

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja atau prestasi kerja berasal dari kata Inggris “*performance*”. Menurut *Ivancevich, Konopaske, dan Matteson*, *performance the desired result of behavior* (kinerja adalah hasil yang diinginkan dari pelaku). Maksudnya adalah bahwa kinerja pegawai/karyawan merupakan hasil untuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerja. Kinerja pegawai menurut Casio dan Aguinis, *as observable yhings people do that are relevant for the goals of the organization*² (sebagai orang yang dapat diamati hal-hal yang relevan untuk tujuan organisasi). Menurut Bernadin dan Russel (1993:378) dalam *Rucky* mendefinisikan tentang *performance* sebagai berikut, *performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*. Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang di peroleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Menurut Ainsworth, Smith dan Millership bahwa kinerja berarti suatu hasil akhir. Kinerja adalah titik akhir orang, sumber daya, dan lingkungan tertentu yang dikumpulkan bersama-sama dengan maksud untuk menghasilkan hal-hal tertentu, apakah produk yang kasat mata atau jasa yang kurang terlihat langsung. Sejauh interaksi ini memberikan hasil dalam tingkat dan mutu yang dikehendaki, pada level biaya yang disepakati, kinerja akan di nilai memuaskan, baik, atau mungkin luar biasa. Sebaliknya, apabila hasil itu

mengecewakan, apapun alasanya, kinerja akan dinilai buruk atau merosot.

Pendapat di atas menitikberatkan bahwa kinerja seseorang.

Pegawai/karyawan adalah hasil atau keluaran (outcomes) dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi/institusi. Beberapa definisi kinerja di atas menitik beratkan bahwa kinerja adalah perilaku kerja yaitu apa yang dilakukan karyawan. *Qolquitt et al* memberi istilah perilaku karyawan dengan *Citizenship behavior*. Yaitu aktivitas sukarela karyawan yang diberi penghargaan dalam kontribusinya terhadap perbaikan organisasi dimana karyawan tersebut bekerja. Seorang anggota organisasi mengembangkan suatu tanggung jawab tertentu, yang harus dilakukan dengan tepat dan jelas. Jika tanggung jawabnya tidak jelas, maka kinerja seseorang tidak dapat diukur dengan tepat. Di samping itu anggota organisasi tersebut harus juga memahami tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka agar dapat mengembangkan tanggung jawab dengan baik.

2.2 Gaji

Gaji merupakan bagian dari kompetensi-kompetensi yang paling diberikan perusahaan sebagai balas jasa kepada pegawainya. Dan bagi pegawai ini merupakan nilai dari prestasi mereka. Juga sebagai motivator dalam bekerja. Gaji umumnya suatu pembayaran atau penyerahan suatu jasa yang dilakukan oleh pegawai yang mempunyai jenjang jabatan. Umumnya gaji yang dibayarkan setiap bulan.

Dalam kehidupan sehari-hari sering dikenal istilah gaji dan upah sehingga ada sebagian masyarakat yang menganggap sama kedua istilah tersebut, tetapi

ada pula yang membedakanya. Gaji sebenarnya juga upah hanya sedikit perbedaanya, gaji adalah banyaknya uang yang di terima dan sudah pasti dan waktunya selalu tepat, misalnya setiap awal bulan, setiap karyawan akan menerima sejumlah uang yang disebut gaji, sedangkan upah adalah jaminan ketetapan waktu dan kepastian banyaknya uang yang diterima. Dalam siklus Penggajian perusahaan terdiri dari jaringan prosedur sebagai berikut :

- 1) Prosedur pencatatan dan waktu hadir dan waktu kerja.

Prosedur ini bertujuan untuk mencatat waktu hadir dan waktu kerja karyawan yang dipakai sebagai dasar perhitungan gaji.

- 2) Prosedur pembuatan daftar gaji.

Fungsi pembuat daftar gaji membuat daftar gaji karyawan.

- 3) Prosedur pembayaran gaji

Prosedur pembayaran gaji melibatkan fungsi pencatat utang dan fungsi pembayaran gaji.

- 4) Prosedur distribusi yang terkait.

Dalam prosedur distribusi biaya gaji, biaya tenaga kerja didistribusikan kepada departemen-departemen yang menikmati manfaat tenaga kerja.

2.3 Insentif

Insentif merupakan sarana informasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang di maksud dengan pendapatan ekstra diluar gaji yang sudah di tentukan. Yang dimaksud dengan insentif adalah suatu program yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas kerja.

Ada beberapa jenis insentif secara garis besar jenis insentif dapat di golongkan menjadi dua yaitu sebagai berikut :

1. Insentif Material

Uang dan barang insentif ini dapat diberikan dalam berbagai macam, antara lain:

- a. Bonus adalah uang yang dibayarkan sebagai balas jasa hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan.
- b. Komisi merupakan sejenis komis yang dibayarkan kepada pihak bagian penjualan yang menghasilkan penjualan yang baik.
- c. Profit sharing adalah salah satu jenis intensif yang tertua dalam hal pembayarannya dapat diikuti bersama-sama pula, tetapi biasanya mencakup pembayaran dan hasil laba yang disetorkan ke dalam setiap persen.
- d. Jaminan Sosial adalah insentif yang diberikan dalam bentuk jaminan social lazimnya diberikan secara kolektif, tidak ada unsur kompetitif dan setiap pegawai dapat memperolehnya secara rata-rata dan otomatis.

2. Insentif Non Material

Insentif Non Material dapat diberikan dalam berbagai berikut :

- a. Pemberian Gelar Secara Resmi
- b. Pemberian Tanda Jasa
- c. Pemberian Piagam Penghargaan
- d. Pemberian Kenaikan Pangkat atau Jabatan

2.4 Motivasi

2.4.1 Pengertian Motivasi

Motivasi pada hakikatnya merupakan dorongan untuk bekerja yang di picu oleh rangsangan dari luar atau timbul dari dalam diri seseorang melalui proses psikologis dan pemikiran individu. Motivasi merupakan hal yang sangat penting dan menentukan kinerja pegawai. Motivasi kerja yang tinggi dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Dengan kemampuan kerja yang sama untuk melakukan suatu pekerjaan yang sama, hasil pekerjaan yang dihasilkan dapat berbeda tergantung dari motivasi masing-masing pegawai.

Dari batasan diatas, dapat disimpulkan bahwa motif adalah yang melatar belakangi individu untuk berbuat mencapai tujuan tertentu. Sedangkan pengertian mengenai motivasi adalah pemberian atau penimbulan motif. Atau dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya.

2.4.2 Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan, tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan perusahaan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya. Hasil dari penelitian-penelitian terdahulu menjadi bahan pembanding. Dalam penelitian ini, penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan referensi antara lain:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nº	Nama, Tahun, dan Judul	Variabel	Metode	Hasil
1.	Risky Setiawan (2020) “Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di PT PNM Mekaar Daerah Teluk Nibung”	Variabel independent : Gaji, insentif, dan motivasi Variabel dependent : Kinerja pegawai	Deskriptif Kuantitatif	Hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh yaitu gaji dan insentif secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor PNM Mekaar Daerah Teluk Nibung dan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor PNM Mekaar Daerah Teluk Nibung. Sedangkan gaji, insentif dan kinerja pegawai secara bersamaan berpengaruh

				terhadap kinerja pegawai d di kantor PNM Mekaar Daerah Teluk Nibung.
2.	Bunga Arsela (2017) “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Urip Sumoharjo Di Bandar Lampung”	Variabel independent : Gaji, insentif, dan motivasi Variabel dependent : kinerja pegawai	Deskriptif Kuantitatif	Variabel Kompetensi, Gaji Insentif, dan Motivasi mempengaruhi Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai variabel intervening di Rumah Sakit Urip Sumoharjo.
3.	Arumwati dan Ngatemin (2013) “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel di Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara”	variabel independen : Motivasi kerja Variabel dependent: kompetensi	Deskriptif Kuantitatif	Variabel Kompetensi (x1), Berpengaruh Signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan, sedangkan Variabel Kompensasi (x2) berpengaruh tidak Signifikan terhadap Motivasi kerja Karyawan.
4.	Afifuddin (2013) “Pengaruh gaji Terhadap Kinerja Karyawan pada SPBN”	Variabel independent: Gaji Variabel depedent: kinerja karyawan	Deskriptif Kuantitatif	Tidak Berpengaruh secara Signifikan antara Gaji terhadap Kinerja Karyawan
5.	Widyatmini dan hakim (2018) ” Para Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok”	Variabel independent: Insentif dan kompetensi Variabel depedent: kinerja pegawai	Deskriptif Kuantitatif	Insentif Tidak berpengaruh Secara Signifikan terhadap kinerja Pegawai. kompetensi menjelaskan kinerja Pegawai sebesar 48,8%.

--	--	--	--	--

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan sementara terhadap permasalahan penelitian yang masih di uji kebenaranya, hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Pengaruh Gaji dalam Kinerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Gardner et.al.(2012:32) menyatakan bahwa tingkatan besarnya gaji akan mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Gupta dan Shaw (2013:43) semakin tinggi tingkat gaji maka akan membuat kinerja semakin meningkat, hal ini juga didukung oleh Lawler dan Jenkins (2014:56). Jadi kesimpulan gaji secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PNM Mekaar Area Tegal 2.

2. Pengaruh insentif dalam kinerja pegawai

Pemberian insentif atau uang bonus kepada pegawai dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas kerja dan semangat kerja pegawai. Pemberian insentif yang lebih layak dan diterima oleh pegawai yang sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan, maka pegawai lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Jadi kesimpulannya insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PNM Mekaar Area Tegal 2.

3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan maka akan terciptahasil kinerja maksimal. Maka kesimpulannya motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PNM Mekaar Area Tegal 2.

Hipotesis yang akan diajukan adalah sebagai berikut

- a. Hipotesis 1 : Gaji (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT PNM Mekaar Area Tegal 2.
- b. Hipotesis 2 : Insentif (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT PNM Mekaar Area Tegal 2.
- c. Hipotesis 3 : Motivasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT PNM Mekaar Area Tegal 2.
- d. Hipotesis 4 : Gaji (X1), Insentif (X2), dan Motivasi (X3) berpengaruh seaca simultan terhadap kinerja pegawai pada PT PNM Mekaar Area Tegal 2.