BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Diera globalisasi sekarang ini sumber daya manusia merupakan aset yang penting dalam berbagai upaya pencapaian tujuan dari perusahaan/instasi. Keberlangsungan hidup suatu organisasi atau instansi tergantung pada sejauh mana instansi mengeksploitasi peluang serta mampu mengatasi berbagai ancaman dari lingkungan *eksternal* maupun *internal* dengan segala potensi sumber daya yang dimiliki oleh instansi. Oleh karena itu sumber daya manusia dituntut untuk mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, agar kualitas kinerja karyawan semakin kompeten dalam mengimplementasikan *skill* dan ide-idenya. Kepimpinan merupakan karakter seorang *leadership* dalam mempengaruhi dan membina karyawannya. Kepimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Tidak dapat dipungkiri bahwa dalam kehidupan berorganisasi, keberadaan sumber daya merupakan suatu hal yang mutlak, salah satunya ialah sumber daya manusia, Hal ini sering di sebut menjadi salah satu bagian penentu berhasilnya organisasi dalam upayanya mencapai tujuan. Peran sumber daya tersebut dapat sebagai penentu dari kesuksesan ataupun ketidakberhasilan dari suatu organisasi untuk menggapai tujuan dari suatu organisasi yang sudah di rencanakan, dibandingkandengan faktor yang lain. Ada beberapa cara yang dilakukan oleh organisasi perusahaan untuk dapat memajukan unjuk kerja dari para karyawannya, yaitu melalui pendidikan, pelatihan, membuat lingkungan kerja kondusif dan sebagainya (Guritno dan Waridin, 2005:64).

Dengan adanya inovasi, organisasi akan dapat merespon tantangan, dapat bertahan dan lebih mudah berkembang (Van den Ven, 1986:32). Oleh karenanya perusahaan mulai mempertimbangkan inovasi sebagai salah satu misi ataupun kompetensi yang harus dipenuhi karyawannya. Perilaku inovatif disebut menjadi salah satu bagian penentu berhasilnya organisasi dalam upayanya mencapai tujuan. Inovasi yang diciptakan oleh sumber daya manusia adalah kekuatan pendorong penting dalam menjaga kinerja perusahaan untuk unggul dalam persaingan. Inovasi dapat menjadi faktor penentu persaingan industri dan memiliki peran vital dalam menghadapi persaingan. Perusahaan yang memiliki inovasi tinggi baik dalam inovasi proses maupun produk akan mampu meningkatkan kualitas produk. Dengan meningkatnya kualitas produk akan meningkatkan keunggulan bersaing perusahaan dan akan berdampak pada kinerja perusahaan (Hartini, 2012:14).

Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh organisasi dapat direalisasikan dengan baik. Kinerja suatu organisasi akan meningkat apabila terdapa motivasi serta lingkungan kerja yang baik dari organisasi itu sendiri. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

(Handoko,2010:34).Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya memiliki prestasi,karena karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yanng optimal bagi perusahaan.Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Waenink (2012:4) mengatakan inovasi memiliki hubungan erat dengan karyawan, dimana masing-masing fase dalam inovasi beserta kegiatan yang terkait memerlukan berbagai perilaku dari karyawan secara individu. Berkaitan dengan hal tersebut, perilaku kerja inovatif muncul sebagai suatu bentuk inovasi pada tingkat individu (Waenink, 2012:6).

Janssen (2000:287) mengikuti Scott dan Bruce (1994:580) memberikan pemahaman mengenai perilaku kerja inovatif berdasarkan proses atau tahapannya yang diawali dengan adanya *idea generation* sehingga memunculkan sebuah ide yang baru dan berguna dalam domain tertentu. Dari sudut pandang pekerja, efektivitas perilaku kerja inovatifberhubungan dengan pengamatan pekerjadalam mengantisipasi permasalahan pekerjaan dan respon rekan kerjaterhadap alternatif solusi yang diajukan (De jong & Hertog 2010:23).

Namun, untuk mencapai perilaku yang inovatif tentu tidak mudah.Hal ini dikarenakan perilaku inovatif tidak sekedar kreatifitas yang dimiliki oleh individu sejak lahir, tetapi perilaku inovatif perlu digali dandikembangkan untuk mencapai keberhasilan dari ide-ide yang dihasilkan.Oleh karena itu,organisasi atau perusahaan perlu memberi dukungankepada karyawan agar dapat meningkatkan perilaku inovatif dalam bekerja bagi organisasi atau perusahaan tersebut. Hal tersebut juga nantinya akanberdampak bagi perusahaan untuk selalu terlibat dalam

inovasi yang merupakan kebutuhan mendasar untuk menjadi unggul dan kompetitif.

Pembentukan perilaku inovatif pada karyawan bisa dilakukan dengan banyak cara. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi agarmemunculkan perilaku inovatif, salah satunya adalah faktor internal. Berapa faktor internal yaitu tipe kepribadian, gaya penyelesaian masalah, dan berani mengambil resiko (Etikariena & Muluk, 2014:107). Dalam Penelitian Anton(2017) dalam hasil penelitiannya perilaku inovatif juga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja (Leong, 2013:129). Orang yang inovatif akan berupaya memecahkan permasalahan dengan menggunakan cara beda dengan yang biasa orang lakukan tetapi akan menghasilkan keefektifan dan efisien (Purba, 2009:151). Selain kepuasan kerja dan perilaku inovatif, motivasi kerja merupakan faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja (Susanty, 2012:77). Seorang melakukan suatu hal yang tidak optimal bila tanpa memiliki motivasi tinggi di dalam dirinya dalam melakukan hal tersebut. Kuat lemahnya motivasi seseorang ternyata menentukan baik tidaknya kinerja individu tersebut. Penelitian ini melakukan studi empiris untuk membuktikan adanya pengaruh motivasi kerja kepada kepuasan kerja, pengaruh perilaku inovatif kepada kepuasan kerja, pengaruh kepuasan kerja kepada kinerja karyawan, pengaruh motivasi kerja kepada kinerja karyawan, pengaruh perilaku inovatif kepada kinerja karyawan, mempunyai pengaruh motivasi kerja kepada kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, dan pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

Menurut Hasibuan (2013:143) Motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila motivasi kerja meningkat maka karyawan akan lebih maksimal dalam melaksanakan kinerjanya, performa kerja yang optimal membuat perusahaan mencapai tujuan dengan lebih mudah. Dalam Penelitian Ikhwana Pitaloka (2016) Hasil penelitiannya bahwa Motivasi kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja seorang karyawan,karena motivasi adalah pemberian gaya penggerak yang menciplakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekeija efektif dan berintegrasi dengan segala daya upahnya untuk mencapai kepuasan, pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.Sedangkan dalam Penelitian Sry Elny (2021) Hasil Penelitian bahwa motivasi kerja Motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila motivasi kerja meningkat maka karyawan akan lebih maksimal dalam melaksanakan kinerjanya, performa kerja yang optimal membuat perusahaan mencapai tujuan dengan lebih mudah. Proses dalam menerapkan motivasi kerja karyawan pada bagian atau divisi yang berbeda pula motivasi kerja yang diharapkan, begitu juga pada level jabatan karyawan itu sendiri, Hal ini bertujuan untuk pengembangan sumber daya manusia dan membuat karyawan lebih giat bekerja. Proses pengembangan sumber daya manusia berkaitan langsung dengan kinerja perusahaan melalui penciptaan sumber daya manusia yang ahli dan berkualitas. Peningkatan kinerja karyawan tidak hanya melibatkan karyawan staf namun jajaran manajerial ikut terlibat didalamnya.

Berdasarkan latar belakang diatas menjadi,maka penelitian terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul : "**Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Proteindotama Cipta Pangan Kec. Hamparan Perak"**

1.2. Indenfikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilakukan, maka penulis mengidentifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Masih adanya karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
2. Kurangnya gagasan atau ide yang dikemukakan oleh karyawan.
3. Kurangnya memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.
4. Rendahnya kinerja karyawan di PT.Proteindotama Cipta Pangan

1.3. Batasan dan Rumusan Maasalah

1.3.1. Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan kemampuan analisis, biaya, waktu dan untuk memperjelas penelitian ini, maka penulis membatasi masalah ini tentang perilaku kerja inovatif, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

1.3.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan indenfikasi masalah maka rumusan masalahnya adalah:

1. Apakah ada pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan PT. Proteindotama Cipta Pangan Kec. Hamparan Perak?

2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Proteindotama Cipta Pangan Kec. Hamparan Perak?
3. Apakah ada pengaruh perilaku dan Motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Proteindotama Cipta Pangan Kec. Hamparan Perak?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian bagi penulis yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan PT. Proteindotama Cipta Pangan Kec. Hamparan Perak.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadapkinerja karyawan PT. Proteindotama Cipta Pangan Kec. HamparanPerak.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perilaku dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi harapan dari hasil penelitian ini nantinya dapat bermanfaat antara lain:

1. Bagi penulis merupakan kesempatan untuk menerapkan teori-teori tentang sumber daya manusia khususnya mengenai perilaku kerja inovatif, motivasi kerja dan kinerja karyawan,kemudian membandingkan dengan prakteknya sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan.
2. Bagi PT. Proteindotama Cipta Pangan Kec. Hamparan Perak sebagai bahan masukan dalam tindakan manajemen sumber daya manusia dalam

meningkatkan kinerja karyawannya.

3. Bagi akademik sebagai bahan studi kepustakaan dan memperkaya penelitian di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara, khususnya program studi Strata-1 Manajemen.
4. Bagi peneliti lain sebagai bahan refrensi bagi peneliti selanjutnya dan informasi bagi pihak yang berkepentingan untuk mengkaji masalah yang sama dimasa mendatang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1.Perilaku Inovatif

2.1.1.1 Defenisi Perilaku Inovatif

Farr dan Ford (1990:63) mendefinisikan perilaku kerja inovatif sebagai perilaku individu yang bertujuan untuk mencapai inisiasi dan pengenalan yang disengaja (dalam peran kerja, kelompok atau organisasi) dari ide, proses, produk atau prosedur yang baru dan bermanfaat. Sedangkan perilaku inovatif menurut Price pada tahun 1997 (dalam Prayudhayanti, 2014:19) pada dasarnya merupakan perilaku individu yang melakukan perubahan cara kerja dalam bentuk mengadopsi prosedur, praktek dan teknik kerja yang baru dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaanya.

West (2002:335) menjelaskan inovasi sebagai serangkaian aktivitas atau usaha dalam menghadapi pekerjaan yang melibatkan cara-cara dan ide-ide baru untuk menyelesaikan tugasnya. Pada defenisi lain perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai pembuatan, pengenalandan penerapan ide atau gagasan baru dalam pekerjaan, kelompok atau organisasi untuk meningkatkan kinerja peran individu, kelompok atau organisasi tersebut (Janssen, 2000:288).

Menurut De Jong dan Hartog (2010:24), perilaku kerja inovatif merupakan rangkaian kegiatan kerja yang secara bertahap dilakukan oleh pekerja dalam mengembangkan dan meningkatkan perilaku kerja yang efektif. Sementara perilaku inovatif dapat didefinisikan sebagai sebuah tindakan yang dilakukan

untuk menciptakan dan mengambil ide-ide, pemikiran, atau cara-cara baru untuk di terapkan dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan (Gaynor, 2002).

Perilaku inovatif adalah keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada permunculan, pengenalan, dan penerapan dari sesuatu yang baru dan menguntungkan pada seluruh tingkat organisasi. Sesuatu yang baru dan menguntungkan meliputi pengembangan ide atau teknologi pada produk baru dan perubahan dalam prosedur administratif yang bertujuan untuk meningkatkan relasi kerja. Penerapan ide-ide atau teknologi baru untuk proses kerja yang secara signifikan meningkatkan efisiensi dan efektivitas mereka (Kleysen & Street dalam Kresnandito & Fajrianthi, 2012:93).

Perilaku inovatif juga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja (Leong, 2013:129). Orang yang inovatif akan berupaya memecahkan permasalahan dengan menggunakan cara beda dengan yang biasa orang lakukan tetapi akan menghasilkan keefektifan dan efisien (Purba, 2009:150).

Perilaku inovatif karyawan mengacu pada sebuah kemampuan individu untuk menciptakan sebuah ide-ide dan sudut pandang baru, yang diubah menjadi inovasi (Dysvik, Kuvaas & Buch, 2014:729). Kualitas yang mendasar dari sebuah inovasi yang dilakukan karyawan adalah bagaimana seseorang dapat mencari tahu masalah dalam proses belajar, menghasilkan ide-ide dengan kreatifitas, kemudian mencari dukungan dan pengakuan yang sah, lalu menerapkannya kedalam prakter kerja (Zhao & Shao, 2011:280).

Mc Gruirk, Lenihan dan Hart (2015:965) mendefinisikan perilaku kerja inovatifsebagai penciptaan model bisnis, teknik manajemen, strategi dan

strukturorganisasi diluar dari yang sudah ada. Perilaku inovatif mengacu padakemampuan untuk menciptakan sebuah ide yang original, menggunakan hasilkerja sebagai sebuah ide yang berpotensi dan menerapkan ide-ide baru kedalampraktek kerja (Birdi, Leach, & Magadley, 2016:19).

Berdasarkan penjelasan pernyataan di atas, maka defenisi dari perilakuinovatif adalah serangkaian aktivitas yang melibatkan tahapan perilakupembuatan ide dan proses guna mengembangkan dan meningkatkan perilakukerja dengan cara yang baru sehingga bisa diterapkan dalam individu dankelompok di perusahaan atau organisasi agar pekerjaan menjadi lebih efektif

2.1.1.2. Dimensi Perilaku Inovatif

Perilaku inovatif merupakan proses multi tahapan, dengan aktifitas dan perilaku individu yang berbeda-beda di setiap tahapannya (Scott & Bruce, 1994). Janssen (2000:289) menambahkan bahwa perilaku inovatif merupakan perilaku kompleks yang terdiri dari tiga dimensi, yaitu *idea generation, idea promotion*dan *idea realization*. Adapun beberapa dimensi dari perilaku inovatif tersebut, yaitu:

1. *Idea Generation*

Inovasi individu dimulai dengan adanya kesadaran dari individu untuk melihat dan mengenali akan adanya peluang baru dari suatu permasalahan yang muncul (Kanter, dalam Janssen 2000:289). Janssen (2000) menambahkan bahwa persepsi mengenai permasalahan dalam pekerjaan, merasakan adanya keganjilan, atau munculnya tren merupakan pencetus atau dorongan dalam menghasilkan ide-ide baru. ide-ide baru. Kemudian dari peluang tersebut, individuakan mulai untuk memproduksi atau membuat suatu ide baru yang bermanfaat dalam berbagai

domain pekerjaan. Pendalaman suatu peluang dapat dilakukan dengan mencari cara untuk meningkatkan proses pelayanan atau memikirkan langkah alternatif dalam proses kerja, produk atau layanan (Kanter, dalam Janssen 2000:290). Inovasi dipacu oleh adanya pengakuan atas suatu peluang baru. Ketika peluang tersebut dihargai, seseorang perlu mengerahkan tenaga untuk memunculkan ide-ide tersebut.

2. Idea Promotion

Tahap selanjutnya dari proses inovasi adalah *idea promotion.* Dalam tahapan ini, individu mencari dukungan untuk ide yang ia bawa sertaberusaha untuk membangun sebuah koalisi untuk mendukung ide inovasi tersebut (Scott & Bruce, 1994). Ketika individu telah menghasilkan suatu gagasan, makai a harus berada di dalam suatu kelompok untuk mendapatkan rekan, penyokong dan pendukung ide di sekitarnya (Janssen, 2000:280). Hal ini penting dilakukan karena sebagian besar gagasan bersifat tidak pasti, membutuhkan kontribusi besar untuk mengembangkan dan mengimplementasikan inovasi serta dapat memunculkan reaksi penolakan terhadap perubahan. Selain itu, keberhasilan dari suatu inovasi sangat bergantung pada jumlah dan jenis dari kekuatan orang-orang yang mendukung ide-ide tersebut. Sebaliknya, kegagalan dari inovasi biasanya disebabkan oleh dukungan yang tidak pasti dan sumber daya yang tidak memadai selama tahapan awal pembangunan ide (Janssen, 2000:281).

3. Idea Realization

Pada tahapan terakhir dari proses inovasi ini, yaitu *idea realization*, individu melengkapi idenya dengan membuat suatu produk atau model dari ide inovasi tersebut yang dapat dialami langsung dan diterapkan dalam suatu pekerjaan, kelompok kerjaataupun organisasi secara keseluruhan, sehingga nantinya ide tersebut dapat disebarkan, diproduksi secara massal, ataupun digunakan secara produktif Janssen (2000:291). Tahapan ketiga pada prosesinovasi ini melibatkan kerja sama kelompok untuk menyelesaikan idetersebut dengan mengubahnya menjadi objek konkret dan nyata (secara fisikatau intelektual) yang dapat ditransfer kepada orang lain. Inovasi yangsederhana umumnya dapat diimplementasikan oleh individu atau karyawanitu sendiri, sedangkan inovasi yang lebih kompleks biasanya memerlukankerjasama kelompok yang memiliki anggota dengan berbagai variasipengetahuan, kompetensi dan peran kerja (Janssen,2000:293).

2.1.2. Faktor-Faktor Mempengaruhi Perilaku Inovatif

Etikariena & Muluk (2014:107) mengemukakan ada beberapa faktoryang dapat mempengaruhi munculnya perilaku inovatif, yaitu faktorinternal dan faktor eksternal. Faktor tersebut adalah:

a. Faktor Internal terdiri dari:

1. Tipe Kepribadian

Tipe kepribadian karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi munculnya perilaku inovatif karyawan (Etikariena & Muluk, 2014:108). Hal ini dikarenakan ketika karyawan memiliki kepribadian yang

mendorong pada perubahan-perubahan diri ke arah yang lebih baik maka karyawan juga akan terdorong untuk selalu memperbaiki dirinya. Ketika karyawan melakukan perubahan- perubahan yang lebih baik maka karyawan akan berusaha mencari alternatif-alternatif solusi agar dirinya tidak kembali menjadi pribadi yang ditinggalkan. Demikian, karyawan juga akan memunculkan perilaku-perilaku inovatif yang dapat menunjang karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik serta selalu berusahamemperbaiki hasil kerja menjadi lebih efektif. Adanya dorongandorongan untuk mencari alternatif atau peluang juga sama dengan karakteristik *entrepereneurial mindset* yang dikemukakan olehMcGrath & MacMillan (2000:966) pada karakteristik mencari peluang(*seek opportunities).*

2. Gaya Penyelesaian Masalah

   Gaya penyelesaian masalah yang tepat akan mendorong karyawan memunculkan perilaku inovatif sebagai solusi maupun tindakan preventif suatu permasalahan (Etikariena & Arum, 2018;108). Karyawan yang memiliki gaya penyelesaian masalah *problem solves* maupun *problem seekers* akan terdorong memunculkan penyelesaian penyelesaian masalah serta melakukan antisipasi permasalahan sehingga terdorong berperilaku inovatif sebagai tindakan peventif agar masalah tidak terjadi.

1. Keberanian Mengambil Resiko

   Karyawan yang berani mengambil risiko atas segala sesuatu yang dikerjakannya akan berpeluang untuk melakukan inovasi (Etikariena & Arum, 2018:115). Keberanian dalam mengambil risiko menjadikan karyawan lebih

leluasa dalam mengekspresikan ide-idenya serta melakukan implementasi atas ide-ide yang diciptakan. Berbeda ketika karyawan memiliki ketakutan dalam mengambil risiko akan membatasi karyawan dalam mengekspresikan serta mengimplementasikan ide-idenya dengan baik.

b. Faktor Eksternal

1. Dukungan untuk berinovatif.

Dukungan dari orang-orang disekitar individu sangat membantu bagi karyawan tersebut dalam menciptakan suatu perilaku inovatif, bukan hanya itu dukungan dari orang dalam organisasi tersebut juga bisa memunculkan perilaku inovatif bagi karyawan tersebut (Scott & Bruce, dalam Kresnandito dan Fajrianthi 1984:580).

2.2. Motivasi Kerja

2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suau dorongan semangat dan gairah kerja karyawan. Adapun Menurut Hasibuan (2013:141) mengemukan motivasi adalah mengarahkan mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi sebagai proses Psikilogis dalam diri sendiri seseorang akan mempengaruhi faktor-faktor menurut Viethzal Rivai (2013:456) menyatakan bahwa motivasi sebagai:

1. Lingkungan Kerja

   Yaitu segala sesuatu atau kondisi yang dirasakan disekitar para karyawan yang biasanya berpengaruh pada diri sendiri karyawan didalam pelaksanaan tugasnya, seperti hubungan antara dengan bawahan yang harmonis.

2. Gaji

   Yaitu balasan yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dan status sebagai karyawan yang memberi konribusi dalam tujuan perusahaan

3. Insentif

   Yaitu pendorong atau perangsang diluar gaji yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar timbul semangat yang besar untuk berprestasi.

4. Penghargaan Atau Prestasi Kerja

   Karyawan akan merasa senang apabila hasil kerja yang dicapai lebih baik serta akan menjadi bangga apabila atasan memberikan penghargaan kepada mereka yang berprestasi.

5. Rasa Aman dalam Bekerja

   Dalam hal ini rasa aman dalam bekerja merupakan hal yang dapa membuat karyawan merasa terpelihara oleh perusahaan, seperti perusahaan memberikan jaminan asuransi kesehaan kepada karyawan sehingga sewaktu-waktu dalam keadaan sakit tidak perlu mengeluarkan biaya terlalu banyak.

6. Bonus

   Masing-masing karyawan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerjannya dalam bentuk bonus.

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab. Menurut Payaman J.Simanjuntak (2011:01) Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Menurut Sutrisno (2016:151) adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivias kerja, ada lima faktor penilaian yaitu:

1. Kualitas hasil kerja

   Merupakan hasial kerja yang dicapai yang sesuai dengan syarat-syarat ketentuan.

2. Kuantitas hasil kerja

   Yaitu jumlah dari hasil kerja yang diselesaikan oleh karyawan.

3. Ketepatan waktu

   Yaitu ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaanyang telah diberikan.

4. Kehadiran ditempat kerja

   Merupakan kahadiran karyawan sesuai dengan aturan atttau tata tertib yang berlaku dalam organisasi.

Untuk mengetahui tentang faktor-fakor kinerja dapat dilihat bahwa Displin dan Motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja, Menurut Sutrisno (2016:152), yaitu:

1. Hasil kerja, yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilakan

dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan Pekerjaan, yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaanyang akan berpengaruh langsung terhadap kuanitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Insiatif, yaitu tingkat insiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecakapan Mental, yaitu tingka kemampuan dan ketetapan dalam menerima instruksi dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap, yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan
6. Disiplin, waktu dan absensi yaitu ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2.4. Penelitian Terdahulu

Berikut penelitian terdahulu yang dapat menjadi referensi dan sebagai pembeda dalam penelitian peneliti:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Ikhwana Pitaloka (2016) Pengaruh Displin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Cipta Prima Kontrindo Palembang	Mengkaji masalah tersebut penelitian ini membahas adanya Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Prima KontrindoPalembang Sumatra Selatan. Jenis Penelitian ini menggunakan jenis asosiatif.

		Jumlah sampel adalah 48 Karyawan yang bekerja di PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder yaitu penyebaran Kuesioner dan melalui dokumentasi PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang
2	Anton (2017) Pengaruh Motivasi Kerja dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada LKP ALFABANK Semarang)	Penelitian Ini menjelaskan ada nya pengaruh mediasi kepuasan kerja antara pengaruh motivasi kerja kepada kinerja karyawan, dan kepuasan kerja, dalam penelitian ini sebagai variabel mediasi yang digunakan untuk menjembatani antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Secara empirik dapat ditemukan variabel motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan variabel mediasi kepuasan kerja. Ada pengaruh mediasi kepuasan kerja dari pengaruh perilaku inovatif kepada kinerja karyawan.

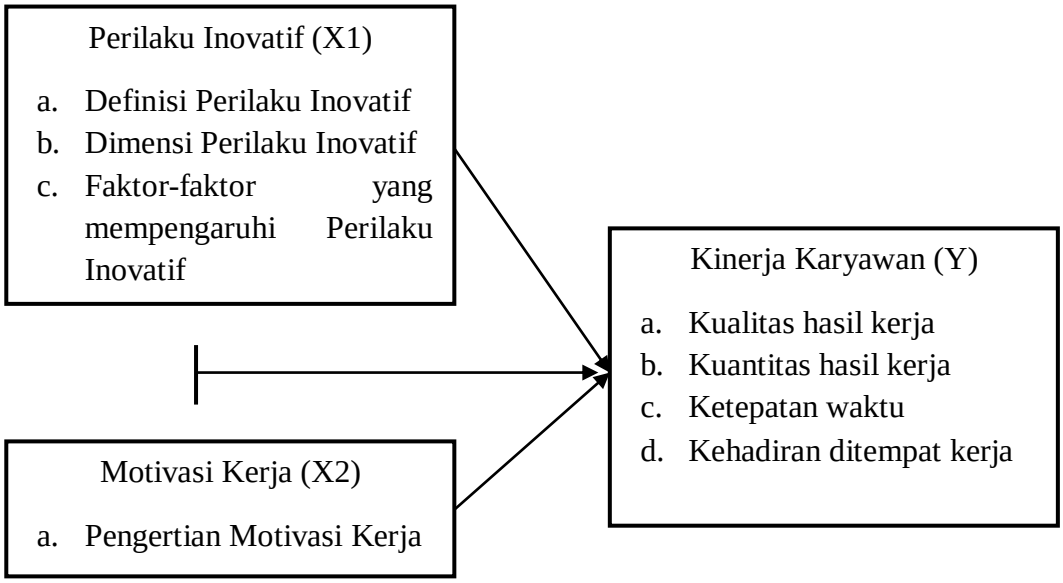
3.	Sri Elny (2021) Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Enzo Medan	Penelitian ini menjelaskan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja

2.5. Kerangka Konseptual

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan,mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dan kerangka berfikir dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



2.6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban dari masalah penelitian. Respon dinyatakan sebagai hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat:

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Adanya Pengaruh kerja inovasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Proteindotama Cipta Pangan.
2. Tidak ada pengaruh perilaku kerja inovatif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Proteindotama Cipta Pangan