis (Anggriawan et al., 2015). Bentuk insentif sosial

tersebut antara lain: Pembangunan rumah dinas dan cuti sakit yang tetap mendapat gaji. Memberikan tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan guna membantu pekerja mengembangkan keterampilannya (Prakoso & Indartono, 2016). Adapun Insentif non materi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain: Pemberian titel (title) secara resmi oleh perusahaan. Pemberian tanda jasa atau medali seperti sertifikat penghargaan. Hibah hukum untuk menggunakan atribut kantor (misalnya, bendera di mobil, dll.)

Pernyataan senada dari sirait (2006) (Ety Nur Inah, 2015) menenai Indikator insentif adalah sebagai berikut: Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, Insentif Sosial. Insentif finansial diberikan kepada pekerja dalam bentuk bonus, komisi, pembayaran tangguhan (dana pensiun), hiburan, pendidikan dan pelatihan. Insentif non finansial tidak dalam bentuk uang atau barang tetapi dalam bentuk hiburan, pelatihan, pujian dan tempat kerja yang terjamin (Rhena & Hardiyono, 2022).

Pembayaran intensif harus sederhana, sehingga dapat dimengerti dan dapat diakses oleh karyawan itu sendiri. Standar kerja harus ditentukan dengan hati-hati, karena standar kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah itu tidak baik. Besarnya upah normal dengan standar jam kerja harus cukup untuk merangsang karyawan bekerja lebih giat. Sederhana yang dimaksud dalam pemberian intensif adalah, aturan sistem insentif harus ringkas, jelas, dan mudah dipahami. Sasaran terukur dan terukur adalah fondasi untuk merencanakan program insentif. Insentif dibangun dengan indikator yang jelas, Tujuannya adalah untuk menciptakan sistem insentif yang terukur dan dapat dicapai.

Kinerja Pegawai

Kinerja (performance achievement) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai (Ardian, 2019). Dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan (Rohmah, 2020). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan serta berapa banyak karyawan memberikan kemampuan dengan pengorbanan yang dilakukan sebagai tujuan atas pencapaian kepuasan hasil yang maksimal kepada perusahaan (Kusuma et al., 2015).

Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan hasil kerja pegawai selama periode tertentu. Pemikiran ini dibandingkan dengan target atau tujuan yang disepakati bersama. Dengan kinerja yang baik tentunya akan menguntungkan kedua belah pihak, baik karyawan maupun perusahaan (Octavia et al., 2020). Jika ini tercapai, harmoni akan tercapai. Semakin tinggi kinerja pegawai, maka produktivitas organisasi diharapkan semakin meningkat. Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Merupakan ukuran hasil kerja yang menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Cici Rosita Devi, Eko Agus Susilo, 2016).

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation) (Indrayati, 2014). Hal ini sesuai dengan teori Keith Davis, bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah 1) Kinerja manusia = Kemampuan + motivasi. 2) Motivasi = Sikap + situasi. 3) Kemampuan = Pengetahuan + keterampilan. Mathis dan Jackson mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: kemampuan individu dalam melakukan pekerjaan dan dukungan organisasi (Etikawati & Udjang, 2016). Komponen tersebut berupa: Motivasi, etos kerja, kehadiran, dukungan organisasi, peralatan dan teknologi, standar kinerja dan rekan kerja. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja baik karyawan maupun perusahaan. Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat adanya perubahan arah

kebijakan pemerintah serta semangat reformasi untuk memberikan ruang yang lebih luas bagi masyarakat (Rhena & Hardiyono, 2022).

Penilaian kinerja memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja (Sundari & Rifai, 2020). Jika kinerja tidak sesuai dengan standar kinerja, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan dan mengembangkan rencana perbaikan kinerja. Karyawan menginginkan dan membutuhkan umpan balik agar senang dengan pencapaian dan penilaian mereka memberikan kesempatan untuk memberikan pembelian kepada mereka. Penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur. Ini digunakan untuk mengukur, menilai, dan memengaruhi karakteristik terkait dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan penilaian kinerja, karyawan membutuhkan umpan balik atas pekerjaan mereka sebagai panduan untuk perilaku masadepan (Setyaningrum et al., 2016). Pekerja juga menginginkan umpan balik positif atas hasil yang telah mereka lakukan dengan baik.

Penilaian kinerja adalah sistem yang masih diperdebatkan bahkan dalam organisasi hierarkis (Ningtyas, 2019). Penilaian kinerja memiliki peran penting dalam proses manajemen kinerja. Dalam hal ini penilaian kinerja merupakan salah satu proses yang digunakan organisasi untuk menginisiasi kinerja karyawan. Ini dapat digunakan untuk: Mengalokasikan sumber daya dalam lingkungan yang dinamis, Memotivasi dan memberi penghargaan kepada karyawan, Menjaga hubungan yang adil dalam kelompok, Membina dan mengembangkan karyawan.

Kinerja karyawan McClelland dalam (Rahman, 2020) mengemukakan 6 karakter karyawan yang memiliki motif berprestasi tinggi. Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda dalam menilai kinerja karyawan. 6 karakter tersebut adalah: memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang matang, memanfaatkan feedback yang konkrit, mencari peluang untuk mewujudkan rencana.

3. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam artikel ini adalah metode kualitatif dengan penelitian kepustakaan atau library research. Tujuannya adalah untuk menganalisis perbandingan teori-teori yang ada dengan teori-teori sebelumnya dalam literatur penelitian. Literatur yang digunakan adalah literatur dari hasil penelitian atau kajian yang disajikan dalam artikel ilmiah. Semua artikel yang digunakan bersumber dari mesin pencari literasi data elektronik Mendeley dan Google Scholar (Kanzari et al., 2022). Artikel ini mengkaji literatur tentang Dampak Pemberian Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Rintisan. Alasan dilakukannya penelitian kualitatif karena penelitian ini bersifat eksploratif. Hal tersebut menjadi dasar untuk merumuskan hipotesis yang digunakan sebagai pembanding dengan hasil atau temuan dari hasil penelitian sebelumnya.

Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang muncul dan kajian Pustaka pendukung yang dimiliki, maka dapat ditemukan dua hipotesis

1. Pemberian Motivasi pimpinan berdampak positif pada kinerja pegawai perusahaan rintisan (H1)
2. Pemberian Intensif berdampak positif pada kinerja pegawai perusahaan rintisan (H2)

4. Hasil dan Pembahasan

Pemberian Motivasi pimpinan berdampak positif pada kinerja pegawai perusahaan rintisan (H1)

Pemberian motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dimana pemberian motivasi akan berdampak positif bagi karyawan, Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan suatu energy, mendorong kegiatan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Oleh karena itu motivasi dapat diartikan sebagai proses pembinaan, pengembangan dan pengarahannya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan (Sinungan, 2005).

Tujuan perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu, kompeten dan terampil tetapi yang terpenting mereka dapat bekerja keras dan mau mencapai hasil kerja yang maksimal. Menurut Sutrisno (2012, p. 110) 'Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu'. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat (Ceciliam 2008) bahwa produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan motivasi. motivasi memberikan dorongan kepada pekerja untuk meningkatkan produktivitas.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DIKBUDPORA Kabupaten Bima (S. Widakdo et al., 2022). Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mengerjakan semua tugas dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu, bisa memungkinkannya akan memiliki kinerja yang lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang bermotivasi rendah. Penelitian dilakukan di Kantor DIKBUDPORA Kabupaten Bima. Beberapa penelitian yang juga mendukung hal tersebut adalah (A. P. Widakdo & Fajriyanthi, 2018), (Marjaya et al., 2019), dan (Martiah et al., 2022), dimana motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan yang diperoleh dari analisis referensi tentang dampak pemberian motivasi oleh pimpinan pada kinerja pegawai adalah bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara motivasi dari pimpinan terhadap kinerja karyawan secara nyata.

Pemberian Insentif berdampak positif pada kinerja pegawai perusahaan rintisan (H2)

(Widakdo et al., 2022)mengatakan bahwa insentif adalah suatu bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau terkait langsung dengan kinerja dan keuntungan yang diperoleh. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif dengan kinerja pegawai. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Alhudhori et al., 2019)" menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan". Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sundari & Rifai, 2020) menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja.

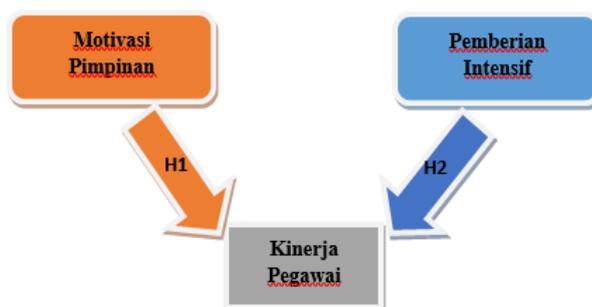
Pemberian Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DIKBUDPORA Kabupaten Bima (S. Widakdo et al., 2022). Variabel pemberian insentif kepada pegawai dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan semakin tinggi insentif yang diberikan kepada karyawan, maka karyawan akan termotivasi untuk terus produktif dalam bekerja. Dengan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, otomatis kinerja karyawan akan terus meningkat, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Penelitian yang mendukung pernyataan tersebut adalah (Yulianti, 2022) yang menunjukkan pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian (Alhudhori et al., 2019) menyatakan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. (Dotulong et al., 2015) juga menyatakan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hasil penelitian (S. Sutrisno et al., 2021) juga

menyatakan insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin baik pimpinan dalam memberikan insentif, maka motivasi kerja akan meningkat. Sesuai dengan insentif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kesimpulan yang diperoleh dari analisis referensi tentang dampak insentif pada kinerja pegawai adalah bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara insentif terhadap kinerja karyawan secara nyata.

Conceptual Framework

Conceptual framework untuk menggambarkan hipotesis yang ada adalah pada gambar 1.



Gambar 1. Conceptual Framework Penelitian

5. Penutup

Review literature yang telah dilakukan, dapat disimpulkan menjadi: Ada dampak atau hubungan yang searah dari pemberian motivasi dari pimpinan terhadap kinerja karyawan secara nyata (positif). Ada dampak atau hubungan yang searah dari pemberian insentif terhadap kinerja karyawan secara nyata (positif).

Berdasarkan review yang dilakukan mengenai adanya dampak motivasi yang diberikan pimpinan dan insentif pada kinerja pegawai pada perusahaan rintisan, maka perlu dianalisis lebih jauh. Hal yang perlu dianalisis manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan rintisan harus lebih diperhatikan, khususnya mengenai bentuk motivasi yang diberikan dan bentuk insentif yang harus diberikan.

Daftar Pustaka

- Alhudhori, M., Adriani, E., MS, M. Z., & Albetris, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Insentif terhadap Motivasi Serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bungo. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 3(2), 177. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v3i2.79>
- Anggriawan, H. K., Hamid, D., & Mukzam D, M. (2015). Pengaruh Intensif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 28(1), 50–55. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1126/1494>
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 4(2), 119–132.
- Ari, Serfiyani, C. Y., & Prameswari, S. (2021). Urgensi Pengaturan Konsep Perusahaan Rintisan Di Ruu Kewirausahaan Dalam Rangka Pengembangan Perusahaan Rintisan Di Indonesia Ari Purwadi 1 , Cita Yustisia Serfiyani, 2 Septiana Prameswari 3. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 4(1), 13–24.

- Cici Rosita Devi, Eko Agus Susilo, A. M. R. (2016). Pengaruh Penempatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PG Tjoekir Jombang). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 129–141.
- Dotulong, L., Sepang, J., & Sambiran, B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Insentif Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Adira Finance Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 1050–1058.
- Eri Susan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Etikawati, E., & Udjang, R. (2016). Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 4(1), 9–23. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v4i1.443>
- Ety Nur Inah. (2015). Peran Komunikasi Dalam Interaksi Guru Dan Siswa Ety Nur Inah. *Al-Ta'dib*, 8(2), 150–167.
- Evalina, A., Utami, F., Nurcahyo, R., & Dachyar, M. (2019). Karakteristik dan Strategi Perusahaan Rintisan : Perusahaan rintisan Kedai Kopi Indonesia. *Seminar Dan Konferensi Nasional IDEC, 2017*, 2–3. www.indonesia-investments.com
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666.
- Handoko, T., & Waluyo, H. D. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nusantara Card Semesta (Studi Kasus Karyawan Divisi Sales dan Marketing Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 31–38.
- Hatta, I. H., & Rachbini, W. (2017). Budaya Organisasi, Insentif, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Karyawan Pada Pt Avrist Assurance. *Jurnal Manajemen*, 19(1), 74. <https://doi.org/10.24912/jm.v19i1.106>
- Indrayati, M. A. (2014). *Analisis Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Semarang*. 32.
- Kanzari, A., Rasmussen, J., Nehler, H., & Ingelsson, F. (2022). How financial performance is addressed in light of the transition to circular business models - A systematic literature review. *Journal of Cleaner Production*, 134134. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.134134>
- Kasman, P. S. P. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bank Syariah Indonesia: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja Dan *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu ...*, 2(2), 689–696. <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/625>
- Kurniasari, rani. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 32–39. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/2551>
- Kusuma, Harli Yogi, Heru Susilo, G. E. N. (2015). PENGARUH INSENTIF TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA (Studi pada Karyawan Hotel Grand Pujon View Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 23(1), 1–7.
- Mahmudah Enny W. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, 1, 391. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Martiah, L., Puspita, N., Rischa, D. P., Bisnis, E., & Bengkulu, U. (2022). *Dampak Program Insentif , Umpan Balik dan Reputasi Pemimpin Terhadap Kinerja Tugas Lisa Martiah Nila*

- Puspita, Dampak Program Insentif, Umpan ... BAJ (Behavioral Accounting Journal) merancang tujuan masa depan yang akan dicapai oleh organisasi, merancang. 5(1), 17–42.
- Ningtyas, I. (2019). Penilaian kinerja keuangan perusahaan BUMN Farmasi yang terdaftar di BEI 2015–2018. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(April), 49–58.
- Noviarni, N., & Rianthy, M. (2022). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Margi Wahyu Cabang Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 11(1), 22–28. <https://doi.org/10.52333/kompetitif.v11i1.896>
- Octavia, N., Hayati, K., & Karim, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(2), 130–144. <https://doi.org/10.23960/jbm.v16i2.87>
- Oktiani, I. (2017). Kreativitas Guru dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Peserta Didik. *Jurnal Kependidikan*, 5(2), 216–232. <https://doi.org/10.24090/jk.v5i2.1939>
- Prakoso, M., & Indartono, S. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat Effect of Job Motivation and Compensation To Performance Art Studio Printing Employees in Central Jakarta. *Pengaruh Motivasi Kerja...(Medi Prakoso)*, 5(2), 367.
- Pratama, A. Y., & Suhaeni, T. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 51. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.933>
- Putra, S. H. J. (2021a). Effect of Science, Environment, Technology, and Society (SETS) Learning Model on Students' Motivation and Learning Outcomes in Biology. *Tarbawi : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 17(2), 145–153. <https://doi.org/10.32939/tarbawi.v17i2.1063>
- Putra, S. H. J. (2021b). Pendekatan Jelajah Alam Sekitar (JAS): Dampaknya terhadap Aktivitas dan Hasil Belajar Kognitif Siswa SMP. *Journal of Natural Science and Integration*, 4(2), 204. <https://doi.org/10.24014/jnsi.v4i2.10030>
- Rahayu, B., & Ruhamak, M. D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 2(1), 1–22. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v2i1.15>
- Rahman, Y. A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Tsaqofah; Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2), 1–23.
- Rhena, J., & Hardiyono, H. (2022). Kinerja Karyawan: Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional Serta Pemberian Insentif. *SEIKO: Journal of Management & ...*, 5(1), 655–662. <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/1734%0Ahttps://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/download/1734/1219>
- Rohmah, A. M. (2020). Pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/25705>
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25–42. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.211>
- Setyaningrum, R., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). Studi Pada Karyawan PT . Jasa Raharja Cabang Jawa Timur. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 36(1), 211–219.
- Sumbangsih, N., & Malta, N. (2013). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pustakawan Di Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang. *Jurnal Akuntansi Manajemen*, 2(1), 178–185.
- Sundari, S., & Rifai, A. Z. (2020). Dampak Motivasi, Kompetensi, Dan Pemberian Insentif

- Terhadap Kinerja Pegawai Kelompok Kerja Pemilihan. *Jurnal Administrasi Kantor*, 8(2), 199–208.
- Sutrisno, S., Suparmi, S., & Sukardi, S. (2021). Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Pemberian Insentif untuk Meningkatkan Motivasi Pegawai pada Kantor Setda Kabupaten Jepara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 629–640. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.246>
- Sutrisno, T. F. (2019). Strategi Mencapai Kinerja Bisnis Pada Perusahaan Rintisan (Start-up) Melalui Konsep “Soft” Total Quality Management. *Seminar Nasional Dan Call for Papers (SENIMA 4)*, 602–617.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.
- Widakdo, A. P., & Fajriyanthi. (2018). Pengaruh Hardiness dan Peer Attachment Terhadap Career Adaptability Pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 7, 58–80. <http://url.unair.ac.id/cf758369>
- Widakdo, S., Ramli, A. T., & Ardiasih, L. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga (Dikbudpora) Kabupaten Bima. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 544–552. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.507>
- Widowati, S., & Retnani, E. D. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal, Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pelatihan Kapasitas Usaha Terhadap Risiko Kredit. *Jurnal Ilmu Dan Riset* <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/view/4325>
- Yudha Andarano Putra Pratama, G. (2021). Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aditama Bogor. *Journal of Tax and Business*, 2(1), 59–65. <https://doi.org/10.55336/jpb.v2i1.27>
- Yulianti, L. (2022). Pengaruh Sosialisasi Perpajakan, KesadaranWajib Pajak, Dan Pemahaman Insentif Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Umkm PadaMasa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 46–53.
- Yunita. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan : Motivasi , Gaya Kepemimpinan (Kajian Studi Literatur. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 310–330.