

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Motivasi Kerja

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Hafidzi dkk (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017, p.154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Wilson Bangun (2012, p.312) Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan.

Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Menurut Rivai (2015, p 607) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai

dengan tujuan individu. Menurut Uhing (2019 :363) adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020 : 161) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

2.1.2 Pendekatan Motivasi Kerja

Menurut Wilson Bangun (2012, p.314) pendekatan motivasi antara lain :

1. Pendekatan Tradisional. Pada pendekatan ini, manajer menentukan cara yang paling efisien untuk pekerjaan berulang dan memotivasi karyawan dengan sistem upah, semakin banyak yang dihasilkan maka semakin besar upah yang diterima. Dengan menggunakan insentif, manajer dapat memotivasi bawahannya. Semakin banyak yang diproduksi, maka semakin besar penghasilan yang diperoleh. Dalam banyak situasi pendekatan ini sangat efektif.
2. Pendekatan Hubungan Manusia menunjukkan bahwa kebosanan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi, sedangkan kontak sosial membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi. Sebagai kesimpulan, manajer dapat memotivasi karyawan dengan memberikan kebutuhan sosial serta dengan membuat mereka merasa berguna dan lebih penting.

3. Pendekatan Sumber Daya Manusia Pendekatan ini merupakan pendekatan yang lebih canggih untuk memanipulasi karyawan. Para ahli mengatakan bahwa, pendekatan tradisional dan hubungan manusia terlalu menyederhanakan motivasi hanya dengan memusatkan pada satu faktor saja, seperti uang dan hubungan manusia.
4. Pendekatan Kontemporer didominasi oleh tiga tipe motivasi yaitu teori isi, teori proses dan teori penguatan. Dalam teori isi menekan pada teori kebutuhan-kebutuhan manusia, menjelaskan berbagai kebutuhan manusia mempengaruhi kegiatannya dalam organisasi.

2.1.3 Prinsip Motivasi

Menurut Sedarmayandi (2017, p162) Prinsip untuk analisis masalah motivasi sebagai berikut:

1. Prilaku berganjaran cenderung akan diulangi
2. Faktor motivasi yang digunakan harus diyakini yang bersangkutan, dan
 - a. Standard untuk kerjanya dapat dicapai
 - b. Ganjaran yang diharapkan memang ada
 - c. Ganjaran akan memuaskan kebutuhannya
3. Memberi ganjaran atas prilaku yang diinginkan adalah motivasi yang lebih efektif dari pada menghubungkan perilaku yang tidak dikehendaki.
4. Prilaku tertentu lebih "*reinforced*" apabila ganjaran atau hukuman bersifat segera dibandingkan dengan yang ditunda.
5. Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman yang diantisipasi akan lebih tinggi bila sudah pasti akan terjadi dibandingkan dengan yang masih bersifat kemungkinan.
6. Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman akan lebih tinggi, yang berakibat pribadi dibandingkan yang organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017, p162) langkah kongkret untuk motivasi, kenali anggota organisasi dan identifikasi pola kebutuhan mereka, antara lain:

1. Tetapkan sasaran yang harus dicapai berdasarkan prinsip penempatan sasaran yang tepat.
2. Kembangkan sistem pengukuran “*peformance*” yang reliabel dan beri umpan balik kepada mereka periodik
3. Tempatkan anggota organisasi pada pekerjaan berdasarkan kemampuan dan bakat yang dimiliki.
4. Beri dukungan dalam penyelesaian tugas, misal : lewat pelatihan dan menumbuhkan “rasa mampu”
5. Perlakukan adil, objektif, dan jadilh teladan.

2.1.4 Jenis Memotivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017, p154) Motivasi dibagi menjadi tiga bagian:

1. Pendorong utama : pendorong yang dapat dinilai dengan uang
2. Semi pendorong utama
3. Pendorng nonmaterial : yang tidaak dapat dilihat dengan uang seperti:
 - a. Penempatan yang tepat
 - b. Latihan sistematis
 - c. Promosi objek
 - d. Pekerjaan terjamin
 - e. Keikutsertaan wakil karyawan dalam pengambilan keputusan
 - f. Kondisi pekerjaan yang menyenangkan
 - g. Pemberian informasi perusahaan
 - h. Fasilitas rekreasi
 - i. Penjagaan kesehatan
 - j. Perumahan dll.

2.1.5 Indikator Motivasi Kerja

Hafidzi dkk (2019 : 53) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.
3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
4. Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

2.2 Insentif

2.2.1 Pengertian Insentif

Menurut Sinaulan dkk (2018 : 374) menyatakan “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Rivai dkk (2015, p.560) Insentif adalah untuk untuk memberikan tanggung dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Menurut wibowo (2016, p.301) insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam bekerja.

Sendow dkk (2019 : 2823) Insentif merupakan sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan untuk merangsang suatu kegiatan, insentif ialah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi Cendana (2018 : 4) menyatakan: “Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Bintari dkk (2018 : 129) insentif adalah 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. Syafrina dkk (2018 : 12) mengemukakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

Dari beberapa penelitian diatas dapat disimpulkan insentif adalah balas jasa untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan,

dengan adanya insentif yang diberikan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan hasil kerja karyawan.

2.2.2 Bentuk Insentif

Wibowo (2016, p.301) Menunjukkan adanya beberapa bentuk dalam pemberian insentif, yaitu sebagai berikut:

- a. *Piecework* merupakan pembayaran diukur menurut banyaknya unit atau satuan barang atau jasa.
- b. *Production Bonuses* merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang ditetapkan.
- c. *Commisions* merupakan persentase harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual.
- d. *Maturity curver* merupakan pembayaran berdasarkan kinerja yang diranking menjadi : *marginal, below average, average, good outstanding*.
- e. *Merit raises* merupakan pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi kinerja.
- f. *Pay-for-knowledge/pay-for-skill* merupakan kompensasi karena kemampuan menumbuhkan inovasi.
- g. *Non-moneytary incentives*, merupakan penghargaan diberikan dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan dan lain-lain.
- h. *Exsecutive incetives*, merupakan insentif yang diberikan diberikan kepada eksekutif yang perlu mempertimbangkan keseimbangan hasil jangka pendek dengan kinerja jangka panjang.
- i. *International incentives*, diberikan karena penempatan seseorang untuk penempatan diluar negri.

2.2.3 Arti Dan Pentingnya Pembayaran Insentif

Menurut Sedarmayanti (2017, p.181) Pembayaran insentife merupakan bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Syarat pembayaran insentif agar bisa berhasil:

1. Pembayaran hendaknya sederhana sehingga dimengerti dan dihitung dan dihitung oleh karyawannya sendiri.
2. Penghasilan yang diterima karyawan hendaknya langsung menaikan *output* dan efisiensi.
3. Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin.
4. Standar kerja hendaknya ditentukan hati-hati. Standar kerja terlalu tinggi dan terlalu rendah sama tidak baiknya.
5. Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

2.2.4 Cakupan Insentif

Menurut Wibowo (2016, p.302) insentif dapat diberikan kepada seluruh individu atau diperlakukan kepada organisasi.

- a. *Individual incentives*, merupakan insentif yang diberikan secara perorangan atas prestasi kerjanya dan dapat berupa sistem insentig berikut ini:
 1. *Bonus* adalah insentif kinerja individual dalam bentuk pembayaran khusus diatas gaji pekerja.
 2. *merit sakary system* merupakan program insentif berkaitan dengan kompensasi terhadap kinerja dalam bidang pekerjaan yang bukan penjual.
 3. *Pay for peformance* atau *varyabel pay* merupakan insentif individual yang memberikan penghargaan kepada manajer, terutama atas hasilproduktif.

- b. *Companywide incentives* merupakan insentif yang dapat berlaku untuk semua pekerjaan dalam organisasi dan dapat berupa sistem berikut ini:
1. *Profit-sharing plan* merupakan program insentif yang memberi pekerja keuntungan perusahaan di atas tingkat tertentu.
 2. *Gain-sharing plan* adalah program insentif untuk membagikan bonus kepada pekerja yang kinerjanya dapat memperbaiki produktivitas.
 3. *Pay for knowledge plan* merupakan program insentif untuk mendorong pekerjaan untuk belajar keterampilan baru atau menjadi cakap di pekerjaan berbeda.

2.2.5 Jenis-jenis Insentif

Menurut pendapat Garry Dessler terjemahan Sulistyowati (2018 : 102) insentif terdiri dari:

1. **Finansial Insentif** meliputi beberapa sistem penghargaan berupa finansial yang diberikan dalam bentuk uang sebagai alat utama yang dapat membantu manusia dalam memenuhi kebutuhan pokok mereka. Dalam pemberian insentif ini terdapat perbedaan, hal ini disebabkan adanya tingkat atau golongan yang berbeda dari setiap karyawan dalam suatu perusahaan, berupa:
 - a. Bonus dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan. Dihitung dari persentase dari laba perusahaan yang melebihi jumlah tertentu dan dimasukkan ke dalam dana bonus dan kemudian diberikan kepada manajer dan karyawan.
 - b. Komisi merupakan sistem bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik. Lazimnya dibayarkan sebagai bagian dari penjualan dan diberikan kepada karyawan penjualan.

- c. *Profit Sharing* biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan ke dalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan peserta.
 - d. Pembayaran yang ditangguhkan merupakan jenis pembayaran balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari terdiri dari:
 - 1. bantuan hari tua yang secara umum akan dapat direalisasikan pada perusahaan yang kondisi keuangannya cukup kuat dengan masa depan yang baik.
 - 2. pensiun dibiayai sendiri oleh karyawan, sewaktu karyawan tersebut masih aktif bekerja. Dana pensiun diperoleh dengan memotong gaji karyawan tiap bulan sewaktu karyawan tersebut masih aktif bekerja.
 - 3. pembayaran kontraktual adalah suatu pelaksanaan perjanjian antara majikan dengan karyawan, di mana karyawan yang selesai masa kerjanya dibayar dengan jumlah uang selama periode tertentu
- 2. Non Finansial Insentif.** adalah suatu ganjaran bagi para karyawan yang bukan berbentuk keuangan, dalam hal ini merupakan kebutuhan karyawan yang bukan berwujud uang seperti.
- a. Terjamin kenyamanan tempat kerja.
 - b. Terjaminnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan.
 - c. Adanya penghargaan berupa pujian atau pengakuan atas kerja yang baik.
 - d. Tersedianya hiburan, pendidikan dan latihan.
 - e. Pemberian tanda jasa atau medali.
- 3. Sosial Insentif.** ini tidak jauh berbeda dengan non finansial insentif, tetapi sosial insentif lebih cenderung pada keadaan dan sikap dari para rekan sekerjanya.

2.2.6 Indikator Insentif

Sinaulan dkk (2018 : 374) Indikator yang mempengaruhi tingkat insentif karyawan dalam perusahaan, di antaranya:

- a. Lama Kerja, lama waktu antara untuk melakukan suatu kegiatan
- b. Senioritas, keadaan yang lebih tinggi dalam pangkat, pengalaman, dan usia.
- c. Kebutuhan, sesuatu yang dibutuhkan manusia untuk mempertahankan hidup serta untuk memperoleh kesejahteraan dan kenyamanan.
- d. Keadilan, kondisi kebenaran ideal secara moral mengenai sesuatu hal, baik menyangkut benda atau orang.
- e. Evaluasi Jabatan, tugas dikonversikan ke nilai (poin). Yang dimaksud dengan tugas di sini bukanlah pekerjaan yang hanya ditulis di atas kertas, tapi pekerjaan yang sungguh-sungguh dilakukan oleh seseorang.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Firda (2015 : 618) Kinerja karyawan (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk mencapai tujuan yang disebut juga standar pekerjaan.

Menurut Rivai dkk (2015, p.447), kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Bangun (2012, p.231), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Syukur (2019 : 4), Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Suhardi (2019 : 297), mendefinisikan kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Yusuf dkk (2019) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dari segi kualitas dan kuantitas yang didasarkan oleh standar kerja yang telah ditetapkan.

2.3.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Bagaimana menilai kinerja karyawan? Seorang karyawan dapat menghasilkan produk sebanyak 10 unit per hari, sudahkah dikatakan memiliki kinerja baik? Untuk menentukan kinerja karyawan baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan. Standar pekerjaan adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Hasil pekerjaan yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang karyawan dapat dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk itu perlu dilakukannya penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan.

Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan 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 memperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah menurut Wilson Bangun (2012, p.231).

Penilaian kinerja dapat ditinjau ke dalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu. Kinerja seorang karyawan dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja yang baik menurut Wilson Bangun (2012, p.232).

2.3.3 Manfaat dan Alasan Penilaian Kinerja

Menurut Wilson Bangun (2012, p.232) bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain :

1. Evaluasi antar individu dalam perusahaan

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dan perusahaan. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam perusahaan.

2. Pengembangan diri setiap individu dalam perusahaan

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam perusahaan dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3. Pemeliharaan Sistem

Berbagai sistem yang ada dalam perusahaan, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem lainnya. Salah satu subsistem tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem lainnya.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang.

2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Bagaimanapun harapan yang ingin dicapai dari hasil penilaian kinerja personil adalah kinerjanya baik. Oleh karena itu, para pimpinan dan bagian personil sejak awal harus menyadari akan pentingnya faktor-faktor yang memengaruhi mengapa seseorang bisa berkinerja baik dan tidak. Pada umumnya kinerja personil dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu antara lain:

1. Sasaran : adanya rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh perusahaan untuk dicapai.
2. Standar : apa ukurannya bahwa seseorang telah berhasil mencapai sasaran yang diinginkan oleh perusahaan.
3. Umpan balik : informasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran sesuai standar yang telah ditentukan.
4. Peluang : beri kesempatan orang itu untuk melaksanakan tugasnya mencapai sasaran tersebut.
5. Sarana: sediakan sarana yang diperlukan untuk mendukung tugasnya.
6. Kompetensi : beri pelatihan yang efektif, yaitu bukan sekedar belajar tentang sesuatu, tetapi belajar bagaimana melakukan sesuatu.
7. Disiplin Kerja : harus bisa menjawab pertanyaan “mengapa saya harus melakukan pekerjaan ini?”

Adapun faktor-faktor lingkungan yang perlu diketahui yang sering menimbulkan masalah dalam kinerja antara lain adalah:

1. Koordinasi yang kurang baik antara karyawan dalam bekerja.
2. Tidak cukupnya informasi yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas.
3. Kurangnya peralatan pendukung dan banyaknya mesin yang rusak.
4. Tidak cukupnya dana.dan tidak mamadainya pelatihan.
5. Kurang kerja sama atau komunikasi antar karyawan.
6. Tidak cukupnya waktu yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan.

7. Lingkungan pekerjaan yang buruk, misalnya panas, terlalu dingin, berisik, banyaknya gangguan dan lain-lain.

2.3.5 Indikator Kinerja

Indikator itu penting karena penilaian kinerja didasarkan pada indikator itu sendiri. Adapun ukuran dari kinerja karyawan menurut Firda (2015 : 619), sebagai berikut :

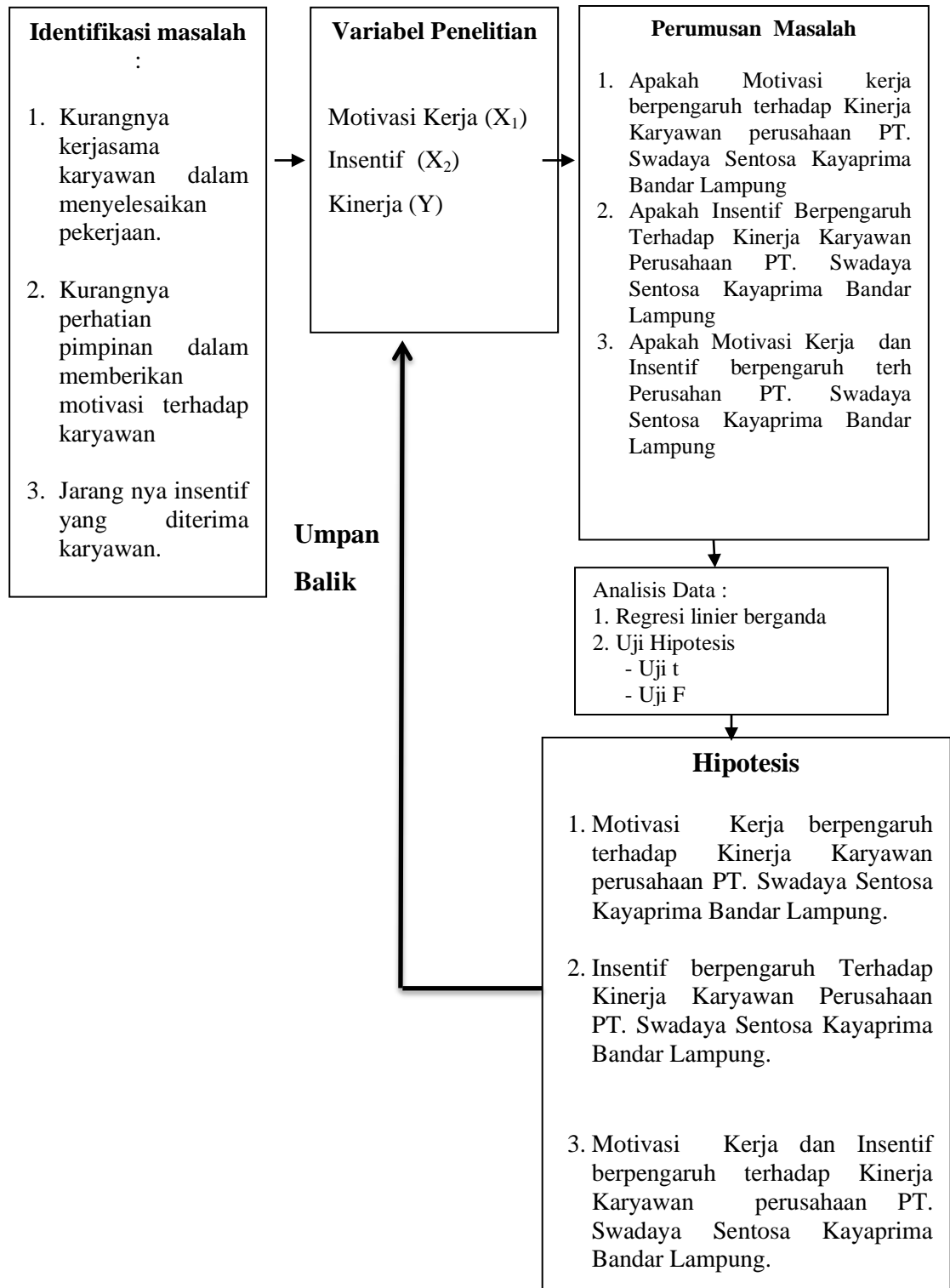
2. Tanggung jawab, adanya rasa tanggung jawab pada diri karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.
3. Keandalan, dalam menyelesaikan pekerjaan, dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan dapat diandalkan.
4. Inisiatif, kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan atau semua tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas pokok.
5. Mutu pekerjaan, yaitu kuantitas maupun kualitas hasil kerja yang dapat dihasilkan karyawan tersebut sesuai dari uraian pekerjaannya.
6. Kerja sama, kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik karyawan dapat diandalkan.

2.4 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Jenis Penelitian	Hasil
1	Oktaviani (2020)	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. DEW Indonesia.	Kuantitatif	Terdapat Pengaruh secara positif dan signifikan antar Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. DEW Indonesia.
2	Sinaulan dkk (2018)	Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Satoe Doea	Kuantitatif	Hubungan yang positif dan signifikan antara Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Satoe Doea
3	Syafirna dkk (2018)	Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Duri	Kuantitatif	Insentif dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Duri
4	Kuswanto dkk (2017)	Effect of Job Satisfaction and Motivation towards Employee's Performance in XYZ Shipping Company	Kuantitatif	The results of study proves that there is positive and significant correlation between job Satisfaction and Motivation to employee performance in XYZ Shipping Company.
5	Silalahi dkk (2020)	The Influences of Organizational Culture, Job Satisfaction and Motivation on Employee Performances at PT Sumatra Sistem Integrasi Medan	Kuantitatif	The results showed that organizational culture, job satisfaction and motivation partially and simultaneously had a positive and significant effect on employee performance at PT Sumatra Sistem Integrasi Medan

Sumber Data : Diolah 2020

2.5 Kerangka Pemikiran



2.5 Gambar Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

Menurut Sujarweni (2014, p.44) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentang hubungan antara beberapa dua variabel atau lebih. Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

2.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja Pada Kinerja

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan guna meningkatkan kinerja yang bagus diperlukan motivasi yang baik, seperti memberikan bonus, insentif, dan hubungan budaya organisasi yang bagus dapat membangun semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuannya terhadap PT. Swadaya Sentosa Karyaprima, motivasi merupakan hubungan positif dalam suatu pekerjaan. Hubungan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja telah dibuktikan Hal ini dibuktikan karena hasil penelitian yaitu. Menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020 : 161) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Motivasi Uhing (2019 : 363) adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Oleh karena itu perlu di uji apakah disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Motivasi kerja mempengaruhi terhadap kinerja karyawan

2.6.2 Pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan

Menurut Rivai dkk (2015, p.560) Insentif adalah untuk memberikan tanggung dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sendow dkk (2019 :2823) Insentif merupakan sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan untuk merangsang suatu kegiatan, insentif ialah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Basuki dkk (2019 :1) dalam penelitian yang dilakukannya didapat bahwa insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Untuk menjamin tercapai keselarasan tujuan, institusi melalui pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan insentif, karena insentif merupakan bagian hubungan timbal balik antar organisasi dengan sumber daya manusia. Oleh karena itu perlu di uji apakah Insentif memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Insentif memengaruhi terhadap kinerja karyawan.

2.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Kerja pada Kinerja Karyawan

Hubungan antara Beban Kerja dan Insentif terhadap kinerja telah banyak dilakukan, beberapa peneliti yaitu Motivasi Uhing (2019 : 363) adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sendow dkk (2019 : 2823) Insentif merupakan sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan untuk merangsang suatu kegiatan, insentif ialah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Oleh karena itu perlu perlu di uji apakah Motivasi Kerja dan Insentif memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Motivasi Kerja dan Insentif mempengaruhi Kinerja

