

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen

Terdapat banyak definisi Manajemen yang dikemukakan oleh banyak ahli, dengan berbagai susunan kalimat dan definisi yang berbeda-beda tetapi semua definisi tersebut memiliki kesamaan pada makna yang ingin di sampaikan dari definisi Manajemen tersebut.

Menurut Afandi (2018:1) Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif.

Menurut Feriyanto, Andri dan Shyta, Endang Triana. (2015) mengatakan bahwa manajemen adalah inti dari administrasi hal tersebut dikarenakan manajemen merupakan alat pelaksana administrasi dan berperan sebagai alat untuk mencapai hasil melalui proses yang dilakukan oleh anggota organisasi.

Pengertian Manajemen menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:9) mengemukakan bahwa “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Arif Yusuf Hamali 2018, 2) menyatakan bahwa : “Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”.

Menurut (Prasadja Ricardianto 2018, 15) menyatakan bahwa : “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan,

karyawan dan masyarakat maksimal”.

Menurut (H. Suparyadi 2015, 2) menyatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran - sasaran perusahaan”.

Bedasarkan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adaah suatu ilmu dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seorang individu atau karyawan dalam melaksanakan tanggungjawab terhadap perusahaan dengan efektif dan eifisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah tugas–tugas yang dilakukan oleh manejemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen perusahaan dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berikut beberapa fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sedarmayanti (2017:6) fungsi manajemen sumber daya manusia dikelompokan menjadi 2 (dua) fungsi yaitu fungsi manajerial MSDM dan fungsi operasional MSDM yaitu:

1. Fungsi Manajerial Manajemen Sumber Daya Manusia

- a. Perencanaan Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlu mencurahkan untuk fungsi perencanaan.
- b. Pengorganisasian Serangkaian tindakan yang akan dilakukan ditetapkan, maka akan ditetapkan organisasi beserta pegawai untuk melaksanakannya. Organisasi adalah alat mencapai tujuan. Sumber Daya Manusia membentuk organisasi dalam merancang struktur hubungan dalam suatu perusahaan.
- c. Penggerakan Perusahaan sudah mempunyai perencanaan lengkap dengan orang-orangnya untuk melaksanakan rencana kegiatan, fungsi penggerakan penting karena sebagai langkah awal untuk menggerakan, mengarahkan, memotivasi, mengusahakan tenaga kerja bekerja rela, efektif dan efisien.
- d. Pengawasan mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan

membandingkan dengan rencana. Bila terjadi penyimpangan, diambil tindakan atau koreksi/ penyusunan kembali rencana untuk penyesuaian yang diperlukan.

2. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

- a. Pengadaan Sumber Daya Manusia Kegiatan memperoleh Sumber Daya Manusia tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan.
- b. Pengembangan Sumber Daya Manusia Proses untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap melalui latihan dan pengembangan agar dapat menjalankan tugas dengan baik. pengembangan merupakan proses pendidikan jangka pendek, pada saat pegawai operasional mempelajari keterampilan teknis operasional secara sistematis
- c. Pemberian Kompensasi atau Balas Jasa 25 Pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung, dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada pegawai atau kontribusinya dalam pencapaian tujuan perusahaan.
- d. Pengintegrasian Karyawan Fungsi pengintegrasian berfungsi sebagai usaha memperoleh keamanan kepentingan pegawai, perusahaan dan masyarakat.
- e. Pemeliharaan Karyawan Fungsi pemeliharaan karyawan berkaitan dengan usaha mempertahankan kesinambungan dari keadaan yang telah dicapai melalui fungsi sebelumnya. Dua aspek utama pegawai yang dipertahankan dalam fungsi pemeliharaan yaitu sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan kondisi fisik karyawannya. Pemeliharaan kondisi fisik pegawai dapat tercapai melalui program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)
- f. Pemutusan Hubungan Kerja Proses pemutusan hubungan kerja yang sering terjadi adalah pemensiunan, pemberhentian, dan pemecatan karyawan yang tidak memenuhi harapan atau keinginan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas tentang fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia maka penulis telah sampai pada pemahaman bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan dari suatu organisasi untuk mencapai tujuan dengan fungsi-fungsi yang ada didalamnya.

2.1.4 Insentif

Dasarnya, pemberian insentif selalu melibatkan penghargaan kinerja ekstra yang lebih dari target yang sudah disepakati bersama. Menurut Fahmi (2017: 64), insentif ialah bentuk bonus yang diberikan pada seorang karyawan karena sudah melakukan suatu pekerjaan dengan baik, baik itu secara finansial ataupun nonfinansial. Insentif memberikan penghargaan ekstra untuk usaha ekstra yang dihasilkan. Insentif menggabungkan kinerja dan penghargaan lalu menawarkan penghargaan kinerja berdasarkan senioritas atau jam kerja. Sistem tersebut dibuat agar motivasi staf meningkatkan. Programnya bisa berbentuk hibah individu, rekomendasi seluruh perusahaan dan program manfaat.

Menurut Kadarismandalam Hamali (2018: 88) mendefinisikan insentif adalah suatu penghargaan dari suatu program kompensasi yang menghubungkan pendapatan dan produktivitas karyawan. Kompensasi adalah dorongan dalam yang dimaksudkan untuk member penghargaan bukan didasari dengan evaluasi jabatan, akan tetapi karena adanya penghargaan dari hasil prestasi kerja.

Insentif menurut Hasibuan (2016: 18) pembayaran tambahan yang diberikan kepada beberapa karyawan yang intensitasnya lebih tinggi dari yang biasanya dicapai. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011: 89) merupakan bentuk pendanaan yang pimpinan organisasi berikan kepada pegawai supaya mereka dapat bekerja karena termotivasi dan prestasi yang meningkat serta karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi.

Definisi-definisi dari para ahli di atas akan disimpulkan dengan, insentif yaitu suatu penghargaan dari instansi dan berikan dalam rupa uang ataupun balas jasa kepada karyawan berprestasi atau yang kinerja yang sangat baik.

1. Tujuan Pemberian Insentif

Maksud tujuan dari pemberian insentif ini ialah untuk melengkapi kebutuhan material pegawainya atau karyawan agar memenuhi kebutuhan material tersebut diharapkan karyawan dapat lebih efisien, lebih cepat dan sesuai dengan model perusahaan dalam rangka meningkatkan produktivitas daripada akurasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat beberapa tujuan dari insentif menurut

Sutrisno (2016: 188), yaitu seperti dibawah ini:

a. Mengapresiasi kinerja

Dapat dilakukan dengan memberi kompensasi yang cukup layak untuk hasil kinerja karyawan.

b. Menjamin keadilan

Sangat memastikan keadilan yang ada di antara karyawan organisasi dengan sistem insentif yang memadai.

c. Mempertahankan karyawan

Tujuan ini agar mempertahankan karyawan dan memastikan kelangsungan hidup yang lebih besar bagi organisasi.

d. Memperoleh karyawan yang bermutu

Gaji dapat menarik karyawan yang berpotensi lebih dan memilih karyawan yang lebih bermutu.

e. Pengendalian biaya

Mengurangi frekuensi perekrutan secara remunerasi yang sesuai, karena dapat membuat staf berusaha mencari pekerjaan di tempat yang lebih menguntungkan dirinya.

f. Memenuhi peraturan

Pemerintah membuat sistem kompensasi agar perusahaan dapat memiliki kompensasi yang baik dari sistem administrasinya.

2. Program Insentif

Adapun program-program insentif yang digunakan dalam perusahaan menurut Marwanda Mukaram dalam Sinambela (2017: 204), yaitu sebagai berikut:

1. *Piece Work* (Upah Per-output)

Program ini memberi penghargaan kepada karyawan untuk setiap unit yang diproduksi. Gaji harian ataupun mingguan dihitung, caranya adalah mengalikan jumlah unitnya dan menghitung tarif per unit yang diproduksi.

2. *Production Bonus* (Bonus Produksi)

Pada saat karyawan melebihi target emisi yang ditentukan. Karyawan akan bonus dasar, jika kinerja di atas normal mereka menerima hadiah, yang besarnya biasanya ditentukan oleh tingkat unit produktivitas di atas normal. mereka juga dapat memberikan bonus produktif kepada karyawan yang dapat menghemat waktu.

3. *Commissions* (Komisi)

Peningkatan ini didasari dengan jumlah unit penjualan. Sistem ini sering dipakai oleh pengecer ataupun agen real estat.

4. *Maturity Curve* (Kurva Kematangan)

Kurva kematangan dimaksudkan supaya pekerjaan sesuai dan sangat produktif dalam hal produktivitas atau pengalaman dalam bekerja.

5. *Merit Raises* (Upah Kontribusi)

Gaji atau kenaikan gaji akan diberi setelah melihat hasil dari penilaian kinerja. Peningkatan ini biasanya diputuskan langsung oleh atasan karyawan, yangseringkali melakukan tugas dengan atasan tingkat tinggi.

6. *Nomoneretary Incentives* (Insentif Non-Materi)

Insentif jenis ini diberi untuk kinerja terkait pekerjaan, masukkan untuk perusahaan, atau seperti layanan publik, contoh beberapa instansi mempunyai program penghargaan seperti poster, sertifikat, hari libur, liburan, dan lain yang tidak berupa materi.

7. *Executives Incentives* (Insentif Eksekutif)

Pembarian insentif ini diberi seperti penghargaan tunai, opsi saham yaitu membeli saham perusahaan dengan harga yang ditentukan, target kinerja *performance*.

3. Indikator Insentif

Menurut Hasibuan (2016: 35), terdapat beberapa indikator dalam pertimbangan dasar penyusunan insentif seperti dibawah ini:

1. Kinerja

Skema yang menghubungkan jumlah insentif yang bersangkutan dengan kinerja karyawan. Artinya insentif ini bergantung pada hasil yang dicapai selama jam kerja.

2. Lama Kerja

Berapa lama karyawan tersebut telah bekerja akan menentukan besarnya insentif tersebut. Metode perhitungan dapat digunakan per jam, harian, mingguan atau bulanan. Umumnya metode tersebut digunakan ketika ada kesulitan dalam menerapkan metode insentif berbasis kinerja *performance*.

3. Kebutuhan

Dasar pada metode ini dilandasi dengan kebutuhan hidup karyawan secara layak. Artinya, insentif yang diberikan kepada karyawan sangat bermanfaat untuk memenuhi kebutuhannya.

4. Keadilan dan Kelayakan

a. Keadilan

Ini didasari dengan rasa keadilan tanpa pandang bulu.

b. Kelayakan

Selain masalah keadilan, kelayakan juga perlu diperhatikan dalam sistem ini.

5. Evaluasi jabatan

Penilaian pekerjaan adalah upaya untuk menentukan suatu penilaian dan membandingkannya dengan titik lain dalam suatu instansi. Yang berarti penilai tersebut relatif untuk membuat peringkat dalam menentukan insentif

2.1.5 Motivasi Kerja

Robbins & Judge (2014) menjelaskan bahwa teori motivasi McClelland berfokus pada tiga kebutuhan, yaitu kebutuhan pencapaian (*need for achievement*), kebutuhan kekuasaan (*need for power*), dan kebutuhan hubungan (*need for affiliation*). Tiga kebutuhan ini menurut McClelland merupakan tiga kebutuhan penting yang dapat menjelaskan motivasi seseorang, pada kebutuhan pencapaian merupakan dorongan seseorang untuk melebihi, mencapai standard dan berjuang untuk berhasil, kemudian kebutuhan kekuatan dapat membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya, dan terakhir kebutuhan hubungan merupakan keinginan antar personal yang ramah dan akrab dalam lingkungan organisasi.

McClelland mengatakan bahwa kebanyakan orang memiliki kombinasi karakteristik tersebut, akibatnya akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja. Menurut teori ini motivasi setiap orang berbeda tergantung lebih condong kearah mana seseorang tersebut akan memenuhi kebutuhannya. McClelland mengemukakan ada enam aspek motivasi berprestasi

1. Memiliki tanggungjawab yang tinggi

Setiap individu diharapkan memiliki tanggungjawab yang tinggi pada setiap kegiatan dan usaha yang dilakukannya dan selalu berusaha untuk mewujudkan hasil yang diharapkan.

2. Berani mengambil dan memikul resiko

Individu yang memiliki motivasi lebih berani mengambil dan memikul resiko dari sebuah keputusan yang telah diambil tanpa harus merasa menyesal karena telah memilih keputusan yang telah diambil.

3. Memiliki tujuan yang realistic

Tujuan realistik adalah tujuan yang paling mungkin dicapai oleh individu dengan melihat dan mempertimbangkan berbagai hal baik intrinsik maupun ekstrinsik, terutama adalah kemampuan diri sendiri untuk meraihnya.

4. Melakukan rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan untuk mencapai tujuan dibutuhkan perencanaan yang matang yang diikuti oleh kerja keras untuk mewujudkan apa yang telah direncanakan dari awal dan tidak mudah berputusasa untuk mewujudkannya.

5. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan Individu yang memiliki motivasi akan memanfaatkan setiap umpan balik yang menguntungkan sebagai bekal untuk mewujudkan rencana kerja yang telah dibuat.

6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan Mencari waktu dan kesempatan pas untuk merealisasikan rencana yang telah ditetapkan dari awal.

1. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan dan motivasi kerja menurut (Malayu SP. Hasibuan 2013) antara lain sebagai berikut :

a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan

Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

b. Meningkatkan Produktivitas Karyawan

Dengan produktivitas yang tinggi, aktivitas yang dilakukan akan terselesaikan dengan baik, sehingga akan memberikan keuntungan pada perusahaan.

c. Meningkatkan Kedisiplinan Karyawan

Kedisiplinan menjadi kunci keberhasilan perusahaan. Dengan disiplin yang baik, berarti karyawan sadar akan tanggungjawabnya.

d. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

Alasan serta rekan kerja yang ramah, memahami, dan menghargai akan menciptakan hubungan yang baik.

e. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan

Karyawan ikut berpartisipasi dan mempunyai kesempatan untuk mengajukan ide-ide rekomendasi dalam mengambil keputusan.

f. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Dengan mempunyai motivasi yang tinggi maka karyawan akan mempunyai rasa tanggungjawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan mereka pun akan melaksanakan itu dengan baik.

2. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi menurut Malayu Hasibuan (2014:150) adalah sebagai berikut :

a. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik- baik saja.

b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.

3. Metode Motivasi Kerja

Motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:149) ada dua metode motivasi, yaitu :

a. Motivasi langsung (*direct motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasaannya. Jadi sifatnya khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

b. Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas- fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

4. Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut (Mangkunegara,2017) :

1. Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual, kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman,bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk rasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan harga diri yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh oranglain.

5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide member penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2.1.6 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Dama dan Ogi 2018). Menurut Kasmir(2016) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja. Jika kinerja berdasarkan hasil, maka yang dilihat adalah kualitas dan kuantitas yang dihasilkan seseorang, jika kinerja berdasarkan perilaku, maka yang dinilai adalah perilaku karyawan dalam menjalankan kewajibannya. Selanjutnya menurut Edison (2016:190) bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

1. Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut Handoko dan Murty (2012) berpendapat bahwa “manfaat penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara objektif, tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung menurun potensi penyimpangan yang dilakukan karyawan, sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan perusahaan”. Disamping itu penilaian kinerja karyawan merupakan sasaran untuk memperbaiki karyawan yang tidak melakukan tugasnya dengan baik dan membuat karyawan mengetahui posisi dan perannya dalam menciptakan tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut akan menambah motivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik lagi, karena masing-masing dapat bekerja lebih baik dan benar sesuai dengan tanggungjawabnya.

2. Tujuan dan Sasaran Kinerja

Menurut Wibowo dan Sinambela (2016:p.503), tujuan dan sasaran kinerja disusun bersumber pada visi, misi,dan rancangan strategi suatu organisasi.

1) Tujuan kinerja

Menurut Sheila J. Costello dalam Sinambela (2016: p.504) , tujuan mengalir dari atas kebawah, sedangkan tanggungjawab bergerak dari bawah keatas, diawali dengan membangun visi dan misi organisasi yang ditetapkan oleh pimpinan tingkat atas. Visi dan misi tersebut kemudian diturunkan kepada tujuan jangka panjang organisasi.

A. Pengertian Tujuan

Menurut Wibowo dalam Sinambela (2016: p.505), mengatakan pada dasarnya tujuan adalah sesuatu yang diinginkan dan ditetapkan untuk dicapai. Tujuan didefinisikan sebagai apa yang diharapkan untuk dicapai oleh suatu organisasi, fungsi, departemen, dan individu dalam suatu periode tertentu.

B. Tingkatan Tujuan

Menurut Wibowo dan Sinambela (2016:506) mengatakan tujuan memberikan kontribusi bagi pencapaian jenjang di atasnya.

2) Integrasi Tujuan

Menurut Wibowo dalam Sinambela (2016:p.506), mengemukakan integrasi dicapai dengan memastikan bahwa setiap orang peduli terhadap tujuan organisasi atau fungsional.

3) Tujuan Memfasilitasi Kinerja

Kathryn M. Barton dan David C. Martin dalam Sinambela (2016:p.508), mengatakan bahwa terdapat empat komponen yang perlu dipertimbangkan dalam memfasilitasi pencapaian kinerja, yaitu muatan tujuannya, komitmen pada tujuan, perilaku kerja dan umpan balik.

4) Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016:260) indikator kerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian.

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan

kemampuan karyawan (Robbins, 2016:206). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruk hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016:260). Kuaninitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. Misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016:261), kinerja karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

Efektivitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya (Robbins, 2016:261). Bahwa dalam pemanfaatn sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada diorganisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016:261). Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitukaryawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berhubungan dengan kinerja karyawan telah banyak dilakukan. Berbagai penelitian yang telah dilakukan tersebut memiliki variasi berbeda seperti independen, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda dan yang lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan dapat disajikan sebagai berikut.

Latar belakang masalah dalam penelitian ini adalah menurunnya kinerja karyawan PT Sinar Mitra Sepadan (SMS) Finance Cabang Padangsidempuan dalam 6 bulan terakhir Pada Tahun 2019 Karena target penjualan setiap bulannya tidak mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah insentif dan motivasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan Finance (SMS) Cabang Padangsidempuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Insentif dan motivasi baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan Finance (SMS) Cabang Padangsidempuan, penelitian ini diharapkan berguna bagi peneliti, dunia akademik dan penelitian selanjutnya. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, insentif dan motivasi. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh para karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Insentif adalah setiap sistem kompensasi dimana jumlah yang diberikan tergantung pada hasil yang dicapai. Motivasi adalah keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, penelitian ini melibatkan sampel sebanyak 35 responden. didapat dari keseluruhan karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan Finance (SMS) Cabang Padangsidempuan. Penelitian ini dianalisis dengan regresi linear berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi (R^2) dengan variabel insentif (X_1), motivasi (X_2) dan kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian secara parsial insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan Finance (SMS) Cabang Padangsidempuan yang dibuktikan dengan nilai thitung > ttabel yaitu sebesar $3,012 > 2,036$ dan motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan Finance

(SMS) Cabang Padangsidimpuan yang dibuktikan dengan nilai thitung $<$ ttabel yaitu sebesar $0,712 < 2,036$ Sedangkan secara simultan variabel insentif dan motivasi sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan Finance (SMS) Cabang Padangsidimpuan yang dibuktikan dengan nilai thitung $>$ ttabel yaitu sebesar $4,721 > 3,28$. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa insentif dan motivasi memberi kontribusi 22,8% terhadap kinerja karyawan, selain itu sisanya 77,2% dipengaruhi oleh variabel lain. Penelitian ini diteliti oleh Yuyun Setianingsih (2020).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan. Data dikumpulkan melalui penyebaran angket pada responden 90 orang dan disusun dalam tabel-tabel yang menunjukkan frekuensi dan presentasi nilai dari masing-masing jawaban responden, kemudian diolah dan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda (Multiple Regression) serta di uji validitas, uji reliabilitas dengan menggunakan alat bantu program SPSS. Dari hasil penelitian diketahui bahwa Insentif dan Motivasi berpengaruh secara serempak (simultan) dengan hasil F hitung sebesar $158,730 > F_{tabel} 3.10$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka tolak H_0 (terima H_1) bahwa Insentif dan Motivasi secara serempak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan. Untuk Insentif terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja dengan nilai thitung $8,315 > t_{tabel} 1,985$ dan nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$, untuk Motivasi tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja dengan nilai thitung $1,119 < t_{tabel} 1,985$ dan nilai probabilitas signifikan $0,266 > 0,050$. Dari hasil pengujian didapat angka standardized coefficient beta Insentif 0,793, dan Motivasi Kerja 0,107 maka disimpulkan Insentif dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis (H_2) yang diajukan sebelumnya diterima. Penelitian ini diteliti oleh Mangasi Simurat (2020).

Pimpinan Dinas Perhubungan harus memahami dengan tepat hal-hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan agar kualitas kerja karyawan akan

meningkat, salah satunya dengan pemberian insentif dan peningkatan motivasi karyawan. Insentif dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Sehingga apa yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang diinginkan karyawan maka produktivitas dan kualitas karyawan akan meningkat. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh insentif dan motivasi terhadap produktivitas karyawan Dinas Perhubungan Kota Batam. Sampel dalam penelitian ini yaitu 116 orang dengan teknik random sampling. Metode pengumpulan data yaitu observasi, studi pustaka dan kuesioner. Hasil dari penelitian ini yaitu insentif secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Insentif dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Uji determinasi diperoleh nilai R square sebesar 0,794 atau 79,4% yang artinya bahwa sekitar 79,4% variabel produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel insentif dan motivasi kerja karyawan dan sisanya 20,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian ini diteliti oleh Ivanka Winnika Putri (2021).

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Yuyun Setianingsih (2020)	Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Mitra Sepadan (SMS) Finance Cabang PadangSidimpuan	- Insentif - Motivasi - Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Koefisien determinasi 22,8% 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Uji t, hanya variabel insentif yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai
Mangasi Simurat (2020)	pengaruh insentif, dan motivasi kerja, kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan	- Insentif - Motivasi kerja - Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Koefisien determinasi 78% 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, hanya variabel insentif yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai
Ivanka Winnika Putri (2021)	pengaruh pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas	- Insentif - Motivasi Kerja - Peningkatan produktivitas	Analisis Regresi Linier Berganda dengan bantuan program	1. Koefisien determinasi 79,4% 2. Uji F, semua variabel X

	kerja karyawan dinas perhubungan batam	kerja karyawan	SPSS	berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan 3. Uji t, hanya variabel insentif yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan
--	--	-------------------	------	---

Sumber : Kampus Terkait 2022

2.3 Kerangka Konseptual

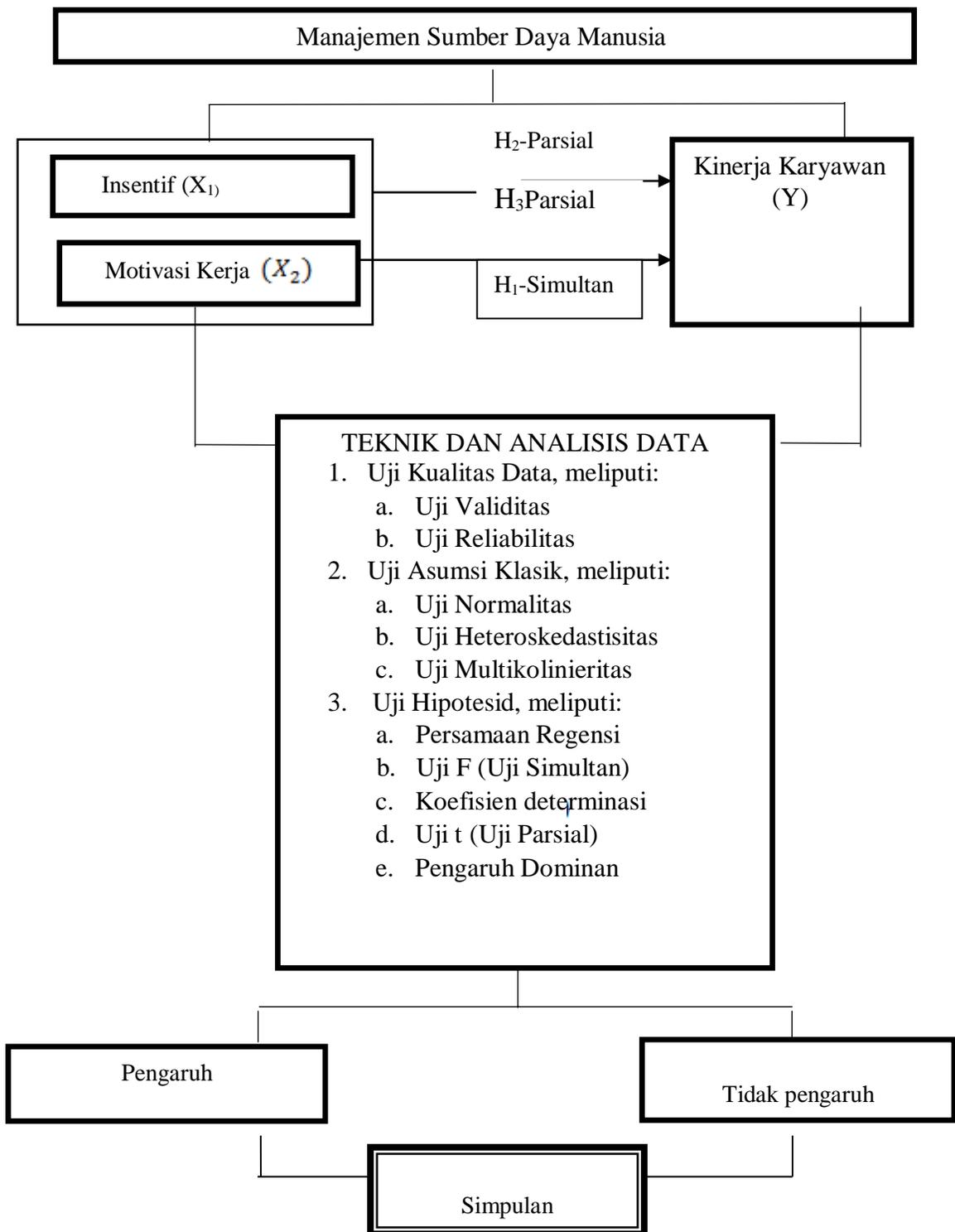
Berdasarkan beberapa teori yang diungkapkan oleh para ahli dan penelitian- penelitian terdahulu yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti berpendapat bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu : insentif dan motivasi kerja.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diciptakan oleh karyawan sebagai bentuk kontribusi yang diberikan kepada perusahaan baik secara kuantitas maupun kualitas.

Kinerja merupakan bahan pertimbangan untuk mengukur sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya selama kurun waktu tertentu. Menurut John Miner kinerja karyawan dapat diukur dengan (Sudarmanto,2014) beberapa indikator antara lain kualitas, kuantitas, penggunaan waktu, dan kerjasama.

Berbicara mengenai kinerja diharapkan karyawan antusias dapat memberikan performa kerja yang baik. Agar kinerja karyawan mencapai hasil yang maksimal maka diperlukan pemberian insentif yang tepat dan motivasi yang tinggi. Secara tidak langsung. Jika berjalan secara bersamaan kedua faktor tersebut dapat meningkatkan kinerja.

Apabila insentif yang diberikan tidak sesuai harapan (rendah) maka kinerja karyawan yang dihasilkan dapat menurun, sebab kompensasi merupakan faktor penyemangat dalam bekerja. Begitu pula dengan motivasi jika motivasi kinerja karyawan rendah maka akan menghasilkan kinerja yang rendah pula. Berdasarkan uraian diatas, secara umum peneliti dapat menggambarkan kerangka konseptual sebagai berikut.



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Penelitian
Sumber Penulis (2022)

2.4 Hipotesis

Bedasarkan dari kerangka konseptual yang telah peneliti buat, maka fomulasi hipotesis yang diajukan untuk diuji kebenarannya dalam melakukan penelitian ini yaitu terdiri dari :

1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_i, \beta_2, \beta_3 = 0$, berarti secara simultan insentif, dan motivasi kerja, tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan MR DIY Cabang Bogor

$H_1 : \beta_i, \beta_2, \beta_3 \neq 0$, berarti secara simultan insentif, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan MR DIY Cabang Bogor

2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan MR DIY Cabang Kota Bogor.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan MR DIY Cabang Bogor.

3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_2 = 0$, berarti secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan MR DIY Cabang Bogor

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, berarti secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan MR DIY Cabang Bogor