

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan merupakan hasil tingkat keberhasilan secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai hal lain, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Rivai (2015, p.406) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara dalam Machasin (2014) mengatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sementara itu menurut Bangun (2012, p.231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hasil dari pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

2.1.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Menurut Bangun (2012, p.231) Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.

2.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2015, p.408) penilaian kinerja dapat digunakan untuk:

1. Mengetahui pengembangan, yang meliputi: (a) identifikasi kebutuhan pelatihan, (b) umpan balik kinerja, (c) menentukan transfer dan penugasan, dan (d) identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
2. Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi: (a) keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, (b) pengakuan kinerja karyawan, (c) pemutusan hubungan kerja, dan (d) mengidentifikasi yang buruk.
3. Keperluan perusahaan, yang meliputi: (a) perencanaan SDM, (b) menentukan kebutuhan pelatihan, (c) evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, (d) informasi untuk identifikasi tujuan, (e) evaluasi terhadap system SDM, dan (f) penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.

4. Dokumentasi, yang meliputi: (a) kriteria untuk validasi penelitian, (b) dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM, dan (c) membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

2.1.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam Natasari (2012) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (110-120) atau superior dan very superior serta dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah untuk mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi yang dimaksud antara lain: hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan dan kondisi kerja.

2.1.5 Indikator Kinerja

Sebuah organisasi didirikan tentunya dengan suatu tujuan tertentu. Sementara tujuan itu sendiri tidak sepenuhnya akan dapat dicapai jika karyawan tidak memahami tujuan dari pekerjaan yang dilakukannya. Oleh karena itu, seorang karyawan harus memahami indikator-

indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya.

Sementara itu, dalam kaitannya dengan indikator kinerja karyawan Mangkunegara dalam Fauziah (2016) mengemukakan bahwa indikator kinerja, antara lain:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2 Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu unsur penentu keberhasilan organisasi, terlebih lagi dalam menuju perubahan. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Dalam perusahaan atau organisasi, pemimpin merupakan faktor kunci untuk mencapai keberhasilan tujuan perusahaan.

Menurut Bangun (2012, p.340) kepemimpinan adalah suatu proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan dalam Potu (2013) kepemimpinan adalah seorang yang mempergunakan tugas dan wewenangnya yang diarahkan kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Sementara itu menurut Fahmi dalam Suhendi (2017) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Dari berbagai variasi pandangan tersebut dapat dirumuskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi, memotivasi, mendorong dan memfasilitasi aktivitas segenap sumber daya manusia untuk memberikan komitmen serta kontribusi terbaiknya untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.2.2 Tipe Kepemimpinan

Menurut Hasibuan dalam Suhendi (2017) ada beberapa tipe kepemimpinan, antara lain:

1. Kepemimpinan otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang mutlak ditentukan oleh pimpinan. Bawahan hanya menjalankan intruksi yang diberikan. Pemimpin yang menggunakan kepemimpinan otoriter ini sangat *task oriented* sehingga ada bawahan yang tidak cocok dengan tipe kepemimpinan ini.

2. Kepemimpinan partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasive,

menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dengan partisipasi para bawahan, pemimpin memotivasi awahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

3. Kepemimpinan delegatif

Kepemimpinan delegatif adalah apabila seorang pemimpin mendelegasikan kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas dalam melaksanakan pekerjaan.

2.2.3 Sifat Pemimpin yang Mempengaruhi Keberhasilan Kepemimpinan

Menurut Keith Davis dalam Utomo (2014) menyatakan bahwa sifat umum pemimpin dalam mempengaruhi keberhasilan dan efektifitas dalam kepemimpinannya, antara lain:

1. Kecerdasan, dimana pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpinnya
2. Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial, pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas sosial.
3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi, para pemimpin secara relative mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi.
4. Sikap dan hubungan kemanusiaan pemimpin-pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kekuatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

2.2.4 Indikator Kepemimpinan

Mengacu pada pendapat Sunyoto dalam Posuma (2013) indikator kepemimpinan antara lain:

1. Pengarahan

Pimpinan mampu memberikan pengarahan yang jelas dan dapat dimengerti oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan.

2. Komunikasi

Komunikasi sebagai cara yang dilakukan pimpinan dalam proses pekerjaan sehingga karyawan mau bekerja.

3. Pengambilan Keputusan

Pimpinan memberikan wewenang dan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan kepada karyawan

4. Motivasi

Pimpinan mampu memberikan bimbingan, dorongan, dan pengawasan kepada bawahan dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.3 Insentif

2.3.1 Pengertian Insentif

Suatu sukses perusahaan memerlukan strategi efektif yang harus dicapai untuk menuju keberhasilan. Para manajer dan departemen SDM dapat menggunakan insentif dan bagi hasil sebagai alat untuk memotivasi pekerja guna mencapai tujuan organisasi. Sebab, ini merupakan bentuk kompensasi yang berorientasi pada hasil kerja.

Insentif merupakan balas jasa diluar gaji yang diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja dengan maksud agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan agar mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi, jadi seseorang mau bekerja dengan sungguh-sungguh jika didalam dirinya terdapat semangat kerja yang tinggi. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Rivai (2015, p.560) mengartikan insentif sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Menurut Hasibuan dalam Anggriawan, dkk (2015) mengemukakan bahwa insentif adalah

tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

Menurut Mangkunegara dalam Subianto (2016) mengemukakan bahwa insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada pegawai agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Wibowo dalam Dimiyati (2016) menyatakan insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam bekerja.

Dari uraian konsep di atas dapat dimaknai bahwa insentif diberikan secara sengaja kepada karyawan agar terciptanya suatu dorongan untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga akan menimbulkan dampak baik bagi perusahaan dengan adanya kinerja yang baik dan berkualitas seorang karyawan. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan penghasilan di luar gaji pokok yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya dengan memperhitungkan hasil kerja yang dicapai, sehingga karyawan terdorong untuk meningkatkan prestasi dalam rangka mencapai produktivitas dan hasil kerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Pemberian insentif juga dapat diharapkan dapat mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

2.3.2 Program Insentif

Menurut Rivai (2015, p.560) sistem insentif ada pada hamper setiap jenis pekerjaan dari tenaga kerja manual sampai professional, manajer

dan pekerja eksekutif. Berikut ini akan dibahas insentif secara umum, antara lain:

a. *Piecework*

Insentif yang diberikan berdasarkan jumlah output atau barang yang dihasilkan pekerja. Sistem ini bersifat individual, standarnya *output* per-unit, kelihatannya cocok digunakan untuk pekerjaan yang *output*-nya sangat jelas dan dapat dengan mudah diukur dan umumnya terdapat pada level yang sangat operasional dalam organisasi.

b. *Production Bonus*

Tambahan upah yang diterima karena hasil kerja melebihi standar yang ditentukan dimana karyawan juga mendapatkan upah pokok. Pada umumnya bonus dihitung berdasarkan tingkat tarif tertentu untuk masing-masing unit produksi.

c. *Commision*

Insentif yang diberikan berdasarkan jumlah barang yang terjual. Sistem ini biasanya digunakan untuk tenaga penjual atau wiraniaga. Sistem ini bersifat individual, standarnya adalah hasil penjualan yang dapat diukur dengan jelas.

d. *Maturity curves*

Gaji dapat dikelompokkan dalam suatu kisaran dari minimal sampai maksimal. Ketika seseorang sudah mencapai tingkat gaji maksimal untuk mendorong karyawan terus berprestasi, organisasi mengembangkan apa yang disebut dengan *maturity curve* atau kurva kematangan, yang merupakan kurva yang menunjukkan jumlah tambahan gaji yang dapat dicapai sesuai dengan prestasi kerja dan masa kerja sehingga mereka diharapkan terus meningkatkan prestasi.

e. *Merit Pay*

Penerimaan kenaikan upah terjadi setelah suatu penilaian prestasi. Kenaikan ini diputuskan oleh penyelia karyawan, sering juga

bersama atasan. Tetapi nilai kenaikan jarang ditentukan secara baku, karena kenaikan tersebut terjadi berdasarkan sasaran manajemen.

f. *Pay for Knowledge/Pay for Skill Compensation*

Pemberian insentif yang didasarkan bukan pada apa yang dikerjakan oleh karyawan akan menghasilkan produk nyata, tetapi pada apa yang dapat dilakukan untuk organisasi melalui pengetahuan yang diperoleh, yang diasumsikan mempunyai pengaruh besar dan penting bagi organisasi. Dasar pemikirannya adalah seseorang yang mempunyai tambahan pengetahuan mempunyai kemungkinan tambahan tugas yang dapat dilakukan untuk organisasi melalui ketersediaan karyawan internal, dan meningkatkan fleksibilitas karyawan untuk mengisi beberapa jabatan yang berbeda, dimana ini menjadi suatu keuntungan bagi perusahaan.

g. *Nonmonetary Incentive*

Insentif umumnya berupa uang, tetapi insentif dapat pula dalam bentuk lain. Sebagai contoh dalam bentuk materi baru (seperti gantungan kunci hingga topi), sertifikat, liburan dan lain-lain. Hal ini dapat berarti sebagai pendorong untuk meningkatkan pencapaian usaha seseorang. Adapula insentif diberikan dalam bentuk usaha perubahan seperti rotasi kerja, perluasan jabatan, dan perubahan .

h. *Insentif Eksekutif*

Bonus yang diberikan kepada para manajer atau eksekutif atau peran yang mereka berikan untuk menetapkan dan mencapai tingkat keuntungan tertentu bagi organisasi. Insentif ini bisa dalam bentuk bonus tahunan yang biasanya disebut bonus jangka pendek, atau kesempatan pemilikan perusahaan melalui pembelian saham perusahaan dengan harga tertentu yang biasanya disebut dengan bonus jangka panjang.

2.3.3 Tujuan Insentif

Menurut Rivai (2015, p.560) Tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dari individu maupun kelompok dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.

2.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Insentif

Mengacu pada pendapat Rivai (2015, p.557) faktor-faktor yang menentukan sistem pemberian insentif adalah sebagai berikut:

1. Tingkat upah dan gaji yang berlaku

Dari berbagai survey, sistem pemberian upah termasuk insentif yang diterapkan oleh berbagai organisasi dalam suatu wilayah tertentu diketahui adalah tingkat upah dan gaji yang pada umumnya berlaku. Akan tetapi hal ini tidak bisa di pertimbangkan diantaranya adalah langka tidaknya tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus dan sangat dibutuhkan oleh organisasi yang bersangkutan.

2. Tuntutan serikat pekerja

Serikat pekerja berperan dalam mengajukan tuntutan tingkat upah dan gaji termasuk insentif yang lebih tinggi dari tingkat yang berlaku. Tuntutan serikat pekerja ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, misalnya dalam bentuk usaha untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan para anggotanya atau karena situasi yang memungkinkan perubahan dalam struktur upah dan gaji.

3. Produktivitas

Agar mampu mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, suatu organisasi memerlukan tenaga kerja yang produktif. Hal ini menggambarkan bahwa kaitan yang sangat erat antara tingkat upah ataupun pemberian insentif dengan tingkat produktivitas kerja.

4. Kebijakan organisasi

Kebijakan suatu organisasi mengenai upah dan gaji karyawan tercermin dari jumlah pendapatan yang mereka peroleh. Bukan hanya gaji pokok yang mereka peroleh, akan tetapi dari kebijakan tersebut mencakup tunjangan, bonus, dan insentif.

5. Peraturan Perundang-undangan

Pemerintah berkepentingan dalam bidang ketenagakerjaan, seperti tingkat upah minimum, upah lembur, jumlah jam kerja dan lain sebagainya di atur dalam perundang-undangan.

2.3.5 Indikator Insentif

Menurut Mangkunegara dalam Dimiyati (2016) menyatakan bahwa indikator insentif dapat dilihat dari beberapa aspek, antara lain:

- a. Pembayaran sederhana, sehingga dapat dimengerti dan langsung dihitung oleh karyawan
- b. Penghasilan yang diterima karyawan hendaknya langsung menaikkan output
- c. Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin
- d. Standar kerja hendaknya ditentukan dengan hati-hati, standar kerja yang terlalu tinggi dan rendah sama tidak ada baiknya
- e. Besarnya upah normal dengan standar kerja perjam, hendaknya cukup merangsang pekerjaan untuk bekerja lebih giat.

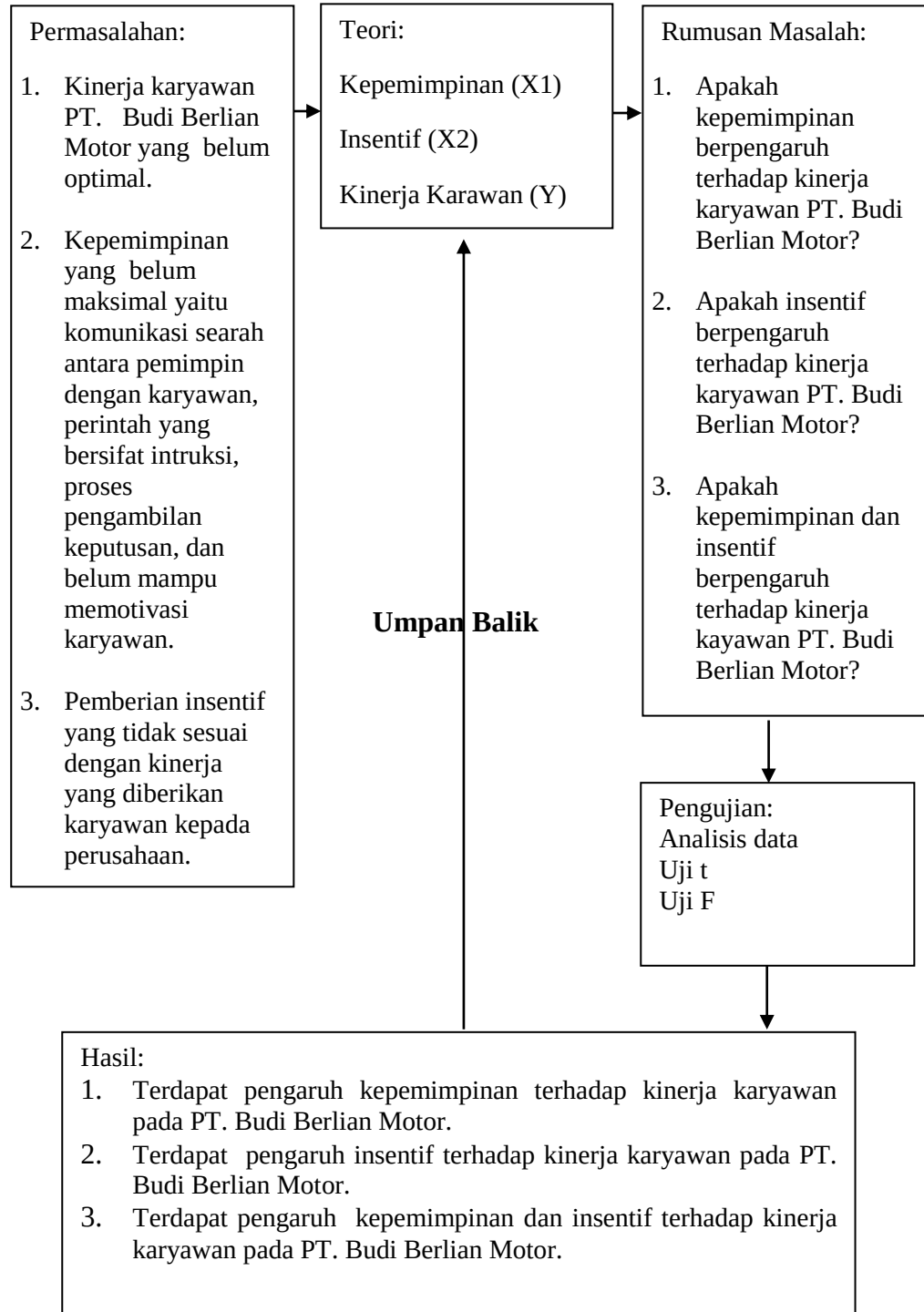
2.4 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai hubungan dengan penelitian yang akan dilakukan seperti dijabarkan pada tabel berikut

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil
1.	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	Wa Ode Zusnita Muizu (2014)	Variabel dependent: Kinerja karyawan Variabel Independent: Kepemimpinan	Hasil uji statistic secara simultan sesuai dengan yang diharapkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan akan berpengaruh terhadap tinggi rendahnya atau baik buruknya kinerja karyawan.
2.	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja fisik, dan Kompensasi pada Kinerja Karyawan UD. Terus di Bali	I Ketut Kusuma Yogi Antara (2015)	Variabel Dependent: Kinerja Karyawan Variabel Independent: Kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Kompensasi	Kepemimpinan berpengaruh positif dan pada kinerja karyawan UD. Terus di Bali. Hal ini bermakna bahwa semakin tinggi kemampuan pimpinan untuk mengatur dan menggerakkan bawahannya maka terdapat kecenderungan semakin tinggi kinerja pegawai maka terdapat kecenderungan semakin tinggi kinerja pegawai yang dihasilkan.
3.	Pengaruh Insentif dan motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan CV Suka Alam Kaliwatu Rafting Kota Batu, Jawa Timur)	Koko Happy Anggriawan, Djamhuri Hamid, dan M. Djudi Mukzam (2015)	Variabel Dependent: Kinerja Karyawan Variabel Independent: Insentif dan Motivasi	Berdasarkan hasil uji t didapatkan bahwa variable insentif mempunyai nilai t hitung dan koefisien beta yang paling besar. Sehingga variable insentif memiliki pengaruh yang paling besar dibandingkan variable motivasi, sehingga variable insentif mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan.
4.	Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten utai Barat	Marianus Subianto (2016)	Variabel dependent: Kinerja karyawan Variabel Independent: Gaji dan insentif	Pengaruh yang disumbangkan variable insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat mempunyai nilai positif, karena semakin tinggi nilai variable insentif akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi.

2.5 Kerangka Pemikiran



2.6 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.6.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam membawa keberhasilan perusahaan, dengan kemampuan mempengaruhi, mengarahkan dan menggerakkan pada sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian dari seorang pemimpin dapat membawa pengaruh positif terhadap kinerja. Siagian dalam Sukmawati (2008) kepemimpinan merupakan keterampilan dan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian dan kesadaran bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin tersebut. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, dengan hadirnya kepemimpinan yang tentunya memiliki integritas , kinerja dapat terlaksana dengan baik. Banyak penelitian tentang kepemimpinan telah menguji antara kepemimpinan dengan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh I Ketut Kusuma Yogi Antara (2015), dalam kesimpulannya menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh positif ini tentunya terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan dengan kata lain semakin baik kepemimpinan maka kinerja karyawan semakin meningkat. Dari uraian tersebut diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.6.2 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan adanya kebutuhan, seseorang akan termotivasi melakukan pekerjaan dan dapat membantu dalam upaya memenuhi kebutuhannya. Apabila karyawan merasa kebutuhannya dapat terpenuhi dengan melakukan suatu pekerjaan, maka ia dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik secara otomatis berarti kinerjanya meningkat. Menurut Hasibuan dalam Anggriawan,dkk (2015) menyatakan bahwa Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi diatas prestasi standar. Jadi insentif merupakan sarana yang dapat menimbulkan semangat kerja dari dalam diri seorang karyawan yang lebih besar dari sebelumnya untuk lebih berprestasi lagi bagi peningkatan kinerjanya. Pemberian insentif memiliki pengaruh positif pada kinerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian Marianus Subianto (2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel insentif berpengaruh terhadap kinerja. Adanya pengaruh positif ini tentunya terdapat hubungan insentif dan kinerja dengan kata lain pemberian insentif akan memotivasi karyawan agar mencapai tingkat kinerja yang tinggi sesuai dengan tujuan perusahaan. Dari uraian tersebut dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.6.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Dari sisi perusahaan adanya sosok seorang pemimpin yang berperan dalam menyemangati karyawan untuk bekerja lebih keras. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menentukan kesuksesan dan kegagalan pencapaian kinerja karyawan. Pemimpin yang efektif mempunyai hubungan yang saling mendukung antara

pemimpin dengan para karyawan (Bangun 2012, p.345). Dengan adanya pengawasan dan peran seorang pemimpin, maka karyawan akan memberikan kinerjanya semaksimal mungkin. Sedangkan pemberian insentif akan merangsang karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja mereka melebihi standar perusahaan. Ronnis dalam Anggriawan, dkk (2015) mengungkapkan bahwa Uang menjadi penting bagi karyawan karena merupakan alat penukaran dan dalam teori penguatan uang dijadikan sebagai imbalan atas kinerja, sehingga akan mendorong karyawan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin. Dengan adanya kepemimpinan yang tepat serta pemberian insentif, maka karyawan akan memberikan kinerjanya semaksimal mungkin pada perusahaan. Kepemimpinan dan Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian Wiwi Yulianti (2016) yang menyatakan bahwa insentif dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari uraian tersebut dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Kepemimpinan dan Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan