

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Insentif**

##### **2.1.1 Pengertian Insentif**

Berbagai cara dilakukan para manajer untuk menggerakkan karyawan agar bekerja dengan segala daya upayanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Menggerakkan berarti mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya disertai dengan motivasi kerja yang tinggi. Sebagaimana diketahui bahwa setiap orang yang bekerja baik pada perusahaan swasta maupun instansi pemerintah, tentunya mengharapkan adanya balas jasa atau imbalan yang diberikan atas sumbangan kerja, pikiran dan waktu yang diberikannya. Salah satu cara yang dilakukan adalah dengan diberikannya insentif kepada karyawan. Untuk memperoleh pengertian lebih jelas tentang insentif di bawah ini dijelaskan teori-teori insentif oleh beberapa para ahli sebagai berikut :

Insentif adalah sistem pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja, baik bersifat materil maupun bersifat non materil yang dapat memberikan motivasi atau daya pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat, sehingga kinerja karyawan atau hasil kerja lebih meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai (Rochmatetal, 2013). Menurut Nafrizal, (2012) Insentif merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan.

Tujuan insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga karyawan bergairah dalam bekerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Insentif juga bertujuan untuk meningkatkan produktivitas

dalam melaksanakan tugasnya, karena itu pemberian insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari sebelumnya (Nafrizal, 2012).

Menurut Moeheriono (2012, p.259) Insentif adalah salah satu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Insentif dapat membuat karyawan bekerja lebih baik dalam perusahaan, dimana karyawan mendapat berbagai hadiah, komisi atau sertifikat, sementara perusahaan tidak perlu meningkatkan gaji tetap untuk menghargai kinerja karyawannya. Program insentif yang dirancang dengan baik akan sangat berguna karena akan menambah motivasi untuk meningkatkan kinerja dan mengenali faktor utama dalam motivasi.

Menurut Rivai (2009, p.384) Insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah bentuk rangsangan yang sengaja diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya agar para pekerja tersebut termotivasi dan mau bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

### **2.1.2 Bentuk Insentif**

Menurut Wibowo (2011, p.355) adanya beberapa bentuk dalam pemberian insentif, yaitu sebagai berikut :

- 1) *Piecework* merupakan pembayaran diukur menurut banyaknya unit atau satuan barang atau jasa yang dihasilkan.
- 2) *Production bonuse* merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang ditetapkan.
- 3) *Commissions* merupakan persentase harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual.

- 4) *Maturity curves* merupakan pembayaran berdasarkan kinerja ranging menjadi :*marginal, below average, average, good, outstanding.*
- 5) *Merit raises* merupakan pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi kinerja.
- 6) *Pay-for-knowledge / Pay-for-skills* merupakan kompensasi karena kemampuan menumbuhkan inovasi.
- 7) *Non-monetary incentives* merupakan penghargaan yang diberikan dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan dan lain-lain.
- 8) *Executive incentives* merupakan insentif yang diberikan kepada eksekutif yang perlu dipertimbangkan keseimbangan hasil jangka pendek dengan kinerja jangka panjang.
- 9) *International incentives* diberikan karena penempatan seseorang untuk penempatan diluar negeri.

### **2.1.3 Tujuan Pemberian Insentif**

Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok (Panggabean, 2002, p.93). secara lebih spesifik tujuan pemberian insentif dapat dibedakan dua golongan yaitu :

a) Bagi Perusahaan.

Tujuan dari pelaksanaan insentif dalam perusahaan khususnya dalam kegiatan produksi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan jalan mendorong/merangsang agar karyawan :

1. Bekerja lebih bersemangat dan cepat
2. Bekerja lebih disiplin

### 3. Bekerja lebih kreatif

#### b) Bagi Karyawan

Dengan adanya pemberian insentif karyawan akan mendapat keuntungan :

1. Standar prestasi dapat diukur secara kuantitatif.
2. Standar prestasi diatas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang diukur dalam bentuk uang.
3. Karyawan harus lebih giat agar dapat menerima uang lebih besar

#### **2.1.4 Indikator Insentif**

Menurut Rivai (2009:388) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat insentif karyawan suatu organisasi, diantaranya:

##### 1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak *favourable* bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

##### 2. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu

ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja. Memang ada kelemahan dan kelebihan dengan cara ini, antara lain sebagai berikut

a) Kelemahan

Terlihatnya adanya kelemahan cara ini sebagai berikut:

- 1) Mengakibatkan mengendornya semangat kerja pegawai yang sesungguhnya mampu memproduksi lebih dari rata-rata.
- 2) Tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan pegawai.
- 3) Membutuhkan pengawasan yang ketat agar pegawai sungguh- sungguh bekerja.
- 4) Kurang mengakui adanya kinerja pegawai.

b) Kelebihan

Disamping kelemahan tersebut di atas,dapat dikemukakan kelebihan-kelebihan cara ini sebagai berikut:

- 1) Dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan seperti: pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat.
- 2) Menjamin kepastian penerimaan insentif secara periodik.
- 3) Tidak memandang rendah pegawai yang cukup lanjut usia.

### 3. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (*junior*) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul di mana para pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

### 4. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

## 5. Keadilan dan Kelayakan

### a) Keadilan

Dalam sistem insentif keadilan bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (*input*) dengan (*output*), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut.

### b) Kelayakan

Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

## 6. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif

### 2.2 Motivasi

#### 2.2.1 Definisi Motivasi

Menurut Hasibuan (2016, p.141) motivasi bersal dari kata latin *mover* yang berarti dorongan atau mengerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan kepada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai optimal.

Salah satu aspek memanfaatkan karyawan atau sumber daya manusia ialah pemberian motivasi (daya perangsang) kepada para karyawan agar para karyawan dapat bekerja secara maksimal untuk memberikan manfaat kepada perusahaan. Ini berarti setiap karyawan yang akan memberikan kemungkinan yang bermanfaat bagi perusahaan. Menurut Murty dan Hudiwinarsih (dalam Damayanti, 2013), motivasi adalah pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Menurut Robbins (Nafrizal, 2012) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Hasibuan (2016, p.97), menjelaskan beberapa tujuan pemberian motivasi antara lain meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut Robert Heller (dalam Wibowo, 2014, P.322) motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Adalah pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (dalam Wibowo, 2014, p.322) motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal directed behavior*.

Dari definisi-definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan, membangkitkan, mengarahkan individu atau karyawan agar mampu bekerja secara giat dan antusias guna mencapai tujuan.

### **2.2.2 Tujuan Motivasi**

Tujuan perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan menurut Hasibuan (2016,p.97) adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan
4. Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan
5. Mengaktifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik

7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### 2.2.3 Jenis-jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2016, p.150) ada dua jenis , yaitu motivasi positif dan negatif :

1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berproduktivitas di atas produktivitas standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada bawahan adalah:

- a. *Material Incentive*

*Material incentive* adalah dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja merupakan upah atau gaji yang wajar tetapi juga jaminan yang dapat dinilai dengan uang. *Material incentive* merupakan faktor yang sangat menganalisis pengaruhi seseorang untuk bekerja dengan giat sehingga meningkatkan produktivitas kerjanya.

- b. *Non Material Incentive*

*Non material incentive* yaitu segala jenis insentif yang tidak dapat dinilai dengan uang.

## 2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dirasa kurang baik.

Dalam prakteknya kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan, motivasi (positif/negatif) harus sesuai dengan perjanjian, penggunaan harus tepat dan seimbang agar dapat meningkatkan semangat kerja serta dapat meraih prestasi kerja yang diinginkan. Yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dapat efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif sangat efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi pimpinan harus konsisten dan adil dalam menerapkannya. Hasibuan (2016 p.150).

### 2.2.4 Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (dalam Wibowo, 2014, p.331) yaitu sebagai berikut:

#### 1. *Needs* (Kebutuhan)

Kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan fisiologis dan psikologis yang menimbulkan perilaku. Teori motivasi berdasarkan hierarki kebutuhan dikemukakan oleh Abraham Maslow yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia berjenjang dari *physiological*, *safety*, *social*, *esteem*, dan *selfactualization*. Karyawan dengan kebutuhan berprestasi tinggi lebih tertarik pada perusahaan yang mempunyai lingkungan dimana pembayaran diberikan berdasarkan kinerja. Pada akhirnya, pimpinan harus menciptakan tugas atau tujuan menantang karena kebutuhan akan prestasi berhubungan secara positif dengan komitmen pada tujuan, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja.

#### 2. *Job Design* (Desain Pekerjaan)

*Job Design* adalah mengubah konten dan/atau proses pekerjaan spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Metode yang

dipergunakan untuk desain kerja adalah *Scientific management* (manajemen saintifik), *job enlargement* (perluasan kerja), *job rotation* (rotasi kerja), dan *job enrichment* (pengkayaan kerja).

### 3. *Satisfaction* (Kepuasan)

Motivasi kerja individual berhubungan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah respon bersifat mempengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan. Karena terdapat hubungan dinamis antara motivasi dengan kepuasan kerja. Konsekuensi kepuasan kerja ditunjukkan oleh korelasinya dengan motivasi, pelibatan kerja, *organizational citizenship behavior*, komitmen organisasi, perasaan stres, dan kinerja.

### 4. *Equity* (Keadilan)

*Equity theory* adalah model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran sosial, atau hubungan memberi dan menerima.

### 5. *Expectation* (Harapan)

*Expectancy Theory* berpandangan bahwa orang berperilaku temotivasi dengan cara yang menghasilkan manfaat yang dihargai.

### 6. *Goal Setting* (Penetapan Tujuan)

Tujuan adalah apa yang diusahakan untuk dicapai individu, merupakan objek atau tujuan dari suatu tindakan. Menurut Locke, *goal setting* mempunyai empat mekanisme, yaitu *Goal direct attention*, tujuan yang cenderung fokus pada satu perhatian yang relevan dan penting. *Goal regulate effort*, bukan hanya tujuan yang ingin dicapai tetapi memotivasi untuk bertindak. *Goals increase persistence*, orang yang tekun cenderung melihat hambatan sebagai tantangan yang harus diatasi daripada sebagai alasan untuk gagal. *Goals foster strategies and action plans*, tujuan dapat membantu karena tujuan mendorong orang mengembangkan strategi dan rencana aksi yang memungkinkan mencapai tujuan.

## **2.3 Kinerja**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja**

Pengertian Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut Wasisto (2014), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan Perannya dalam organisasi. Sedangkan menurut Fauziah (2012), kinerja (*performance*) merupakan aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009,p.67) mengemukakan adalah Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Wibowo (2010, p.7) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dan menurut Gilbert (1977), yang dikutip Soekidjo Notoatmodjo (2009,p.124) mengemukakan bahwa kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dari beberapa pengertian kinerja menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian atau kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan tujuan yang diharapkan.

### **2.3.2 Indikator Kinerja**

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 6 Bernandin, dalam Sudarmanto (2015, p.12)

1. Kualitas ( *Quality* ) merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.

2. Kuantitas ( *Quantity* ) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu ( *Timeliness* ) merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
4. Efektivitas biaya ( *Cost effectiveness* ) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
5. Kemandirian Merupakan seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.
6. Komitmen kerja merupakan suatu tingkatan dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

### **2.3.3 Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

### **2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut Fahmi (2010, p.65) tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut; Penilaian kinerja memberikan informasi bagi pertimbangan pemberian promosi dan penetapan gaji.

1. Penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi para manajer maupun karyawan untuk melakukan introspeksi dan meninjau kembali perilaku selama ini, baik positif maupun negatif untuk kemudian dirumuskan kembali sebagai perilaku yang mendukung tumbuh berkembangnya budaya organisasi secara keseluruhan.
2. Penilaian kinerja diperlukan untuk mempertimbangkan pelatihan dan pelatihan kembali (*retraining*) serta pengembangan.
3. Penilaian kinerja merupakan suatu keharusan, apalagi khususnya organisasi bisnis merupakan suatu keharusan, apalagi jika dilihat tingginya persaingan antara perusahaan.
4. Hasil penilaian kinerja lebih jauh akan menjadi bahan masukan tersebut. Termasuk menjadi bahan masukan bagi lembaga pemberi pinjaman dalam melihat kualitas kinerja suatu perusahaan.

### **2.3.5 Manfaat penilaian kinerja karyawan**

Menurut Fahmi (2010, p.66) tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
- b) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti : promosi, pemindahan dan pemberhentian.
- c) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan
- d) Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka
- e) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

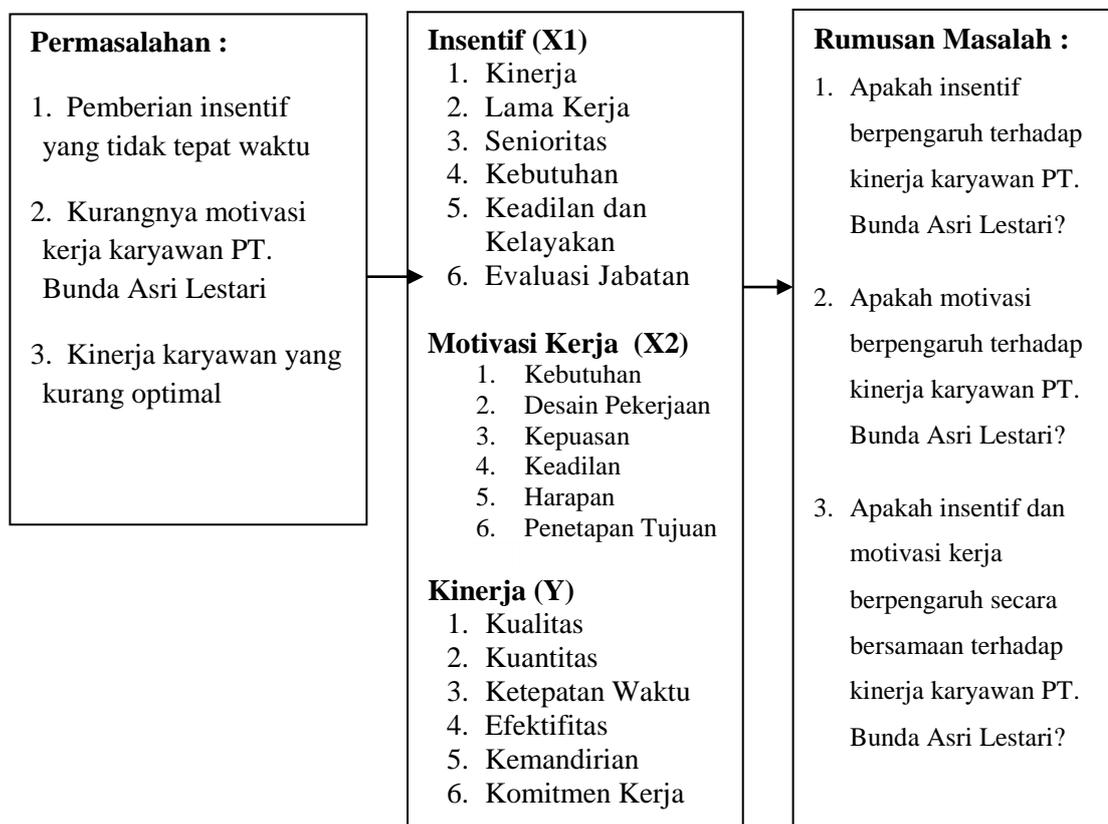
**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

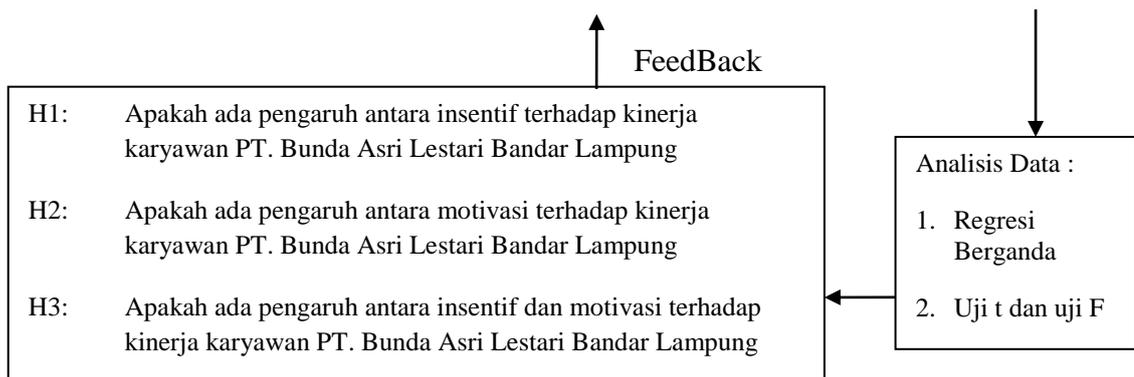
No	Nama / Tahun	Judul	Tujuan	Hasil
1	Koko Happy Anggria wan/ 2014	Pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur)	Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan pemberian Insentif dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan	Diperoleh hasil R square (koefisien determinasi) sebesar 0,515. Artinya adalah 51,5% variabel terikat yaitu Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Insentif (X1) dan Motivasi (X2). Sedangkan sisanya sebesar 48,5% variabel Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Selain koefisien determinasi juga diperoleh koefisien korelasi yang menunjukkan seberapa besar hubungan antara variabel bebas yaitu Insentif (X1) dan Motivasi (X2) dengan variabel Kinerja karyawan (Y), nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.718, yang artinya nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Insentif (X1) dan Motivasi (X2) dengan Kinerja karyawan (Y)
2	Jodi Afrianto	Pengaruh insentif, motivasi disiplin	Mengetahui besarnya	Diperoleh nilai R sebesar 0,536 yang menunjukkan

	/ 2013	kerja dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan pada PT. Arisamandiri Pratama.	Pengaruh insentif, motivasi disiplin kerja dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan pada PT. Arisamandiri	adanya hubungan linier positif antara variabel insentif, motivasi, disiplin kerja dan jaminan kerja dengan kinerja Karyawan dan R <sup>2</sup> sebesar 0,515 atau 51,5% menunjukkan bahwa pengaruh motivasi dan insentif terhadap kinerja karyawan marketing bank Danamon simpan pinjam unit pasar Bandar Lampung sebesar 48,5% sedangkan sisanya 11,4% dipengaruhi oleh faktor lain.
--	--------	---	---	---

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat ditunjukkan seperti gambar dibawah ini :





**Gambar 2.1 Bagan kerangka pikiran**

## 2.6 Hipotesis Penelitian

H1: Apakah ada pengaruh antara insentif terhadap kinerja karyawan PT. Bunda Asri Lestari Bandar Lampung

H2: Apakah ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bunda Asri Lestari Bandar Lampung

H3: Apakah ada pengaruh antara insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bunda Asri Lestari Bandar Lampung