

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya merupakan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang profesional akan mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang profesional, diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara profesional harus dimulai sejak perekrutan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, dan pengembangan karir.

Menurut Hasibuan (2010:9) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Menurut Suwatno (2011:40) manajemen sumber daya manusia adalah “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia^o dalam perusahaan”.

Menurut Flippo dan French dalam Sedarmayanti (2009:6) manajemen sumber daya manusia adalah “Penarikan (*recruitment*), seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi”.

Dari pengertian Manajemen sumber daya manusia di atas, maka dapat disimpulkan secara sederhana bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk mendayagunakan sumber daya manusia tersebut agar bisa bermanfaat dengan sebaik-baiknya bagi perusahaan.

1. Fungsi manajemen sumber daya manusia

Menurut Edy Sutrisno (2014:9) fungsi sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program keorganisasian ini, meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi

hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan merupakan kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/ atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan, meliputi , kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan, melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini ataupun masa yang akan datang.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan di lain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal organisasi.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola karyawan, akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

B. Insentif

1. Pengertian Insentif

Kebutuhan karyawan sebagai individu dapat berupa materil dan non materil. Masalah kebutuhan ini dapat menjadi pendorong manusia untuk bekerja atau dapat menyebabkan karyawan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan dengan mengharapkan memperoleh imbalan balas jasa dari perusahaan tempat bekerja untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Salah satu balas jasa yang biasanya diberikan perusahaan adalah insentif.

Insentif merupakan salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja, maka semakin tinggi juga insentif yang diberikan. Pemberian insentif bermanfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan. Jika insentif yang diterima tidak dikaitkan dengan prestasi kerja, tetapi bersifat pribadi maka mereka akan merasakan adanya ketidakadilan dan ketidakadilan ini menyebabkan ketidakpuasan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi perilaku.

Menurut G. R. Terry dalam Suwatno dan Priansa, (2011 : 234) "*Lattery incentive means that which incites or a tendency to incite action*". Insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja. Pemahaman ini merupakan pendapat yang baik apabila diterapkan pada suatu perusahaan, karena kinerja dan produktivitas perusahaan akan meningkat, hal tersebut akibat dari karyawan yang bekerja dengan optimal.

Menurut Dessler dalam Munandar, (2014 : 3) Insentif adalah ganjaran financial yang diberikan kepada karyawan yang tingkat produksinya melampaui standart yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Sutrisno,(2014 : 183) Insentif adalah Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasi atas prestasinya.

Dari ketiga pengertian para ahli di atas terdapat kesamaan, maka dapat di tarik suatu kesimpulan bahwa insentif merupakan penghargaan

dalam bentuk uang yang di berikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawannya atas dasar prestasi kerja yang tinggi atau pada karyawan yang bekerja melampaui standar yang telah di tentukan. Insentif di maksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi atau perusahaan.

2. Tujuan Pemberian Insentif

Pemberian insentif memiliki tujuan – tujuan tertentu (Yani, 2012 : 146), yaitu :

- a. Untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah berprestasi
- b. Untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan
- c. Untuk menjamin bahwa karyawan akan mengerahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan
- d. Untuk mengukur usaha karyawan melalui kinerjanya
- e. Untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok

3. Jenis – Jenis Insentif

Menurut Gary Dessler dalam Evi (2009 : 66) tipe insentif dibagi 2 yaitu:

- a. *Spot Bonus* (Bonus di tempat)

Sebuah insentif spontan yang dihadiahkan kepada individu untuk prestasi yang belum diukur oleh standar.

Program yang termasuk Spot Bonus :

Program Insentif Individual : memberikan pemasukan lebih dan diatas gaji pokok kepada karyawan individual yang memenuhi suatu standar kinerja individu.

b. Upah Variabel

Merupakan suatu rencana apa saja yang mengikat upah pada produktivitas atau pada beberapa ukuran lain dari laba perusahaan.

Program yang termasuk variabel yaitu :

1) Program Insentif Kelompok adalah seperti rencana insentif individual namun memberi upah lebih dan diatas gaji pokok kepada semua anggota tim secara kolektif mencapai satu standar yang khusus untuk kinerja, produktivitas, atau perilaku sehubungan dengan kerja lainnya.

2) Rencana Pembagian Laba

Merupakan program insentif diseluruh organisasi yang memberikan satu pada karyawan satu bagian dari laba organisasi dalam satu periode khusus.

3) Program Pemberian Perolehan

Rencana upah diseluruh organisasi yang dirancang untuk memberikan imbalan pada karyawan atas perbaikan dalam produktivitas organisasi.

Insentif dibagi menjadi 5, yaitu :

a. Insentif Untuk Karyawan Operasi

- 1) Rencana pekerjaan yang dibayarkan berdasarkan hasil kerja yaitu suatu sistem pembayaran yang didasarkan pada jumlah butir yang diproses oleh masing-masing karyawan individual dalam satu unit waktu.
- 2) Rencana jam standar adalah satu program yang dengannya seorang pekerja dibayarkan satu tarif pokok per jam namun dibayar satu persentase tambahan dari tarif upahnya untuk produksi yang melebihi standar per-jam atau per hari .
- 3) Rencana insentif tim atau kelompok adalah satu rencana dimana satu standar produksi ditetapkan untuk satu kelompok kerja spesifik, dan para anggotanya dibayarkan insentif jika kelompok melebihi standar produksi.

b. Insentif untuk para manajer dan eksekutif

- 1) Insentif jangka pendek (bonus tahunan) yaitu rencana-rencana yang dirancang untuk memotivasi kinerja jangka pendek manajer dan diikatkan pada profitabilitas perusahaan.
- 2) Insentif jangka panjang yaitu dimaksudkan untuk memotivasi dan mengimbali manajemen puncak bagi pertumbuhan dan kesejahteraan jangka panjang perusahaan. Dan juga untuk mendorong eksekutif agar tetap bersama perusahaan.

c. Insentif untuk para penjual

1) Rencana gaji

Dalam rencana gaji para penjual dibayarkan suatu gaji yang tetap, walaupun mungkin ada insentif sewaktu dalam bentuk bonus, hadiah kontes penjualan, dan hal-hal sejenis.

2) Rencana Komisi

Rencana-rencana komisi membayar para penjual dengan proporsi langsung dari penjualan mereka.

3) Rencana Kombinasi

Kebanyakan perusahaan membayar para penjual mereka dengan suatu kombinasi gaji dan komisi serta ada komponen gaji yang dapat diukur dalam kebanyakan rencana tersebut.

d. Insentif untuk profesional lain

1) Upah prestasi sebagai suatu insentif

Peningkatan gaji apa saja yang dihadiahkan kepada seorang karyawan berdasarkan pada kinerja individualnya.

2) Insentif untuk karyawan profesional

Bonus para profesional cenderung menggambarkan satu bagian yang relatif kecil dari upah total mereka.

e. Insentif di seluruh organisasi

1) Rencana pembagian laba adalah satu rencana dimana kebanyakan

karyawan berbagi laba perusahaan.

- 2) Rencana kepemilikan saham karyawan adalah sebuah perusahaan menyumbang saham dari stoknya sendiri kepada orang kepercayaan dimana sumbangan-sumbangan tambahan dibuat setiap tahun
- 3) Rencana *Scanlon* adalah suatu rencana insentif yang dikembangkan dan dirancang untuk mendorong kerja sama, keterlibatan, dan berbagai tunjangan.
- 4) Rencana pembagian perolehan adalah suatu rencana insentif yang melibatkan karyawan dalam suatu usaha bersama untuk mencapai sasaran produktivitas dan pembagian perolehan.

4. Indikator - Indikator Insentif

Menurut Sarwoto dalam Suwatno dan Priansa (2011 : 235) insentif terbagi menjadi dua, yaitu :

a. Insentif Material

Insentif Material adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang, meliputi:

- 1) Bonus, adalah balas jasa yang diberikan secara selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerima.
- 2) Komisi, merupakan bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan.
- 3) *Profit Sharing*, adalah insentif yang diterima karyawan, yang diambil dari sebagian laba bersih.

4) Kompensasi yang ditangguhkan (*Deffered Compensation*), merupakan program balas jasa yang dibayar di kemudian hari, seperti :

a) Dana Pensiun, menyediakan jaminan ekonomi setelah ia tidak bekerja lagi.

b) Pembayaran Kontraktual, pelaksanaan perjanjian antara perusahaan dengan karyawan tentang pembayaran sejumlah uang tertentu selama periode waktu tertentu, setelah selesai masa kerja.

b. Insentif Non Material

Insentif Non Material adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan berdasarkan prestasi kerjanya, meliputi :

- 1) Pemberian pujian lisan atau tulisan.
- 2) Pemberian promosi.
- 3) Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja.
- 4) Ucapan terima kasih secara formal maupun informal.

C. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan.

Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau

menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Motivasi adalah pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Salah satu teori yang terkenal adalah teori kebutuhan karya Abraham H. Maslow yang disebut *Maslow's Hierarchy Of Needs*. Teori ini didasarkan pada dua asumsi yang mendasar, yaitu (Suradji dan Martono, 2014:185) :

- a. Semua manusia mempunyai kebutuhan yang disusun menurut hierarki kepentingan. Hanya bila kebutuhan dasar dipuaskan, orang dapat mencurahkan tenaga untuk mencari kepuasan pada level kebutuhan yang lebih tinggi.
- b. Kebutuhan yang tidak terpuaskan atau dapat terpuaskan dapat menyebabkan timbulnya perilaku. Sekali kebutuhan terpuaskan, tidak lama kemudian akan bertindak sebagai motivator.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Bangun (2012:312) Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan sesuatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan

penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia.

Menurut Mc.Donald dalam Djamarah (2011:114) Motivasi adalah suatu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya efektif atau perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.

Menurut Siagian dalam Sutikno (2014:132) mengartikan motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan dari dalam (diri sendiri) atau *internal tension*, hal yang menyebabkan, menyalurkan dan merupakan latar belakang yang melandasi perilaku seseorang.

2. Tujuan Pemberian Motivasi

Berikut adalah tujuan pemberian motivasi Hasibuan(2014:97-98) , antara lain :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan

- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan. Menurut Sutrisno (2014:116-120) :

a. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

1) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk

memperoleh makanan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- a) Memperoleh kompensasi yang memadai.
- b) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan
- c) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2) Keinginan Untuk Dapat Memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

3) Keinginan Untuk Memperoleh Penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak

mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

4) Keinginan Untuk Memperoleh Pengakuan.

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

- a) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- b) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- c) Pimpinan yang adil dan bijaksana, dan
- d) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5) Keinginan Untuk Berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal yang umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi para

karyawan. Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat :

- a) Hak otonomi.
- b) Variasi dalam melakukan pekerjaan.
- c) Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran.
- d) Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

b. Faktor Ekstern

Faktor Ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah :

1) Kondisi Lingkungan Kerja.

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan

perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

2) Kompensasi Yang Memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

3) Supervisi Yang Baik.

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi, mempunyai supervisor yang angkuh mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan, akan menciptakan situasi

kerja yang tidak mengenakan, dan dapat menurunkan semangat kerja. Dengan demikian, peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi amat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

4) Adanya Jaminan Pekerjaan.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengemban potensi diri. Sebaliknya, orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

5) Status Dan Tanggung Jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan

wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

6) Peraturan Yang Fleksibel.

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberi kompensasi, promosi, mutasi, dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada para karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan se jelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

4. Jenis-Jenis Motivasi

Berikut adalah jenis-jenis motivasi menurut Hasibuan (2014:99) :

- a. Motivasi Positif (Insentif positif), 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 (Insentif negatif), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut di hukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

5. Prinsip – Prinsip Dalam Motivasi Kerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2013:100) terdapat beberapa prinsip dalam motivasi kerja pegawai

a. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja pegawai, perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah di motivasi kerjanya.

c. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah di motivasi kerjanya.

d. Prinsip Pendelagasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan pemimpin.

e. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

D. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan.

Oleh karena itu, diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang lebih tinggi.

Menurut Sutrisno (2014:150) definisi prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Menurut Peter dan Yeni dalam Fahmi (2013:6) prestasi kerja merupakan hasil kerja yang diperoleh dari melaksanakan tugas yang dibebankan kepada seseorang.

Menurut Abdullah (2014:3) *Performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja merupakan hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Dari hasil definisi – definisi diatas, prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dilakukan karyawan dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan pimpinan agar karyawan mampu mengembangkannya.

2. Indikator – Indikator Prestasi Kerja

Menurut Heidjrachman dan Suad dalam Purnama (2012:5) indikator – indikator prestasi kerja yang perlu dinilai adalah sebagai berikut :

a. Kuantitas Kerja

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

b. Kualitas Kerja

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, keberhasilan hasil kerja.

c. Keandalan

Dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan, dan kerjasama.

d. Inisiatif

Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindak korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan.

e. Kerajinan

Kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga yang bersifat rutin.

f. Sikap Pegawai

Perilaku terhadap organisasi, kepada atasan, dan teman kerja.

g. Kehadiran

Keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan.

3. Manfaat Sistem Penilaian Prestasi Kerja

Pengalaman banyak organisasi menunjukkan bahwa suatu sistem penilaian prestasi kerja yang baik sangat bermanfaat untuk berbagai kepentingan, Siagian (2012:227 – 228) seperti :

a. Mendorong peningkatan prestasi kerja.

Dengan mengetahui hasil prestasi kerja, ketiga pihak yang terlibat dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan agar prestasi kerja para pegawai lebih meningkat lagi di masa-masa yang akan datang.

b. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan.

Telah dimaklumi bahwa imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada para anggotanya tidak hanya terbatas pada upah dan gaji yang merupakan penghasilan tetap bagi para anggota yang menguntungkan, akan tetapi juga berbagai imbalan lainnya. Keputusan tentang siapa yang berhak menerima berbagai imbalan tersebut dapat didasarkan antara lain pada hasil penilaian atas prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.

c. Untuk kepentingan mutasi pegawai.

Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan mutasi baginya di masa depan, apapun

bentuk mutasi tersebut seperti promosi, alih tugas, alih wilayah maupun demosi.

- d. Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan, baik yang dimaksudkan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi karyawan yang ternyata belum sepenuhnya digali dan yang terungkap melalui penilaian prestasi kerja.
- e. Membantu para pegawai menentukan rencana kariernya dan dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karier yang paling tepat, dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dan dengan kepentingan operasional.

4. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Satrohadiwiryono dalam Adiputera (2013:38) tujuan penelitian prestasi kerja adalah sebagai berikut :

- a. Sumber data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi perusahaan yang bersangkutan.
- b. Nasihat yang perlu disampaikan kepada para tenaga kerja dalam perusahaan.
- c. Alat untuk memberikan umpan balik (*feed back*) yang mendorong kearah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki/meningkatkan kualitas kerja bagi para tenaga kerja.
- d. Salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang diharapkan dari seorang pemegang tugas dan pekerjaan.

- e. Landasan/bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan, baik promosi, mutasi, maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya.

E. Kerangka Pemikiran

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuan. Seseorang karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada proses ini pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di suatu perusahaan sangatlah penting. Dengan demikian baik insentif dan motivasi kerja merupakan unsur penting dalam perusahaan. Maka model kerangka dari pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja
Karyawan Di CV Prima Guna Hatta Asri, Kawasan Industri Pulogadung**

1. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di CV. Prima Guna Hatta Asri ?
2. Apakah pemberian motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di CV. Prima Guna Hatta Asri ?
3. Apakah pemberian insentif dan motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di CV. Prima Guna Hatta Asri ?

Indikator Insentif(x_1) :

a. Insentif Material

1. Bonus
2. Komisi
3. Profit Sharing
4. Kompensasi yang ditangguhkan

b. Insentif Non Material

1. Pemberian pujian lisan/tulisan
2. Pemberian promosi
3. Pemberian perlengkapan khusus
4. Ucapan terimakasih formal/informal

Indikator Prestasi Kerja(y):

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Keandalan
4. Inisiatif
5. Kerajinan
6. Sikap pegawai
7. Kehadiran

Indikator Motivasi (x_2) :

a. Intern

1. Keinginan untuk dapat hidup
2. Keinginan untuk dapat memiliki
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
5. Keinginan untuk berkuasa

b. Ekstern

1. Kondisi lingkungan kerja
2. Kompensasi yang memadai
3. Supervisi yang baik
4. Adanya jaminan pekerjaan
5. Status dan tanggung jawab
6. Peraturan yang fleksibel

Indikator Prestasi Kerja(y):

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Keandalan
4. Inisiatif
5. Kerajinan
6. Sikap pegawai
7. Kehadiran

Indikator Insentif(x_1) :

a. Insentif Material

1. Bonus
2. Komisi
3. Profit Sharing
4. Kompensasi yang ditangguhkan

b. Insentif Non Material

1. Pemberian pujian lisan/tulisan
2. Pemberian promosi
3. Pemberian perlengkapan khusus
4. Ucapan terimakasih formal/informal

Indikator Motivasi (x_2) :

a. Intern

1. Keinginan untuk dapat hidup
2. Keinginan untuk dapat memiliki
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
5. Keinginan untuk berkuasa

b. Ekstern

1. Kondisi lingkungan kerja
2. Kompensasi yang memadai
3. Supervisi yang baik
4. Adanya jaminan pekerjaan
5. Status dan tanggung jawab
6. Peraturan yang fleksibel

Indikator Prestasi Kerja(y):

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Keandalan
4. Inisiatif
5. Kerajinan
6. Sikap pegawai
7. Kehadiran

Alat Analisis Data

1. Regresi Sederhana
2. Uji T

Kesimpulan Dan Saran

Alat Analisis Data

1. Regresi Sederhana
2. Uji T

Kesimpulan Dan Saran

Alat Analisis Data

1. Regresi berganda
2. Uji F

Kesimpulan Dan Saran

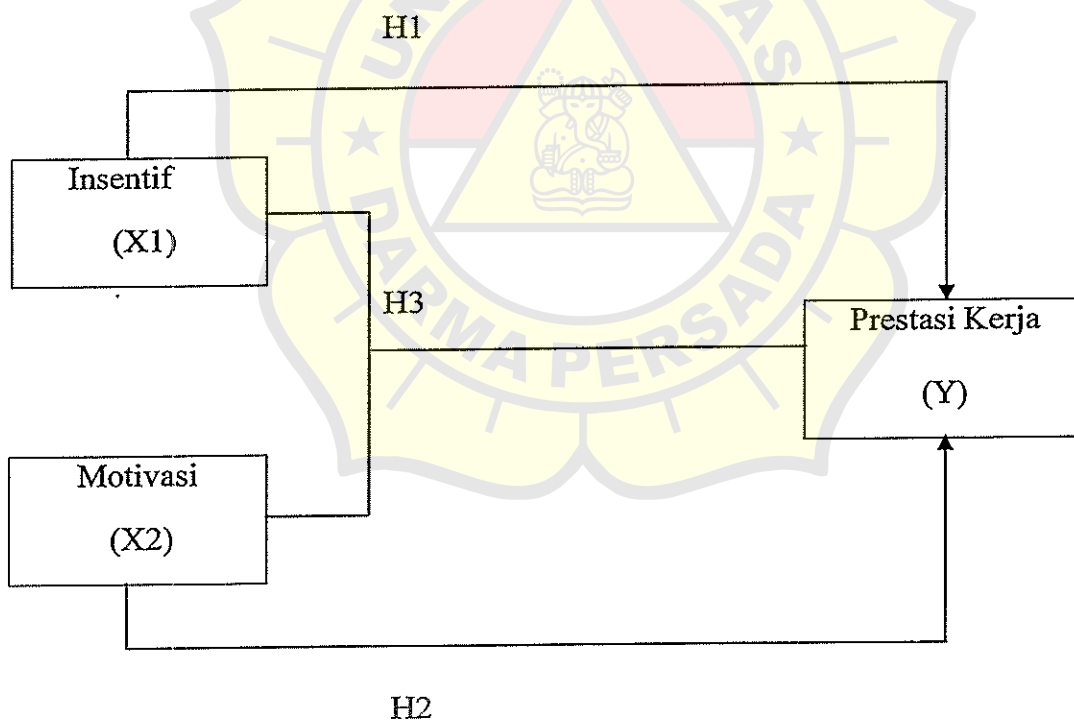
Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

F. Paradigma Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:63), Paradigma penelitian diartikan sebagai pola fikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti dan sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang digunakan.

Dalam penelitian ini menggunakan paradigma ganda dengan dua variabel independen yang dapat dijelaskan melalui gambar sebagai berikut :



Gambar 2.2
Paradigma Penelitian

Gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antar variabel, dimana terdapat dua variabel independen yaitu insentif sebagai X1 dan motivasi kerja sebagai X2 dan satu variabel dependen yaitu prestasi kerja karyawan sebagai Y, dimana insentif (X1) dan motivasi kerja (X2) mempengaruhi prestasi kerja karyawan (Y) secara parsial atau individu dengan rumus persamaan regresi $Y' = a + bx$, sedangkan secara simultan insentif (X1) dan motivasi kerja (X2) mempengaruhi prestasi kerja karyawan (Y) dengan rumus persamaan regresi $Y' = a + b_1x_1 + b_2x_2$.

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. (Sugiyono, 2010:93)

1. Pengaruh pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan
 Ha :Insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
 Ho: Insentif tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Pengaruh pemberian motivasi terhadap prestasi kerja karyawan
 Ha :Motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
 Ho :Motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Pengaruh pemberian insentif dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan
 Ha :Pemberian insentif dan motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Ho : Pemberian insentif dan motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

H. Penelitian Terdahulu

Nama peneliti	Judul	Tujuan penelitian	Hasil penelitian	Keterangan
SAYUDHA PATRIA ADIPUTERA	Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk Bandung	Mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan	Disiplin kerja dan prestasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Primarindo Bandung.	Tahun 2013
TIOLINA EVI	Kajian teoritis analisa hubungan pemberian insentif dengan semangat kerja karyawan	Menguji dan menganalisis hubungan pemberian insentif dengan semangat kerja karyawan.	Pemberian insentif dengan semangat kerja berpengaruh positif dan Signifikan.	Tahun 2009
M. RIYAN MUNANDAR, ENDANG SITI ASTUTI, M. SOE'OED HAKAM	Pengaruh keselamatan, kesehatan kerja (K3) dan insentif terhadap motivasi dan kinerja karyawan (studi pada pekerja bagian produksi PT. Sekawan Karyatama Mandiri	Menjelaskan dan menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada PT. Sekawan sidoarjo.	Variabel keselamatan, kesehatan kerja K3 dan insentif lebih besar pengaruhnya tanpa harus melalui motivasi kerja.	Tahun 2014

<p>PURNAMA SEJATI</p>	<p>Hubungan motivasi kerja dengan prestasi kerja guru dan karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman</p>	<p>Mengetahui ada tidaknya hubungan motivasi kerja dengan prestasi kerja guru dan karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman</p>	<p>Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja guru dan karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman.</p>	<p>Tahun 2012</p>
---------------------------	---	---	--	-------------------

Sumber : Diolah Peneliti

