

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

Pada bab ini menyajikan tinjauan pustaka mengenai pengertian yang berkaitan dengan program insentif, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, dalam tinjauan pustaka dijelaskan pula berbagai uraian yang berkaitan dengan program insentif, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan.

##### **2.1.1 Insentif**

Pada beberapa perusahaan program insentif dimaksudkan untuk merangsang kinerja karyawan dan juga mendorong karyawan untuk bekerja dengan kemampuan optimalnya agar para karyawan tersebut termotivasi dan dapat bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan karyawan dapat bekerja lebih tinggi dari standar ataupun sesuai dengan porsi kerjanya.

###### **2.1.1.1 Pengertian Insentif**

Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang kinerjanya di atas standar, diberikan sebagai pendapatan tambahan diluar gaji atau upah yang telah ditentukan perusahaan. Pemberian insentif merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kinerja karyawan dan upaya untuk memenuhi kebutuhan karyawan.

Menurut Mutiara S. Panggabean (2002: 89) menyatakan bahwa: insentif adalah “Penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang

dapat bekerja melampaui standart yang telah ditentukan”.

Menurut Hasibuan (2017: 118), tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif merupakan metode untuk memberikan rasa adil bagi mereka yang bekerja lebih tekun dan sungguh-sungguh.

Sedangkan menurut Manik & Syafrina dalam Dessy Shinta (2020: 340), insentif ialah motivasi yang berwujud uang dan pemberiannya dilakukan pimpinan pada karyawannya agar bisa mendorong semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tentang insentif dapat disimpulkan bahwa perusahaan memberikan insentif dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, memberikan apresiasi berupa uang atas dasar hasil kerjayang optimal dan melebihi target yang sudah ditentukan, agar dapat merangsang atau mendorong motivasi dan hasil kerja karyawan serta bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

#### **2.1.1.2 Jenis-jenis dan bentuk-bentuk insentif**

Menurut pendapat ahli, jenis-jenis insentif terdiri dari (Siagian, 2013:268) :

##### **1. Insentif individual**

Insentif individual merupakan insentif yang populer dan sering digunakan oleh perusahaan. Karena dalam program ini, penilaian kinerja dikomunikasikan dan ditetapkan sebelumnya kepada karyawan dan dinilai berdasarkan pada hasil kinerja yang dilakukan individu. Insentif ini dirancang untuk mendorong dan

memotivasi setiap karyawan berdasarkan

hasil kerja dari masing masing karyawan.

Insentif individu berperan penting dalam keputusan perusahaan. Berikut yang termasuk dalam bentuk-bentuk insentif individu, diantaranya:

- a. *Piecework*, pemberian insentif yang diukur berdasarkan jumlah produksi atau satuan yang dihasilkan.
- b. Bonus, penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja melebihi target yang telah ditetapkan.
- c. Komisi diperoleh karena keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas.
- d. Kurva kematangan, pemberian yang didasarkan hasil penilaian secara ranking atau tingkat prestasi kerja karyawan.
- e. Insentif bagi eksekutif, prestasi yang diberikan kepada manajer atau eksekutif sesuai dengan hasil kerja dan prestasi perusahaan.

## 2. Insentif kelompok

Insentif kelompok merupakan penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja karyawan secara menyeluruh, tidak diukur secara individu, yang dapat bekerja sebagai suatu tim. Sasaran kinerjanya disesuaikan secara spesifik dengan napa yang dilaksanakan kelompok kerja.

Selain itu terdapat juga yang termasuk kedalam bentuk-bentuk insentif kelompok, yaitu:

- a. Insentif produksi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan berdasarkan hasil produksi yang mampu melampaui target produksi normal, untuk meningkatkan produktivitas kinerjanya.
- b. Bagi keuntungan, pembagian insentif dengan cara membagikan keuntungan secara keseluruhan ke setiap individu karyawan. Kelebihan dari sistem ini, yaitu:
  - 1) Adanya hal tersebut akan memicu motivasi kerja karyawan untuk bekerja secara produktif dikarenakan perusahaan memberikan penghasilan tambahan. Secara tidak langsung karyawan akan mempunyai rasa seperti memiliki perusahaan tersebut maka akan memicurasa tanggung jawab.

### **2.1.1.3 Tujuan pemberian insentif**

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kebutuhan material karyawan, karena dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan diharapkan karyawan dapat bekerja lebih baik, lebih cepat, dan menghasilkan output sesuai standar perusahaan. Selain itu dapat diketahui bahwa tujuan daripada pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak. Bagi Perusahaan, pembagian insentif bertujuan untuk meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi, serta meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit persatuan waktu dan penjualan yang meningkat.

Pemberian insentif pun dapat ditujukan bagi karyawan, seperti meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok, dan meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

### **2.1.1.4 Indikator Insentif**

Pemberian insentif hendaknya dilakukan dengan memperhatikan beberapa indikator pemberian insentif, terkait dengan indikator insentif terdapat pendapat ahli dari Pangabean (Lijan Poltak Sinabela, 2016: 245) diantaranya:

1. Sederhana, peraturan dan system insentif harus singkat, jelas, dan dapat dimengerti.

2. Spesifik, karyawan harus mengetahui dengan tepat apa yang diharapkan untuk mereka lakukan.
3. Dapat dicapai, setiap karyawan harus mempunyai kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu.
4. Dapat diukur, sasaran yang dapat diukur merupakan dasar untuk menentukan rencana inisiatif.

Mengacu kepada beberapa indikator insentif yang dikemukakan oleh Pangabean bahwa program insentif sebagai cara untuk memungkinkan semua pekerja untuk merasakan bersama kemakmuran perusahaan, akan efektif apabila perusahaan menggunakan sistem pemberian insentif yang dilakukan secara sederhana, cepat, tidak menunda-nunda pembayaran serta melalui prosedur yang telah ditentukan. Sehingga penghasilan dari insentif yang diterima karyawan hendaknya menaikkan output kinerja karyawan.

#### **2.1.1.5 Syarat pemberian insentif**

Pemberian insentif didalam suatu perusahaan harus dituangkan secara jelas dan sederhana berdasarkan standar ketentuan kerja. Perusahaan harus mempunyai syarat dalam pemberian insentif seperti menurut Pangabean (2012: 92), syarat pemberian insentif, diantaranya:

1. Sederhana, peraturan dari sistem insentif harus singkat, padat, dan dimengerti.
2. Spesifik, karyawan harus mengetahui dengan tepat apa yang diharapkan untuk mereka lakukan.

3. Dapat dicapai, setiap karyawan mempunyai kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu.

### **2.1.2 Pelatihan**

Pelatihan merupakan usaha untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan kemampuan teknis atau praktik yang penting dalam menghadapi tantangan di era persaingan. Karena itu, pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam menghadapi era persaingan yang begitu ketat di era modern ini.

#### **2.1.2.1 Pengertian Pelatihan**

Pelatihan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami pengetahuan praktis dan penerapannya untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan, dan sikap yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pelatihan karyawan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan, sebagai akibat semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan yang sejenis. Setiap karyawan dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien, dengan kualitas dan kuantitas kerja yang baik, agar perusahaan semakin kompetitif dalam persaingannya. Karena, apabila karyawan tidak mampu menghasilkan yang terbaik bagi perusahaan, maka akan berakibat juga pada pertumbuhan perusahaan.

Menurut pendapat Desler dalam Nur Rahmah (2016: 42) berpendapat

bahwa “Pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”.

Menurut Edwin B. Flippo dalam (Rani Kurniasari, 2018: 240) “pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan knowledge dan skills seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu.” Program pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan memiliki sejumlah tujuan dan juga manfaat.

Menurut pendapat Jan Bella (Malayu S.P Hasibuan 2013: 70) berpendapat bahwa “Pendidikan dan Latihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama, dan biasanya menjawab *why*. Latihan berorientasi pada praktek, dilakukan dilapangan, berlangsung singkat, dan biasanya menjawab *how*”. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses kegiatan untuk mengajarkan pada karyawan seperti keterampilan, sikap, disiplin dan memberikan keterampilan sesuai bidang pekerjaan yang akan dilakukan karyawan tersebut, dengan hasil kerjanya yang lebih baik maka daya saing perusahaan akan semakin membesar.

### **2.1.2.3 Faktor Penyebab Perlunya Pelatihan**

Terdapat faktor-faktor penyebab diperlukannya pelatihan, sebagaimana pendapat dari Sadili Samsudin (2019: 113), diantaranya:

1. Kualitas karyawan, kualitas disini berarti kesiap sediaan dan

potensi angkatan kerja yang ada. karyawan yang memiliki kualitas dan kompetensi tinggi memiliki keterampilan dasar seperti membaca, menulis, berfikir, mendengarkan, berbicara, dan memecahkan masalah. Potensi seperti ini perlu dimiliki oleh karyawan untuk dapat belajar dan beradaptasi dengan cepat terhadap lingkungan pekerjaan.

2. Persaingan global, tuntutan perusahaan semakin tinggi untuk beradaptasi dan mengikuti perkembangan zaman termasuk dalam hal persaingan dengan perusahaan sejenis dilingkup nasional maupun internasional. Agar dapat bersaing perusahaan harus melakukan perbaikan-perbaikan pada kegiatan pengelolaannya baik terhadap infrastruktur maupun sumberdaya manusianya termasuk dengan melakukan pelatihan.
3. Perubahan yang cepat dan terus menerus, cepatnya perubahan yang terjadi di dunia mengakibatkan perusahaan harus lebih beradaptasi, dalam keadaan seperti ini sangat penting memperbaharui kemampuan karyawan secara konstan.
4. Masalah alih teknologi, alih teknologi merupakan perpindahan atau transfer dari satu teknologi ke teknologi lainnya.  
Pembaharuan

teknologi yang berubah cepat harus dibarengi dengan pemahaman karyawan dalam penggunaan teknologi agar dapat digunakan secara efektif, dan meningkatkan proses

produktivitas. Hambatan utama efektivitas proses alih teknologi adalah kekhawatiran akan perubahan dan ketidaktahuan akan teknologi baru tersebut. Hambatan tersebut dapat diatasi dengan pelatihan.

5. Perubahan demografi, perubahan demografi yang terjadi semakin penting untuk diadakannya pelatihan dikarenakan latar belakang yang berbeda agar dapat bekerja sama secara harmonis dan bekerja secara tim. Untuk mengatasi perbedaan latar belakang itu perlu diadakannya pelatihan dan komitmen.

#### **2.1.2.4 Manfaat Pelatihan**

Program pelatihan memiliki beberapa manfaat menurut Sadili Samsudin(2019: 115), antara lain:

1. Meningkatkan produktivitas kerja.
2. Mengurangi kecelakaan kerja.
3. Meningkatkan fleksibilitas karyawan.
4. Meningkatkan komunikasi
5. Meningkatkan kerja sama tim yang lebih baik.
6. Hubungan karyawan yang lebih harmonis.
7. Memperoleh komitmen manajemen terhadap kualitas.

Pelaksanaan program pelatihan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi karyawan secara khusus dan perusahaan secara umumnya.

### 2.1.2.5 Metode Pelatihan

Metode latihan harus berdasarkan dengan kebutuhan perusahaan dan pekerjaan tergantung pada jenis pelatihan yang dilakukan, dengan menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga karyawan dapat mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Adapun metode- metode pelatihan menurut Handoko (2014: 110), diantaranya:

1. Metode praktis (*on The Job Training*)

Metode pelatihan *on the job training* merupakan metode pelatihan dengan cara latihan langsung bekerja di tempat untuk belajar dan menirukan pekerjaan di bawah bimbingan seorang pengawas yang berpengalaman. Berbagai macam metode latihan ini biasanya digunakan dalam praktek adalah sebagai berikut :

- a. Rotasi Jabatan

Memberikan kesempatan dan pengalaman pada karyawan untuk mempelajari bagian-bagian organisasi berbeda dan praktek berbagai macam keterampilan manajerial.

- b. Pelatihan instruksi pekerjaan

Petunjuk-petunjuk pekerjaan diberikan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang.

c. Magang

Merupakan proses belajar dari seorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman. Pendekatan ini dapat dikombinasikan dengan latihan “*off the job training*”.

d. *Coaching*

Suatu metode pelatihan dengan cara memberikan bimbingan dan pengarahan oleh atasan kepada bawahannya. Dalam metode ini, pelatih diperlukan sebagai petunjuk untuk memberitahukan kepada para peserta mengenai tugas apa yang akan dilaksanakan.

e. *Bussines games*

Simulasi pengambilan keputusan skala kecil dengan menyesuaikan keadaan atau situasi yang terjadi dalam kenyatannya. Untuk memberikan rasa tanggung jawab dan memahami apa yang dilaksanakan

f. *Vestibule training*

Metode latihan yang dilakukan didalam ruangan dengan smulasi percobaan yang dibangun dengan berbagai jenis peralatan untuk memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut.

g. Teknik laboratorium

Suatu bentuk latihan yang mengedapankan pengembangan keterampilan karyawan untuk berani bertanggung jawab dalam

pekerjaan yang ditanggungjawabkan.

2. Metode presentasi informasi dan metode simulasi (*off The Job Training*).

Sebuah metode pelatihan yang tujuan utamanya adalah untuk mengajarkan peserta pelatihan berbagai sikap, konsep, atau keterampilan menggunakan presentasi informasi atau teknik presentasi. Metode-metode yang biasa digunakan:

a. Kuliah

Ini merupakan suatu metode tradisional dengan kemampuan penyampaian informasi, banyak peserta dan biaya relatif murah. Teknik kuliah ini cenderung diterapkan dengan komunikasi satu arah.

b. Presentasi video metode

Ini biasanya digunakan sebagai bahan atau pelengkap bentuk-bentuklatihan lainnya.

c. Metode konferensi

Metode ini analog dengan bentuk kelas seminar diperguruan tinggi, sebagai pengganti metode kuliah. Tujuannya adalah untuk mengembangkan kecakapan dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan untuk mengubah sikap karyawan.

d. *Programed instruction*

Metode ini menggunakan sikap pengajar atau komputer untuk memperkenalkann kepada peserta topik yang harus dipelajari

dan merinci serangkaian langkah dengan umpan balik langsung pada penyelesaian setiap langkah.

e. *Self study*

Teknik ini biasanya menggunakan manual-manual, modul tertulis dan kaset atau video tape rekaman. Teknik ini berguna bila para karyawan tersebar secara geografis atau bila proses belajar hanya memerlukan sedikit interaksi.

#### **2.1.2.6 Materi Pelatihan**

Menurut Mangkunegara (2009: 51) menyatakan bahwa Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, materi harus diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan tahapan. Sedangkan menurut Marwansyah (2012: 169) menjelaskan bahwa Materi pelatihan yang baik harus selalu diperbarui sesuai dengan kondisi yang ada supaya isi (*content*) pelatihan benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan peserta.

Berdasarkan pendapat di atas, yaitu kesimpulannya adalah pilihan bahan materi pelatihan harus memperhatikan kesesuaian pekerjaan, pendidikan, kondisi pelatihan, Peraturan tentang waktu pelatihan dan distribusi, bahan ajar pelatihan harus diperbarui agar target pelatihan dapat tercapai.

#### **2.1.2.7 Indikator Pelatihan**

Indikator-indikator yang efektif diberikan perusahaan kepada pegawainya dapat diukur didalam pelaksanaan dan hal yang perlu

diperhatikan dalam pelatihan menurut Anwar dalam Donni (2016: 182), yaitu:

1. Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur.

Pelatihan merupakan salah satu cara perusahaan dalam melakukan pengembangan secara pengetahuan dan keterampilan bagi karyawannya. Tujuan dan sasaran pelatihan juga harus disesuaikan dengan tujuan perusahaan, sehingga program pelatihan lebih terorganisir, mengingat biaya dan waktu yang tidak sedikit. Maka pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan dan sasarannya.

2. Para pelatih harus ahlinya yang berkualifikasi memadai (profesional).

Pelatihan bukan hanya fokus pada materi yang akan disampaikan, tetapi juga terhadap pelatih yang memahami materi untuk dapat menyampaikan beragam materi yang tersaji sesuai kebutuhan dan mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

3. Materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.

Setiap sesi pelatihan memiliki berbagai materi yang tersedia sesuai kebutuhan. Model pelatihan yang diprioritaskan perusahaan untuk karyawan harus disesuaikan dengan tujuan pelatihan. Hal ini membuat pelatihan dilakukan secara efisien dan efektif.

4. Metode pelatihan harus disesuaikan dengan kemampuan

karyawan yang menjadi peserta.

Metode pelatihan yang digunakan merupakan metode partisipatif, dimana metode ini mengedepankan cara-cara seperti diskusi, simulasi, dan kerjasama tim. Perusahaan harus pintar menyeleksi metode metode apa saja yang sesuai untuk digunakan dalam pelatihan.

5. Peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Peserta pelatihan harus dipilih sesuai dengan rekomendasi dari manajer atau koordinator pada divisi bagian, karena jika peserta pelatihan tidak memenuhi persyaratan maka pelatihan yang mereka ikuti tidak akan membuahkan hasil yang maksimal. Hal ini berakibat bagi kemajuan perusahaan.

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan salah satu indikator untuk perusahaan menilai dan melihat sejauh mana kualitas dan hasil kerja yang dilaksanakan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu. Disesuaikan dengan porsi tugas yang diinstruksikan oleh perusahaan kepada karyawan. Penilaian kinerja dapat melihat sejauh mana kualitas dan hasil pekerjaan yang dilaksanakan.

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan suatu hasil dari pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan berdasarkan tugas kerja yang diinstruksikan oleh perusahaan secara langsung maupun tidak langsung. Kinerja dapat menjadi indikator untuk melakukan evaluasi terhadap individu atau kelompok. Seperti

menurut beberapa pendapat para ahli, yaitu menurut Siagian (2017: 5), berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan evaluasi kerja secara individu maupun kelompok didalam perusahaan agar dapat melaksanakan tugas utama yang berlaku didalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2017: 67) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).

Pengertian kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai dalam Muhammad Sandy (2015: 12) Memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasikerja adalah hasil atau tingkatkeberhasilan seseorang secara keseluruhan selamaperiode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Jadi dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam suatu waktu atau periode berdasarkan tugas yang diberikan kepada individu atau kelompok karyawan oleh perusahaan. Kinerja menjadi salah satu indikator penilaian kerja yang mengacu dan diukur hasilnya dengan standar hasil kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

### **2.1.3.2 Indikator-indikator Kinerja**

Indikator yang digunakan untuk melakukan penilaian suatu hasil kerja atau kinerja karyawan dapat menggunakan indikator-indikator, sebagai

berikut:

Menurut Mangkunegara (2012: 58) indikator yang digunakan untuk dilakukan penilaian, diantaranya:

1. Kualitas kerja, hasil kerja yang dilakukan akurat dan dilakukan dengan teliti sesuai dengan standar perusahaan.
2. Kuantitas kerja, kemampuan dalam produksi yang sesuai dengan standar kerja dan pencapaian target.
3. Keandalan kerja, pelaksanaan kerja yang dilakukan secara inisiatif, hati-hati, peka terhadap situasi dan adaptif terhadap pekerjaan.
4. Sikap, pernyataan evaluatif terhadap objek, orang atau peristiwa.

#### **2.1.3.3 Faktor-faktor Kinerja**

Hasil kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor faktor seperti menurut Mangkunegara (2017: 67-68) terdapat dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Faktor kemampuan Secara psikologis, kemampuan berisikan keselarasan antara potensi dan ilmu yg dimiliki. Artinya karyawan dengan intelektual yang tinggi dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan yang di harapkan perusahaan. Maka itulah mengapa seorang karyawan harus ditempatkan sesuai kemampuannya.

## 2. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan penggerak diri karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, mereka akan melihatkan tinggi atau rendahnya motivasi kerja dengan hasil pekerjaan mereka.

### 2.1.3.4 Tujuan Kinerja

Tujuan dalam penialian kinerja untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja perusahaan agar berjalan lebih baik kedepannya, sesuai dengan tujuan yangtelah ditentukan oleh perusahaan. Adapun tujuan kinerja menurut Rivai (2010: 311) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Meningkatkan motivasi kerja.
5. Meningkatkan etos kerja.
6. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
7. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuankerja mereka.
8. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber dayamanusia dan karir.
9. Membantu penempatan karyawan sesuai dengan

pencapaian hasil kerjanya.

10. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

#### 2.1.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Nur Rahmah Andayani, S.IP., M.Si dan Priskila Makian (2016)	Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik Internasional (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik Internasional)	Penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.	Pelatihan kerja dan Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja	Jurnal Akuntansi , Ekonomi dan Manajemen Bisnis Vol. 4, No. 1, July 2016, 41-46.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)

2	Dessy Shinta dan Mauli Siagian (2020)	Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Mandiri Distribusindo.	Komunikasi, disiplin kerja, dan insentif pengaruhnya signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo.	Insentif dan Kinerja Karyawan	Komunikasi, Disiplin Kerja	e-Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 8, Nomor 2, Juli 2020 :338-346
3	Erma Safitri (2013)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Pelatihan dan Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja	Jurnal Ilmiah Manajemen. Volume 1 Nomor 4 Juli 2013

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
4	Elizar dan Hasru dy Tanjung	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Pelatihan mempengaruhi kinerja pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.	Pelatihan	Kompetensi dan Lingkungan Kerja	Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 1, No.1, September 2018, 46-58
5	Dhita Adriani Rangkut, Selvy Chairunnisa, Al Faridho Ryanton, dan William (2019)	Pengaruh Insentif dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Graha Indonesia	Pengujian hasil secara simultan menunjukkan bahwa Insentif dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Graha Indonesia	Insentif dan Kinerja Karyawan	Komunikasi	JURNAL GLOBAL MANAJEMEN Volume 8, No: 1, 2019 (Juni); 108-120

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
6	Marinus Subianto (2016)	Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat	Penelitian ini menunjukkan bahwa secara Simultan variabel gaji dan insentif secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat	Insentif dan Kinerja Karyawan	Gaji	eJournal Administrasi Bisnis, 2016, 4 (3): 698-712
7	Anriza Julian dry, Rizal Syarif, dan M. Joko Affandi. (2017)	Pengaruh Pelatihan Motivasi Terhadap Kinerja pelatihan stres Karyawan Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika.	Pelatihan secara signifikan berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja	Terdapat Variabel pelatihan dan kinerja karyawan	Tidak terdapat stress kerja dan penghargaan	Jurnal Aplikasi bisnis dan Manajemen, Vol.3 no.2 Mei 2017

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
8	Yohan es Nabab an, Hendr a N.Taw as, Jantje Uhing (2016)	Pengaruh Pendidika n dan Pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (persero) area Manado	Pelatihan Secara Parsial Berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (persero) area Manado	Terdapat variabel pelatihan dan kinerja karyawan	Tidak terdapat Variabel Pendidika n	Jurnal EMBA Vol.4 No.3 Septembe r 2016 , ISSN 2303- 1174.
9	Sri Sulisty owati (2018)	Pengaruh Program Insentif dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Dari hasil analisis regresi berganda, hipotesis yang Menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel insentif dan pelatihan kerja terhadap variabel kinerja	Terdapat variabel Insentif dan Variabel pelatihan kerja	Kuantitas objek penelitian, dan Tempat penelitian	JMK 3 (2) 2018, 100-113 ISSN 2477- 3166

			karyawan terbukti.			
10	Nia Kartika, Wanta, Nanda Ningsih	Pengaruh Insentif dan Pelatihan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Horiguchi Engineering Indonesia	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa insentif dan pelatihan melalui uji parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan	Adanya Variabel Insentif dan Variabel Pelatihan	Tidak adanya Variabel Kinerja	Vol. 1 No. 2 (2020): Jurnal Mahasiswa Manajemen & Akuntansi JMM&A

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
11	Agus Salim Nastrudin (2014)	Pengaruh pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan serta pemberian insentif terhadap motivasi dan prestasi kerja karyawan pt. Susu sehat alami jember	Berdasarkan hasil penelitian dengan uji hipotesis diperoleh informasi bahwa variabel pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja	Adanya Variabel Program pelatihan dan pemberian insentif	Tidak adanya variabel Kinerja Karyawan	UT-Faculty of Economic and Business [11024]

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
12	Efinur iah Hutag aol , Sjahril Effend y Pasari bu, Muis Fauzi Rambe	Pengaruh Kompetensi , Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman n Kabupaten Labuhanbat u Utara.	Hasil Penelitian ini menunjukkan ada pengaruh signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhan batu Utara.	Adanya variabel kinerja pegawai	Tidak adanya Variabel Pelatihan dan Variabel Pemberian Insentif	Journal Pusat Studi Pendidika n Rakyat Volume 2, Nomor 2, Mei 2022

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan landasan yang dibuat untuk menjelaskan hubungan antara variabel yang satu dengan yang lainnya. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah program insentif, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan. Menurut Mutiara S. Panggabean (2002:89) menyatakan bahwa: insentif adalah “Penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standart yang telah ditentukan”. Indikator insentif menurut Panggabean (Lijan Poltak Sinabela, 2016:245) ialah sebagai berikut:

1. Sederhana
2. Spesifik
3. Dapat dicapai
4. Dapat diukur

Dari uraian diatas, maka program insentif akan menjadi salah satu daya penggerak yang merangsang terwujudnya hasil kerja karyawan yang ada di perusahaan untuk memberikan bakat, keahlian, pengetahuan dan pengalaman dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Program insentif merupakan perhatian dan pengakuan oleh perusahaan terhadap hasil kerja karyawan yang telah dicapai sehingga termotivasi agar lebih giat dan berlomba-lomba untuk memberikan kinerja yang terbaik terhadap perusahaan.

Dengan diakuinya dan adanya program insentif ini karyawan akan merasa senang atas hasil kerjanya yang dihargai oleh perusahaan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Marianus Subianto (2016) yang berjudul Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat,

penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel gaji dan insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat.

Persaingan bisnis yang terjadi khususnya di industri minuman dan makanan mengharuskan perusahaan untuk mengikuti perkembangan zaman dan mengembangkan yang menjadi penggerak utama dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia atau disebut karyawan. Pelatihan merupakan salah satu program dari pengembangan yang dilakukan perusahaan untuk mengajarkan pada karyawan seperti keterampilan, sikap, disiplin dan memberikan keterampilan sesuai bidang pekerjaan yang akan dilakukan karyawan tersebut, dengan hasil kerjanya yang lebih baik maka daya saing perusahaan akan semakin membesar.

Pelatihan menurut pendapat Desler (2009) berpendapat bahwa “Pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Terdapat faktor-faktor penyebab diperlukannya pelatihan, sebagaimana pendapat dari Sadili Samsudin (2019:113), diantaranya: kualitas karyawan, persaingan global, perubahan yang cepat dan menerus, masalah alih teknologi, dan perubahan demografi. Adapun indikator-indikator yang perlu diperhatikan dalam pelatihan menurut Anwar dalam Donni (2016:182), yaitu:

1. Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur
2. Para pelatih harus ahlinya yang berkualifikasi memadai (profesional)
3. Materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai

4. Metode pelatihan harus disesuaikan dengan kemampuan karyawan yang menjadi peserta
5. Peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan

Dalam menghadapi persaingan bisnis, perusahaan melakukan pelatihan untuk membentuk dan menghasilkan kinerja karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Pelatihan menjadi hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Erma Safitri (2013) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, penelitian ini menunjukkan hasil pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Program insentif dan pelatihan kerja akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Dengan program insentif yang tepat, serta pelatihan yang maksimal diharapkan kinerja yang dihasilkan karyawan dapat meningkat sehingga tujuan atau harapan perusahaan dapat tercapai. Menurut Mangkunegara (2008), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara mutu dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator-indikator yang harus diperhatikan didalam kinerja karyawan, menurut Mangkunegara (2012) indikator yang digunakan untuk dilakukan penilaian, diantaranya:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Keandalan kerja
4. Sikap

Penelitian yang dilakukan oleh Nur Rahmah Andayani, S.IP., M.Si dan Priskila Makian (2016) menunjukkan hasil bahwa Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka insentif dan pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap hasil kerja karyawan. Insentif yang diberikan perusahaan sebagai salah satu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan kerja menjadi wadah untuk perusahaan melakukan pengembangan terhadap karyawan dan akan meningkatkan hasil kinerja karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

### **2.3 Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara masalah penelitian yang masih perlu diuji kebenarannya. Maka dapat ditarik hipotesis dalam penelitian ini yaitu **“Terdapat pengaruh program insentif dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian dapur di Rumah Makan Jembar”**