

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Samsuni (2017:115) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh individu secara maksimal sehingga tercapai suatu tujuan. Menurut Qomariah (2022:2) Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mengatur hubungan dan pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan, Sedangkan sumber daya manusia merupakan seseorang yang memberikan usaha untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi atau perusahaan menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam manajemen setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Menurut Angga (2022:11) tujuan manajemen sumber daya manusia antara lain adalah:

1. Dipercaya untuk melaksanakan tugas organisasi, berupa merekrut dan mempertahankan sumber daya manusia yang bermotivasi tinggi serta terampil.
2. Dalam melaksanakan kegiatan operasional organisasi, dilakukan perbaikan serta peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui kontribusi, kecakapan dan kemampuan sumber daya manusia.
3. Seleksi calon sumber daya manusia dan prosedur perekrutan untuk organisasi ditingkatkan melalui pengembangan sistem kerja yang efektif.

4. Lingkungan kerja yang produktif dan harmonis dapat terwujud bagi seluruh sumber daya manusia dalam organisasi.
5. Kebutuhan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi hendaknya dapat diselaraskan.
6. Prestasi kerja yang telah dicapai oleh sumber daya manusia hendaknya diberikan penghargaan oleh organisasi.
7. Meningkatkan kesejahteraan secara jasmani maupun rohani sumber daya manusia dalam perusahaan.
8. Seluruh sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan diberi kesempatan yang sama dalam bekerja.
9. Transparansi, perhatian dan keadilan menjadi dasar pendekatan humanis dalam mengelola karyawan di dalam organisasi.
10. Dalam mengemukakan pendapat, hendaknya diperhatikan perbedaan kebutuhan kelompok ataupun individu ketika melakukan pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Angga (2022:7) fungsi dari manajemen sumber daya manusia itu sendiri sebagai berikut:

1. **Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Fungsi yang mengelola tenaga kerja di dalam perusahaan dengan melakukan perencanaan, penarikan dan seleksi.

2. **Pengorganisasian**

Menetapkan pembagian kerja, delegasi wewenang, koordinasi dalam organisasi, integrasi serta hubungan kerja merupakan kegiatan yang mengorganisasi karyawan.

3. **Pengarahan**

Kegiatan yang mengarahkan karyawan guna pencapaian tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat agar dapat bekerja sama dan bekerja efektif.

4. **Pengendalian**

Kegiatan yang mengendalikan karyawan agar bekerja sesuai dengan rencana dan mentaati peraturan perusahaan.

5. Pengadaan

Kegiatan seleksi, induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, proses penarikan, penempatan dan orientasi.

6. Pengembangan

Karyawan di dalam perusahaan dapat diberikan pelatihan dan pengembangan melalui prosedur informal dan prosedur formal.

7. Kompensasi

Keadilan dan kewajaran dalam pengupahan merupakan keberhasilan dalam pemberian upah pada karyawan.

8. Pengintegrasian

Kegiatan yang menciptakan kerja sama yang saling menguntungkan dan serasi sehingga kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan dapat diselaraskan.

9. Pemeliharaan

Kegiatan peningkatan loyalitas karyawan, mental dan kondisi fisik melalui pemeliharaan karyawan.

10. Kedisiplinan

Kesadaran dan keinginan untuk mentaati norma-norma sosial dan peraturan-peraturan perusahaan dinamakan dengan kedisiplin.

11. Pemberhentian

Putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan.

2.1.4 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Susan (2019:957) ruang lingkup manajemen sumber daya manusia berdasarkan masa pelaksanaannya dan tugas pengembangan, ke dalam beberapa bagian di antaranya sebagai berikut:

1. *Pre Service Training* (Pelatihan Pra Tugas)

Pelatihan yang diberikan kepada calon karyawan yang akan memulai untuk bekerja, atau karyawan baru yang bersifat pembekalan, agar mereka dapat melaksanakan tugas yang nantinya dibebankan kepada mereka.

2. *In Service Training* (Pelatihan dalam Tugas)

Pelatihan dalam tugas yang dilakukan untuk karyawan yang sedang bertugas dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. *Post Service Training* (Pelatihan Purna/Pasca Tugas)

Pelatihan yang dilaksanakan organisasi untuk membantu dan mempersiapkan karyawan dalam menghadapi pensiun.

2.1.5 Insentif

Menurut Ayu (2018:374) Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Menurut Astuti (2021:23) Insentif merupakan suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah salah satu dorongan pada seseorang agar mau berkerja dengan baik sehingga terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.1.6 Bentuk Insentif

Menurut Rahayu (2017:6) insentif terbagi menjadi dua kelompok yaitu *Financial Incentive* dan *Non Financial Incentive* sebagai berikut:

1. *Financial Incentive* Merupakan insentif dalam bentuk material (uang) yang biasa diberikan secara bersamaan dengan upah atau gaji, insentif ini diberikan pegawai yang mempunyai prestasi kerja melebihi standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Finansial insentif ini terbagi menjadi dua bagian, yaitu:
 - a. Finansial insentif langsung, terdiri dari pembayaran yang diterima oleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi.
 - b. Finansial insentif tidak langsung, meliputi semua balas jasa finansial yang tidak termasuk kedalam finansial langsung seperti tunjangan-tunjangan, asuransi, bantuan sosial pegawai dan sebagainya.

2. *Non Finansial Incentive*

Non finansial incentive terdiri atas berbagai kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaannya itu sendiri, atau berupa lingkungan fisik tempat seseorang ini bekerja. Kepuasan dari pekerjaan ini dapat dilihat dari tanggung jawab dari pegawai dalam mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya, adanya peluang mengembangkan diri, tugas-tugas yang menarik serta merasa tertantang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kepuasan yang berasal dari lingkungan kerja adalah rekan-rekan kerja yang menyenangkan, atasan yang kompeten dan situasi kerja yang nyaman.

2.1.7 Tujuan Pemberian Insentif

Menurut Rahayu (2017:7) tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak, yaitu:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan.
 - b. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.
 - c. Meningkatkan produktifitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan waktu dan penjualan yang meningkat.
2. Bagi Pegawai
 - a. Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran di luar gaji pokok.
 - b. Meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

2.1.8 Indikator Insentif

Menurut Saputri (2021:27) terdapat beberapa contoh pemberian insentif sebagai berikut:

1. Bonus

Perusahaan memberikan pendapatan tambahan di luar upah atau gaji pokok karyawan, sebagai hadiah karena telah melakukan pekerjaan dengan baik.

2. Komisi

Imbalan atau persentase tertentu yang dibayarkan karena jasa yang diberikan.

3. Berbagi Keuntungan

Perusahaan memberikan berbagai macam keuntungan kepada karyawan.

4. Kompensasi Yang Ditangguhkan

Bagian kompensasi yang disisihkan untuk di bayarkan kepada karyawan di kemudian hari.

2.1.9 Motivasi

Menurut Wibowo (2022:33) motivasi adalah proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Menurut Aini (2022:20) motivasi adalah suatu dorongan atau usaha-usaha seseorang yang menyebabkan terjadinya suatu perbuatan guna mencapai tujuan yang dikehendaki.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan secara psikologis yang mendasar sehingga menyebabkan terjadinya suatu perbuatan untuk mencapai suatu tujuan.

2.1.10 Bentuk Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2022:33) jenis motivasi dibedakan menjadi 2 macam yaitu:

1. Motivasi *Instrinsik*

Motivasi yang berfungsi atau aktif tanpa adanya dorongan dari luar, karena dalam diri orang tersebut sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu pekerjaan. Adapun yang termasuk faktor instrinsik yaitu kepribadian, sikap, pengalaman dan pendidikan atau berbagai harapan, cita-cita yang menjangkau ke masa depan.

2. Motivasi *Ekstrinsik*

Motivasi yang timbul karena adanya rangsangan dari luar diri seseorang. Adapun yang termasuk faktor ekstrinsik yaitu pengaruh pimpinan, kolega atau teman sejawat, tuntutan organisasi atau tugas dan faktor lain yang sangat kompleks.

2.1.11 Dimensi Motivasi

Menurut Wibowo (2022:34) motivasi terbagi menjadi 3 dimensi yaitu kebutuhan, dorongan dan tujuan:

1. Kebutuhan

Kebutuhan timbul dalam diri individu apabila si-individu merasa adanya kekurangan dalam dirinya (ada ketidakseimbangan antara apa yang dimiliki dengan apa yang menurut persepsi si-individu harus dimiliki).

2. Dorongan

Untuk mengatasi ketidakseimbangan tersebut, dalam diri si-individu akan timbul dorongan berupa usaha pemenuhan kebutuhan secara terarah.

3. Tujuan

Pencapaian tujuan berarti mengembangkan keseimbangan dalam diri seseorang atau individu.

2.1.12 Indikator Motivasi

Menurut Silviana (2022:25) indikator motivasi dikelompokkan menjadi 5 sebagai berikut:

1. *Attention* (perhatian)

Dalam membangun motivasi kerja bagi setiap karyawan, lebih baik seorang atasan memberikan perhatian kepada karyawannya dengan tingkat kepedulian dan perhatian masih dalam batas yang wajar. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka karyawan harus diberikan motivasi agar karyawan merasa dirinya sebagai pekerja yang dihargai atas jasa dan kontribusinya dalam meningkatkan target perusahaan.

2. *Interest* (keinginan)

Perilaku seseorang pada umumnya dimotivasi oleh keinginan untuk memperoleh tujuan tertentu. Motivasi merupakan hal yang penting untuk

diperhatikan, karena dengan motivasi seorang karyawan atau pegawai akan dapat memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

3. *Decision* (keputusan)

Keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan karyawan ditunjukkan oleh kemampuan karyawan dengan konsistensi yang akan memberikan tingkat kinerja tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan.

4. *Action* (tindakan)

Seorang individu dapat mencapai kinerja yang memuaskan tergantung pada kemampuan kerjanya, karena kemampuan kerja menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan aktivitas kerjanya.

5. *Satisfaction* (kepuasan)

Perusahaan harus bisa mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing yaitu dengan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan, sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawannya, dan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan karyawan akan menjadi lebih bertanggung jawab.

2.1.13 Kedisiplinan

Menurut Wibowo (2022:34) kedisiplinan merupakan kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan dari pihak luar. Menurut Aini (2022:20) kedisiplinan adalah suatu perilaku yang dimiliki oleh individu yang berkenaan dengan pengendalian diri untuk menciptakan kondisi yang tertib dan teratur, sehingga pada hakikatnya mencerminkan rasa ketaatan dan kepatuhan yang didukung oleh keadaan untuk mencapai tugas tertentu, serta patuh pada semua ketentuan dan aturan yang tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah suatu perilaku seseorang dalam mematuhi sebuah aturan atau tata tertib baik secara tertulis maupun tidak tertulis yang didorong oleh kesadaran pada hatinya tanpa adanya paksaan.

2.1.14 Faktor Kedisiplinan

Menurut Wibowo (2022:34) terdapat 2 faktor yang dapat memengaruhi kedisiplinan yaitu:

1. Faktor *Intern*

Faktor dalam diri individu sendiri dengan kata lain pembawaan sejak lahir, yang memiliki peran yang besar dalam membentuk kepribadian seseorang.

2. Faktor *Ekstern*

Faktor yang timbul dari luar diri individu, seperti faktor keluarga dan lingkungan dimana individu berinteraksi.

2.1.15 Dimensi Kedisiplinan

Menurut Wibowo (2022:35) kedisiplinan mempunyai 3 dimensi yaitu prosedur, aturan dan sanksi:

1. Prosedur

Prosedur yang dibuat berfungsi sebagai acuan untuk mengoreksi bagi yang melanggar aturan.

2. Aturan

Aturan ditetapkan sebagai hal-hal yang menjadi landasan orang-orang dalam berperilaku.

3. Sanksi

Sanksi diberikan ketika ada yang melanggar aturan yang telah ditetapkan melalui prosedur dalam menilainya.

2.1.16 Indikator Kedisiplinan

Menurut Silviana (2022:15) indikator kedisiplinan dikelompokkan menjadi 8 indikator sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang ditetapkan harus jelas dan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, agar karyawan dalam bekerja tidak terpaksa dan dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Teladan Kepemimpinan

Sebagai seseorang pimpinan harus mencerminkan sikap yang baik dan bertanggung jawab, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan yang berperan penting dalam menentukan dan meningkatkan kedisiplinan karyawan.

3. Balas Jasa

Berupa kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, dengan kompensasi yang cukup dan pekerjaan yang sesuai, maka akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Sehingga produktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi meningkat.

4. Keadilan

Pada dasarnya, keadilan dalam lingkungan kerja mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan. Dimana pekerja mendapatkan perlakuan yang sama untuk diberlakukan secara adil dalam suatu perusahaan. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Pengawasan Melekat

Tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan di dalam perusahaan yaitu dengan harus dapat mengawasi secara langsung perilaku yang dilakukan karyawannya. Pengawasan melekat harus dapat memberikan arahan yang baik kepada karyawan apabila dibutuhkan saran dalam memecahkan suatu permasalahan.

6. Sanksi Hukum

Adanya sanksi dan hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan-peraturan yang berlaku, sangat berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Secara tidak langsung akan mengubah perilaku karyawan tersebut dan lebih berhati-hati kembali dalam melaksanakan pekerjaan.

7. Ketegasan

Pimpinan yang tegas dalam mengambil keputusan dan menerapkan hukuman akan mencerminkan karakter seorang pemimpin, karena ketegasan pimpinan akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawannya.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan antara karyawan dengan pimpinan harus terjalin dengan baik, terciptanya hubungan kemanusiaan yang harmonis akan membuat lingkungan dan suasana kerja menjadi lebih nyaman.

2.1.17 Kinerja

Menurut Ayu (2018:374) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Aqidah (2022:51) kinerja merupakan suatu wujud dari adanya bentuk suatu kerja yang telah diselesaikan oleh karyawan dimana digunakan untuk dasar penilaian kepada karyawan dan perusahaan. Menurut Astuti (2021:23) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Berdasarkan pengertian yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam organisasi tertentu.

2.1.18 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Warella (2021:19) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

a. Faktor Kompetensi Individu

Kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.

b. Faktor Dukungan Organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang

jas. Demikian juga penyediaan sarana dan alat kerja langsung memengaruhi kinerja setiap orang.

c. Faktor Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pelatihan, demikian juga dengan membutuhkan motivasi dan mobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

2.1.19 Tolak Ukur Kinerja

Menurut Handoko (2017:231) ada beberapa syarat tolak ukur kinerja yang baik, yaitu:

1. Tolak ukur yang baik, haruslah mampu diukur dengan cara yang dapat dipercaya.
2. Tolak ukur yang baik, harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
3. Tolak ukur yang baik, harus sensitif terhadap masukan dan tindakan-tindakan dari pemegang jabatan.
4. Tolak ukur yang baik, harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

2.1.20 Penilaian Kinerja

Menurut Warella (2021:21) penilaian kinerja adalah evaluasi terhadap kinerja pegawai yang diraih oleh karyawan. Menurut Rismawati (2018:5) penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap kinerja yang dilakukan secara sistematis untuk dapat mengetahui hasil dari pekerjaan karyawan ataupun anggota pada suatu perusahaan maupun organisasi.

Berdasarkan pengertian yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah evaluasi terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan untuk mengetahui hasil dari pekerjaan yang telah dilakukannya.

2.1.21 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Warella (2021:23) terdapat tujuan penilaian kinerja yang pada dasarnya meliputi:

- a. Untuk mengetahui tingkatan prestasi pegawai selama ini.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
- c. Mendorong pertanggung jawaban dari pegawai.
- d. Untuk pembeda antar pegawai yang satu dengan yang lain.
- e. Meningkatkan motivasi kerja di dalam penilaian kinerja tujuan tersebut memang penting mengingat untuk meningkatkan hasil kinerja pegawai harus adanya tujuan dari pemberian penilaian itu sendiri.

2.1.22 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Warella (2021:24) terdapat beberapa manfaat penilaian kinerja sebagai berikut:

- a. Untuk dapat menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan ataupun organisasi lebih dekat dengan pelanggannya dan dapat memberikan kepuasan terhadap pelanggan.
- b. Untuk dapat memotivasi pegawai agar dapat melakukan pelayanan sebagai bagian dari mata rantai pelanggan dan pemasok internal.
- c. Untuk dapat mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong suatu upaya pengukuran terhadap pemborosan tersebut.
- d. Untuk dapat membuat suatu sasaran yang strategis yang tadinya masih belum terlalu jelas menjadi lebih konkret atau lebih jelas sehingga dapat mempercepat proses pembelajaran pada organisasi.
- e. Untuk dapat membangun konsesus agar dapat melakukan sesuatu perubahan dengan memberi *reward* atas perilaku yang sesuai dengan (Rahayu, 2017) perusahaan atau tugasnya.

2.1.23 Indikator Kinerja

Menurut Rolos (2018:22) terdapat beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama dari jurnal Internasional yang dilakukan oleh Bayad Jamal Ali yang berasal dari *Komar University For Science And Technology* dalam *Internasional Journal of Engineering, Business And Management* (2021) yang berjudul “*An Empirical Study Of Employees’ Motivation And Its Influence Job Satisfaction*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat kepuasan karyawan dan motivasi kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel penelitian ini menggunakan prosedur *random sampling*

sebanyak 140 orang. Penelitian ini menghasilkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar $0,001 < 0,005$.

Penelitian kedua dari jurnal Internasional yang dilakukan oleh Kalogiannidis yang berasal dari *University Of Western Macedonia, Greece, Kozani* dalam *The Strategic Journal Of Business & Change Management* (2021) yang berjudul “*Impact Of Employee Motivation On Organizational Performance. A Scoping Review Paper For Public Sector*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja organisasi dengan makalah tinjauan pelingkupan untuk sektor publik. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menghasilkan bahwa motivasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi sebesar $0,000 < 0,005$.

Penelitian ke tiga dari jurnal Internasional yang dilakukan oleh Tahmeem Siddiqi dalam *South East Asia Journal Of Contemporary Business, Economics And Law* (2018) yang berjudul “*Impact Of Work Environment, Compensation And Motivation On The Performance Of Employees In The Insurance Companies Of Bangladesh*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan asuransi Bangladesh. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan uji reliabilitas dengan menggunakan software AMOS versi 21.0. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 150 responden. Penelitian ini menghasilkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai konsistensi internal sebesar $0,838 < 0,904$.

Penelitian ke empat yang dilakukan oleh Handoko (2017) dalam jurnal Ilmu Administrasi Bisnis dengan penelitian berjudul “*Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta (studi kasus karyawan divisi sales dan marketing Jakarta)*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Card Semesta dengan studi kasus karyawan divisi *sales* dan *marketing*. Tipe penelitian ini adalah *explanatory research*. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode Jenuh. Penelitian ini menggunakan

metode kuantitatif dengan metode pengolahan data menggunakan editing, scoring, dan tabulating. Hasil penelitian ini berpengaruh signifikan antara disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 53,2% sedangkan 46,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Penelitian ke lima yang dilakukan oleh Pranogyo (2022) dalam jurnal *Ekonomi dan Bisnis* dengan penelitian berjudul “Pengaruh Komitmen Karyawan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pemeliharaan Sarana Instalasi Gardu Induk”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen karyawan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan pemeliharaan sarana Instalasi Gardu Induk. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode pengolahan data melalui uji validitas, uji reliabilitas, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini berpengaruh signifikan antara komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 14,9%, sedangkan secara simultan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,06% dan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 15,8%.

Penelitian ke enam yang dilakukan oleh Pranitasari (2019) dalam jurnal *Online Internasional & Nasional*, dengan penelitian berjudul “Analisis Kedisiplinan Kerja Berdasarkan Status Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisis perbedaan status karyawan yang meliputi karyawan kontrak dan karyawan tetap terhadap kedisiplinan kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan interview. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa status karyawan mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas karyawan (90%) memiliki angka ketidakhadiran lebih sedikit ketika menjadi karyawan kontrak, dan mayoritas karyawan (84%) memiliki ketepatan waktu kehadiran di tempat kerja lebih baik menjadi karyawan kontrak.

Penelitian ke tujuh yang dilakukan oleh Alexandri (2019) dalam jurnal *Pemikiran dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora dan Kebijakan Publik*, dengan penelitian berjudul “Biaya Gaji, Biaya Insentif, Dan Biaya Pelatihan Terhadap Penjualan (Studi Kasus Pada PT. Sinar Mitra Sepadan Finance)”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui biaya gaji, biaya insentif, dan biaya pelatihan terhadap penjualan PT. Sinar Mitra Sepadan Finance tahun 2013-2018. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini biaya gaji secara parsial tidak berpengaruh terhadap penjualan, biaya insentif secara parsial mempunyai pengaruh terhadap penjualan, dan biaya pelatihan secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap penjualan.

Penelitian ke delapan dari jurnal internasional yang dilakukan oleh Sitopu (2021) dalam jurnal *Golden Ratio Of Human Resource Management*, dengan penelitian berjudul “*The Influence Of Motivation, Work Discipline, And Compensation On Employee Performance*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa antara motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,005$.

Penelitian ke sembilan dari jurnal internasional yang dilakukan oleh Yuniar (2022) dalam jurnal *World Journal Of Advanced Research And Reviews*, dengan penelitian berjudul “*The Effect Of Incentives On Nurse Performance At Bahteramas General Hospital, Indonesia*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Bahteramas. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa antara insentif terhadap kinerja perawat berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Penelitian ke sepuluh dari jurnal internasional yang dilakukan oleh Sari (2019) dalam jurnal *Ilomata International Journal Of Social Science*, dengan penelitian berjudul “*The Effect Of Motivation And Discipline On Employee Performance At The Ministry Of Transportation's Directorate Of Ports*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan Direktorat Pelabuhan Kementerian Perhubungan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 15,6%.

Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 19,4%. Motivasi dan kedisiplinan memiliki pengaruh sebesar 27,6%.

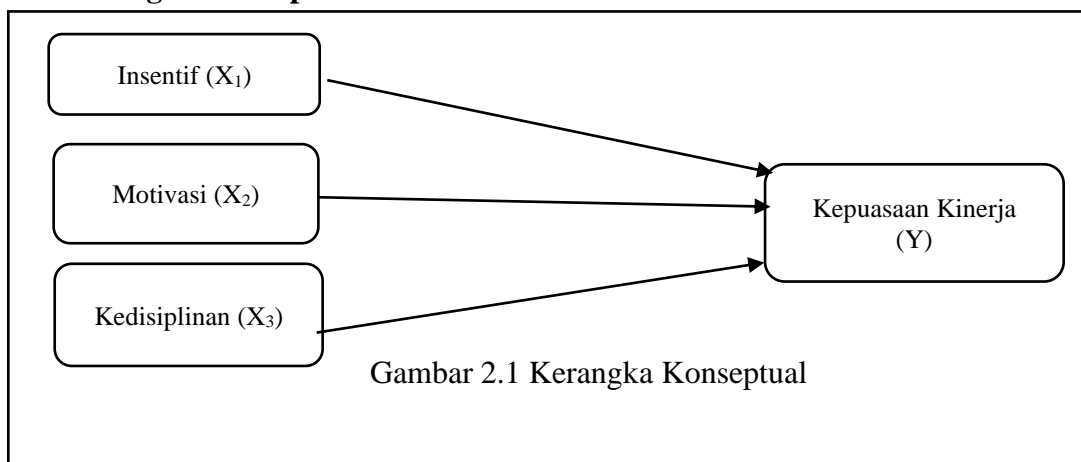
2.3 Hipotesis

H1 : Insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja mitra.

H2 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja mitra.

H3 : Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja mitra.

2.4 Kerangka Konseptual



Sumber: Data diolah 2023