

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Menurut Fenica Wulansari dan Slamet Widodo 2013 (Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Intensif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Bengkulu) Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda bahwa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F menghasilkan $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan tingkat variabel adalah 95 % atau $\alpha = 0,05$. $F_{hitung} = 78,941$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,09$, sebagai hasil variabel lingkungan kerja (X_1) dan insentif (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Uji hipotesis menggunakan uji t diperoleh hasil t_{hitung} setiap variabel pengaruh $> t_{tabel}$, dimana variabel lingkungan kerja (X_1) dan insentif (X_2) secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh hasil bahwa: 1) Lingkungan kerja dan insentif berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu; 2) Lingkungan kerja dan insentif berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu. Beberapa saran yang dapat diberikan adalah: 1) Agar pihak perusahaan PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu dapat terus meningkatkan dan memperhatikan lingkungan kerjanya agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan cara memenuhi kebutuhan penunjang.

Menurut Olla Masilan, Bambang Swasto Sunuharyo dan Hamidah Nayati Utami 2015 (Pengaruh Gaji dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan CV Indah Jaya Nganjuk) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) gaji Karyawan(X_1), dan Insentif Karyawan(X_2), memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan(Y), (2) gaji memiliki pengaruh positif yang signifikan pemberian(X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), (3) insentif memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 53,098, sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikan 0,005 menunjukkan nilai sebesar 3,106 atau nilai sig. $F(0,000) < \alpha = 0,05$. Hal ini berarti F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa secara simultan variable bebas gaji dan insentif karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap variable terikat.

Menurut M. Taslimy Dangnga dan Muhammad Ramli 2013 (Pengaruh Gaji Dan Intensif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Clarion Di Kota Makassar). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada hotel Grand Clarion di Kota Makassar. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial, variabel Gaji tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan, variabel intensif memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Terdapat pengaruh gaji dan intensif secara simultan terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Hotel Grand Clarion di Kota Makassar dengan jumlah 601 orang. Penelitian ini menggunakan teknik

Stratified Random Sampling yaitu suatu karakteristik tertentu terlebih dahulu dikelompokkan dalam beberapa sub populasi, sehingga setiap sub populasi yang memiliki anggota sampel yang relative homogen. Lalu dari setiap sub populasi ini kemudian ditentukan stratanya mulai dari level atas, tengah dan yang rendah dan peneliti memilih level terendah yaitu karyawan operasional Hotel Grand Clarion di Kota Makassar. Peneliti memilih subpopulasi level terendah atau karyawan operasi karena melihat aktivitas dan kinerjanya lebih banyak. Pengukuran terhadap variable digunakan instrument berupa angket dengan menggunakan Skala Likert pada item-item pertanyaan yang menurut alternative jawaban yang mengandung perbedaan antara jawaban yang satu dengan jawaban yang lainnya. Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut pengujian secara simultan atau bersama-sama, berupa gaji dan insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar, pengujian secara parsial, variable Gaji (X_1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable kinerja karyawan pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar, dan pengujian secara parsial, hanya variable insentif (X_2) yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap variable kinerja karyawan pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar.

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

NO	Nama Tahun	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Fenica Wulansari dan Slamet Widodo 2013	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Intensif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Bengkulu	Analisis Regresi Berganda	Terdapat pengaruh positif yang signifikan lingkungan kerja dan intensif secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh lingkungan kerja dan intensif secara simultan terhadap kinerja karyawan
2	Olla Masila, Bambang Swasto Sunuharyo dan Hamidah Nayati Utami 2015	Pengaruh gaji dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan CV Indah Jaya Nganjuk	Analisis Regresi Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa gaji, berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan insentif memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh gaji dan intensif secara simultan terhadap kinerja karyawan.
3	M. Taslim Dangnga dan Muhammad Ramli 2013	Pengaruh Gaji Dan Intensif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Clarion Di Kota Makasar	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial, variabel Gaji tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan, variabel intensif memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Terdapat pengaruh gaji dan intensif secara simultan terhadap kinerja karyawan

2.2. Landasan Toeri

2.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional (Robert L. Mathis - John H. Jackson, 2009:3). Menurut M.Manullang (2004:198), adalah sebagai berikut : “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan pemanfaatan SDM sehingga tujuan perusahaan dapat direalisasikan secara daya guna dan kegairahan kerja dari semua kerja”.

Dari pengertian tersebut di atas maka fokus manajemen sumber daya manusia adalah masalah tenaga kerja manusia, yang diatur menurut perpaduan fungsi manajemen dengan fungsi operasional SDM diantaranya *planning, organizing, actuating, dan controlling*, dalam melaksanakan kegiatan *recruitment, development, maintenance, integration, separation* agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

2.2.2. Gaji Karyawan

2.2.2.1. Pengertian Gaji Karyawan

Gaji merupakan elemen yang penting bagi para karyawan didalam mendorong peningkatan kinerja kerja karyawan. Para karyawan yang mempunyai kemampuan untuk menghasilkan lebih banyak produk dengan bekerja secara lebih baik, maka hasil gaji yang diterima oleh karyawan juga akan meningkat, berupa gaji tetap dan bonus yang diberikan oleh perusahaan yang disesuaikan dengan kemampuan kerja karyawan serta ketentuan perusahaan. Menurut Soemarso (2009

: 307) gaji didefinisikan sebagai berikut:“Gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan.”Mardi (2011 : 107) mengemukakan bahwa:“Gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai.”

2.2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Gaji Karyawan

Menurut Malayu Hasibuan (2002 ; 118) ada beberapa factor yang mempengaruhi gaji karyawan adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan

Gaji yang diberikan harus sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan, misalnya gaji seorang sarjana harus dibedakan dengan yang bukan sarjana.

2. Pengalaman

Gaji yang diberikan kepada orang yang sudah mempunyai pengalaman kerja tinggi harus dibedakan dengan orang yang belum berpengalaman.

3. Tanggungan

Gaji sudah dianggap adil biasa besarnya gaji bagi yang mempunyai tanggungan keluarga yang besar dibedakan dengan yang mempunyai tanggungan keluarga yang kecil.

4. Kemampuan perusahaan

Kemampuan perusahaan untuk membayar karyawannya juga harus diperhitungkan. Bila perusahaan mendapat keuntungan sebaiknya karyawan juga dapat ikut menikmati melalui peningkatan gaji, kesejahteraan, dan lain-lain.

5. Kondisi - kondisi kerja

Bidang pekerjaan yang memerlukan ketelitian dan keahlian yang khusus haruslah dibedakan tingkat gajinya dengan pekerja yang mengerjakan pekerjaan biasa dan sederhana.

6. Pemenuhan Kebutuhan Primer

Kesesuaian gaji yang diterima dengan pemenuhan kebutuhan hidup utama.

7. Pemenuhan kebutuhan sekunder

Kesesuaian gaji yang diterima dengan pemenuhan kebutuhan hidup tambahan.

8. Kelayakan gaji

Pembayaran gaji untuk bidang tertentu dalam organisasi dimana prestasinya dapat diukur dengan mengaitkan secara langsung antara gaji dengan masing-masing pekerja.

9. Gaji yang diperoleh tiap bulan

Pembayaran gaji dilakukan setiap satu bulan sekali dimana karyawan menerima gaji berdasarkan tingkatan jabatan, golongan, dan kontribusinya bagi perusahaan.

2.2.3 Insentif Karyawan

2.2.3.1 Pengertian Insentif Karyawan

Suatu perusahaan di dalam menjalankan usahanya selalu membutuhkan tenaga kerja, oleh karena itu faktor tenaga kerja perlu mendapat perhatian serius, dengan demikian dalam menggunakan tenaga kerja perlu adanya insentif yang seimbang dengan hasil kerjanya. Oleh karena itu pemberian upah yang adil yang penting dan perlu mendapat perhatian.

Istilah insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana - rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung maupun tidak langsung dengan standart kinerja kerja karyawan tersebut. Para karyawan yang bekerja di bawah sistem insentif finansial berarti prestasi kerja karyawan menentukan secara langsung atau sebagian penghasilan mereka. Menurut Malayu Hasibuan (2001;117) mengatakan bahwa : insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Sedangkan menurut Mutiara S pangabea (2002;77) mengemukakan bahwa insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

Menurut Handoko (2002;176) mengemukakan bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar – standar yang telah ditetapkan.

Jadi menurut pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan, bahwa insentif adalah dorongan kepada karyawan agar mau degan lebih baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan dan motivasi seorang karyawan agar tercipta suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Insentif Karyawan

Beberapa indikator insentif menurut Sondang P. Siagian (2002:269) antara lain sebagai berikut :

1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan 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 kemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak *favourable* bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang 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.

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 di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi dan 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 masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul di mana para pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

4. Keadilan dan Kelayakan

a. Keadilan

Dalam sistem insentif 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 pengorbanan yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memegang 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 perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapatkan kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

2.2.3.3 Jenis – Jenis Insentif

Jenis – jenis insentif dalam suatu perusahaan harus dituangkan secara jelas sehingga dapat diketahui oleh pegawai dan oleh perusahaan tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah gairah kerja bagi pegawai yang bersangkutan.

Menurut ahli manajemen sumber daya manusia Sondang P Siagian (2002 ; 268), jenis – jenis insentif tersebut adalah :

1. *Piece work*

Piece work adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.

2. Bonus

Bonus adalah insentif yang diberikan pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

3. Komisi

Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga – tenaga penjualan.

4. Insentif bagi eksekutif

Insentif bagi eksekutif adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan atau biaya pendidikan anak.

5. Kurva kematangan

Kurva kematangan adalah insentif yang diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah.

2.2.3.4 Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak yaitu :

1. Bagi Perusahaan :
 - a. Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap per satuan waktu dan penjualan yang meningkat.
 - b. Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan
 - c. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja karyawan yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.

2. Bagi karyawan :
 - a. Meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.
 - b. Meningkatkan standard kehidupannya dengan diterimanya pembayaran gaji diluar gaji pokok.

2.2.4 Kinerja Karyawan

2.2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu seorang karyawan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2005: 67). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Menurut Robert L Mathis (2002: 113) kinerja karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan, dan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual antara lain kemampuan, dukungan organisasi dan usaha yang dicurahkan.

Menurut Sondang P Siagian (2002: 124) bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi,

kepemimpinan dan motivasi(*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor- faktor lainnya.

Menurut Malayu SP Hasibuan (2001: 56) 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.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam penentuan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan.

2.2.4.2 Karakteristik Kinerja

Karakter seseorang yang mempunyai kinerja tinggi oleh Mc. Clelland (dalam Mangkunegara, 2005: 68) yaitu :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil risiko
3. Memiliki tujuan yang realistis Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya
4. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
5. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.2.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor - faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Robert L Mathis (2002: 378). Ada empat faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu:

1. Kuantitas

Kuantitas adalah banyaknya pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja.

2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin dan dedikasi.

3. Keandalan karyawan

Keandalan karyawan adalah kemampuan melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervise minimum. Keandalan karyawan mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan, akurat, benar dan tepat.

4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2001: 56), beberapa indikator prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan pegawai terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas - tugasnya memenuhi perjanjian baik dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti pada para bawahannya.

3. Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan - peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

4. Kreativitas

Penilai menilai kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

5. Kerja sama

Penilai menilai kesediaannya pegawai berprestasi dan bekerja sama dengan pegawai lainnya secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

6. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

7. Kepribadian

Penilai menilai pegawai dari sikap perilaku, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

8. Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

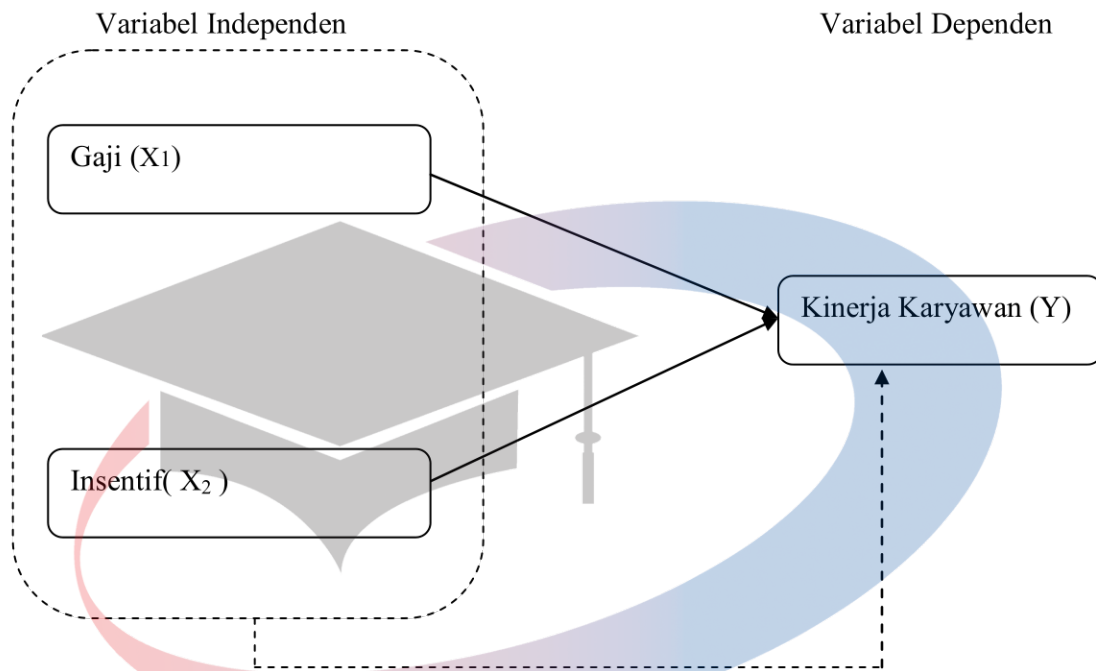
9. Kecakapan

Penilai menilai kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat dalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.

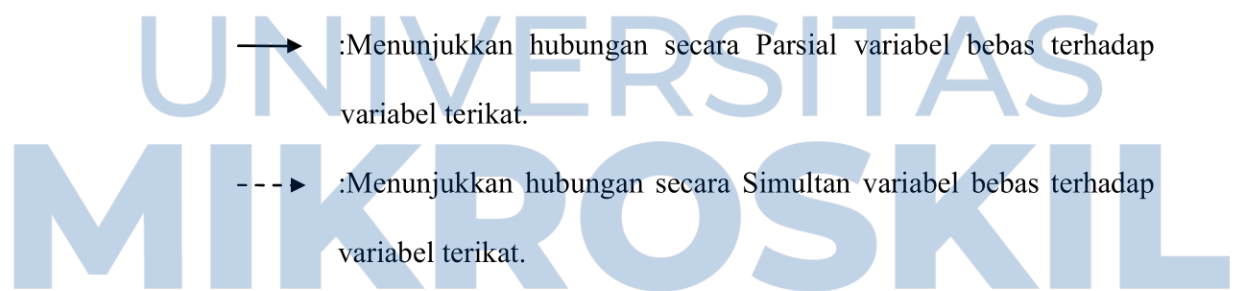
10. Tanggung jawab

Penilai menilai kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjaannya.

2.3 Kerangka Konseptual



2.1 Gambar kerangka konseptual.



2.3.1 Pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan

Gaji selalu menarik untuk dibicarakan, sebab gaji menyimpan fungsi tradisional sebagai pemenuh kebutuhan hidup. Bagi perusahaan, gaji merupakan perangkat manajemen sumber daya manusia *modern* untuk menentukan standar kecakapan seseorang di suatu bidang pekerjaan. Yang perlu diperhatikan dari

manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mengkomunikasikan strategi perusahaan dengan baik sehingga kesejahteraan karyawan dapat ditingkatkan melalui sistem penggajian yang ada. Gaji merupakan imbalan bagi karyawan secara teratur atas pekerjaannya dalam perusahaan yang diberikan untuk mencapai tujuan dan merupakan dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan aktivitas yang akan datang. Pengertian gaji menurut Malayu SP Hasibuan (2001 ; 133) mengemukakan pendapatnya tentang pengertian gaji sebagai berikut: “Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan pasti. Maksudnya gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja. ”Mathis dan Jackson (2006 ; 118) juga mengemukakan pengertian gaji yaitu: “Gaji adalah suatu bentuk kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok atau pun kinerja organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Gardner et.al.(2004) menyatakan bahwa tingkatan besarnya gaji akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi. Menurut Malayu SP Hasibuan (2001 :117) mengemukakan bahwa insentif adalah

tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standart, insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, di mana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2002: 89), mengemukakan bahwa: “Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).” Menurut Mutiara S. Pangabean (2002: 77), mengemukakan bahwa: “Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja”. Sedangkan Menurut T. Hani Handoko (2002: 176), mengemukakan bahwa: “Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan”.

Jadi berdasarkan dari uraian diatas penulis menyimpulkan, bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar

lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan semangat kerja dan memotivasi seorang karyawan, jadi karyawan mau bekerja dengan baik apabila dalam dirinya terdapat motivasi.

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau pendapat yang kebenarannya masih rendah atau kadar kebenarannya masih belum meyakinkan, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan sedangkan kebenaran pendapat tersebut perlu diuji atau dibuktikan. Moh. Nazir (2000:15)

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka hipotesis yang peneliti ajukan adalah:

Ada pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan secara Simultan maupun parsial pada PT. Arista Auto Lestari.

UNIVERSITAS
MIKROSKIL