

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang yang khusus mempelajari manajemen hubungan dan peranan manusia dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada dalam sebuah organisasi sehingga dapat mewujudkan tujuan serta kepuasan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi tersebut.

Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam penilaian di sebuah perusahaan, pemberian penghargaan pada setiap individu sesuai dengan kemampuan kinerjanya dalam sebuah organisasi tersebut.

Pada setiap anggota dalam sebuah organisasi tersebut mempunyai tujuan dan kepentingan tersendiri untuk bergabung dalam sebuah organisasi tersebut. Salah satu tujuan pada setiap karyawan adalah untuk mendapatkan uang yang merupakan satu-satunya alasan untuk bergabung dan bekerja, tetapi sebagian berpendapat bahwa uang merupakan salah satu kebutuhan yang terpenuhi melalui bekerja. Dalam lingkungan masyarakat seseorang yang bekerja akan lebih dihargai daripada tidak bekerja.

Untuk tercapainya tujuan biasanya pimpinan dalam sebuah organisasi atau perusahaan memberikan kompensasi, kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik bekerja antara organisasi dan sumber daya manusianya.

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan baik langsung ataupun tidak langsung, *financial* dan *non financial* secara adil dengan tujuan tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan tersebut, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja anggota atau karyawan. Adapun bentuk kompensasi *financial* ialah dalam bentuk gaji, tunjangan, *insentif* (bonus), dan komisi. Sedangkan kompensasi *non financial* ialah sebuah perhatian, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Jadi untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja kerjanya maka dibutuhkan anggota atau karyawan yang memiliki potensi yang baik guna untuk tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu kompensasi *financial* yang sangat tepat diberikan dalam sebuah perusahaan atau organisasi adalah *insentif*.

Pemberian *insentif* merupakan salah hal pokok paling penting yang harus dilakukan dalam sebuah perusahaan. Semangat tidaknya karyawan tergantung besar kecilnya *insentif* yang diberikan oleh perusahaan.

Motivasi kerja juga merupakan kompensasi yang tak kalah penting yang harus diperhatikan di sebuah perusahaan ini termasuk dalam kategori kompensasi *non financial*.

Motivasi adalah dorongan manusia untuk bertindak dan berperilaku. Sedangkan pengertian motivasi dalam kehidupan sehari-hari dapat diartikan sebagai proses yang dapat memberikan dorongan atau rangsangan kepada karyawan sehingga mereka dapat bekerja ikhlas dan tidak terbebani. Saydam (2000:326)

Kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan suatu organisasi. Moeheriono (2012:95)

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) yang mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan menjadi kewenangan Provinsi. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Utara (BAPPEDASU) yang terletak di Jalan Diponegoro No. 21A, Madras Hulu, Kecamatan Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara 20152. BAPPEDASU memiliki visi menjadi badan perencanaan yang handal dalam peningkatan pembangunan daerah menuju Sumatera Utara yang maju, sejahtera dan harmoni dalam keberagamannya. Dalam mencapai visi dan misi yang dimiliki perusahaan, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Utara memerlukan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dipekerjakan harus mempunyai kesamaan pandangan dengan visi dan misi perusahaan.

Noni Ardian (2019) melakukan penelitian serupa dengan judul “ Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB Kota Medan. “Di dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa pemberian insentif memiliki hasil yang cukup baik dan sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga penelitian ini menyimpulkan bahwa pengaruh insentif terhadap motivasi kerja dan kinerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

Maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian yang berjudul :
“Pengaruh Sistem Pemberian Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Utara (Bappedasu)”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Memberikan insentif kepada karyawan agar pekerjaan dapat selesai dengan baik.
2. Meningkatnya kinerja karyawan dikarenakan motivasi yang diberikan oleh perusahaan berdampak terhadap hasil kinerja karyawan.
3. Pemberian insentif membuat para karyawan berlomba untuk menjadikan hasil kerja mereka menjadi lebih baik.
4. Pemberian insentif kurang meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Terdapat perbedaan jumlah insentif yang diberikan kepada karyawan dengan jobdesk yang sama.

1.3 Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1.3.1. Batasan Masalah

Ruang lingkup penelitian ini meliputi pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Utara (BAPPEDASU) pada tahun 2020.

1.3.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan dapat dirumuskan oleh peneliti ialah sebagai berikut:

1. Bagaimana Insentif dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Utara?
2. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Utara?
3. Bagaimana insentif dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Utara?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Utara.

1.5. Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta wawasan khususnya mengenai pengaruh insentif terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan yang diharapkan oleh karyawan, sehingga penelitian ini juga dapat menambah literature atau referensi bacaan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

1) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi dan penjelasan secara empiris kepada Badan Perencanaan Pembanguna Daerah Sumatera Utara (BAPPEDASU).

2) Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan penjelasan tentang pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan juga nantinya hasil dari penelitian ini dapat menjadi landasan atau bahkan mendapatkan pengkajian lebih mendalam dengan cara mengkaji factor lainnya dari luar variable penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. URAIAN TEORITIS

2.1.1. PENGERTIAN INSENTIF

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008: 131) dalam Kadarisman (2012: 191) mengemukakan bahwa “Insentif adalah penghargaan/ imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja/ anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.”

Menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003: 101) dalam Kadarisman (2012: 195) mengemukakan bahwa “insentif merupakan elemen penghasilan atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kondisi pencapaian prestasi kerja pegawai.” Menurut Saydam (2000: 236) dalam Kadarisman (2012: 196) mengemukakan bahwa “insentif pada dasarnya adalah sebagai tambahan penghasilan yang diberikan kepada karyawan tertentu.”

2.1.1.1 Jenis-Jenis Insentif

Seorang pimpinan perusahaan perlu menetapkan suatu kebijaksanaan tertentu dalam pemberian insentif supaya karyawan dapat bekerja dengan lebih baik. Secara garis besar insentif dapat dibagi dua golongan yaitu :

1. Insentif Material

Menurut Hasibuan (2012), mengungkapkan upah insentif kombinasi dengan memaparkan kombinasi antara waktu yang dihemat dengan aktivitas kerja. Menurut

Amstrong (2013), pengaturan dalam organisasi mengenai apa dan bagaimana karyawan harus dibayar atas pekerjaan yang mereka lakukan. Insentif dapat diberikan dalam bentuk : Uang (Bonus dan Komisi), Kompensasi yang Ditanggungkan (Pensiun dan Pembayaran Kontraktual), Jaminan Sosial (Pemberian perumahan dinas dan Pengobatan secara cuma-cuma).

2. Insentif Non Material

Insentif non material dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain :

- a. Pemberian pujian baik lisan maupun tulisan, secara resmi (dimuka umum) ataupun secara pribadi.
- b. Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja.

2.1.1.2. Tujuan Insentif

Tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.

Menurut Sarwoto (2012: 144) insentif adalah suatu sarana motivasi yang diberikan sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan.

2.1.1.3. Indikator Insentif

Sarwoto (2012: 144), mengemukakan bahwa indikator insentif adalah sebagai berikut:

a) Bonus

- Uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan.
- Diberikan secara selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerimanya.
- Diberikan sekali terima tanpa sesuatu ikatan dimasa yang akan datang.

b) Komisi

- Merupakan sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan pekerjaan yang baik.
- Lazimnya dibayarkan sebagai bagian dari pada penjualan dan diterimakepada pekerja bagian penjualan.

c) Kompensasi

Ada dua macam program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari yaitu pensiun dan pembayaran kontraktual. Pensiun mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia yaitu menyediakan jaminan sosial ekonomi setelah berhenti bekerja. Pembayaran kontraktual adalah pelaksanaan perjanjian antara perusahaan dan karyawan dimana karyawan setelah selesai masa kerja akan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode waktu yang telah ditentukan.

d) Jaminan sosial

Insentif material yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial yang lazimnya diberikan secara kolektif, tidak ada unsur kompetitif atau persaingan, setiap karyawan dapat memperolehnya sama rata dan otomatis.

e) *Profit sharing*

Dalam hal pembayaran dapat diikuti macam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan kedalam daftar pendapatan setiap karyawan.

f) Kompensasi yang ditangguhkan

Ada dua macam program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari yaitu pensiun dan pembayaran kontraktual. Pensiun mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia yaitu menyediakan jaminan sosial ekonomi setelah berhenti bekerja. Pembayaran kontraktual adalah pelaksanaan perjanjian antara perusahaan dan karyawan dimana karyawan setelah selesai masa kerja akan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode waktu yang telah ditentukan.

2.1.2. PENGERTIAN MOTIVASI

Motivasi didalam pribadi orang, akan berpengaruh langsung terhadap tindakan yang akan dilakukannya, karena motivasi merupakan kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu yang dapat memuaskan keinginannya. Menurut Robbins (2003: 156) dalam Wibowo (2012: 378) menyatakan bahwa “motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus- menerus individu menuju pencapaian tujuan”.

Mangkunegara (2012: 93) mengatakan bahwa Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motivasi. Motivasi di sini tidak tumbuh dengan sendirinya, perusahaan harus dapat membangkitkan motivasi karyawan.

2.1.2.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu :

1. Faktor Ekstern (lingkungan kerja, pemimpin dan kepemimpinan, tuntutan perkembangan organisasi atau tugas dan dorongan atau bimbingan atasan).
2. Faktor Intern (pembawaan individu, tingkat pendidikan, pengalaman masa lampau dan keinginan atau harapan masa depan).

2.1.2.2. Indikator Motivasi

Adapun indikator-indikator motivasi menurut Mangkunegara (2013: 111):

1) Kerja Keras

Pencapaian prestasi kerja sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

2) Orientasi Masa Depan

Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan kedepan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.

3) Usaha Untuk Maju

Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

4) Tingkat Cita-cita Dan Kesuksesan

Tingkat cita -cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.

5) Ketekunan Bekerja

Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk tetap selalu bekerja dengan baik.

6) Hubungan Dengan Rekan Kerja

Rekan kerja yang saling mendukung akan saling mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja.

7) Pemanfaatan Waktu

Waktu yang digunakan karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai motivasi yang tinggi dalam bekerja.

8) Orientasi Tugas Dan Keseriusan Tugas

Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal.

2.1.3. Definisi Kinerja

Menurut Supardi (2013: 45) kinerja diartikan sebagai prestasi, menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Pengertian kinerja sering diidentikkan dengan prestasi kerja. Karena persamaan antara kinerja dengan prestasi kerja. Kinerja lebih sering disebut dengan prestasi yang merupakan ‘hasil’ atau ‘apa yang keluar’ (outcomes) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi.

Menurut Hamzah dan Lamatenggo (2014: 60) mengemukakan bahwa “kinerja yang nyata jauh melampaui apa yang diharapkan adalah kinerja yang menetapkan standar-standar tertinggi orang itu sendiri, selalu standar-standar yang melampaui apa yang diminta atau diharapkan orang lain”.

2.1.3.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Faktor Intern (kemampuan individu, motivasi, dukungan yang diterima, pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan dengan organisasi).
2. Faktor Ekstern (lingkungan kerja, pemimpin dan kepemimpinan, tuntutan perkembangan organisasi atau tugas dan dorongan atau bimbingan atasan).

2.1.3.2. Penilaian Kinerja

Penilaian prestasi kerja adalah sebagai penyedia informasi yang sangat membantu dalam membuat dan menerapkan keputusan-keputusan seperti promosi jabatan, peningkatan gaji, pemutusan hubungan kerja dan transfer.

Menurut Handoko (2011), penilaian prestasi adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Dimana kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan upah balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

2.1.3.3. Indikator Kinerja

Adapun indikator – indikator Kinerja menurut Handoko (2011):

1. Kualitas merupakan kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti dalam jumlah unit, jumlah siklus aktivitas dan diselesaikan.

3. Ketepatan waktu merupakan aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. 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 merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan komitmen fungsi kerjanya.

2.2. PENELITIAN TERDAHULU

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Penelitian
1	Siti Marhumi (2018)	Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Media Fajar Koran	Variabel insentif dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa insentif dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada P.T. Media Fajar Koran.

2.	Yolanda Safitri (2018)	Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Akses Telkom Medan	Hasil peneliti menunjukkan jika insentif meningkat maka kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses meningkat. Jika motivasi meningkat maka kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses meningkat. Jika insentif dan motivasi meningkat maka kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses meningkat.
3	Chairil Anwar (2021)	Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tasindo Central Perkasa Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo	Hasil peneliti menunjukkan bahwa pemberian insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tasindo Central Perkasa Sidoarjo. Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian insentif merupakan variabel terkuat diantara variabel lainnya di penelitian ini. Pemberian motivasi juga merupakan variabel yang berpengaruh positif dan

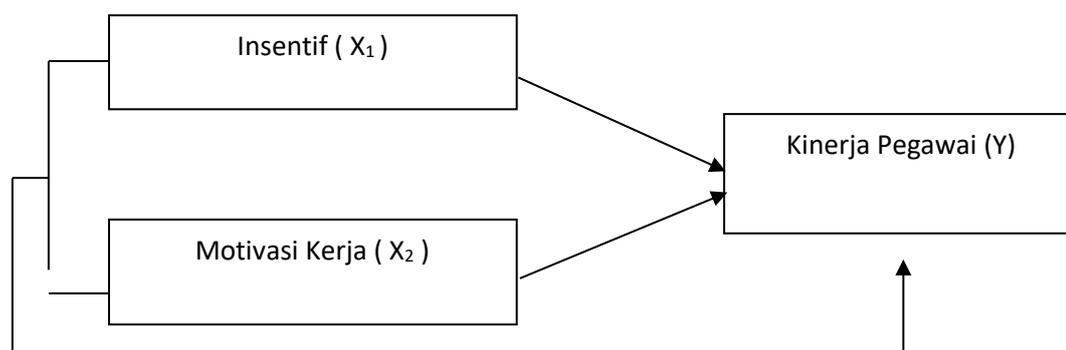
			signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tasindo Cental Perkasa Sidoarjo
4	Novita Yuliandri Daulay (2017)	Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nanjung Surya Yogitama	Insentif yang diberikan di PT. Nanjung surya yogitama dapat dikatakan baik. Hal ini di dukung dengan presentase jawaban responden tertinggi untuk pernyataan Perusahaan memberikan komisi ketika dapat mencapai target yang diberikan, berarti insentif yang diberikan PT. Nanjung Surya Yogitama sudah sangat baik dalam mendukung kinerja karyawannya. Motivasi Kerja yang diberikan PT. Nanjung Surya Yogitama kepada karyawannya dapat dikatan baik. Hal ini di dibuktikan dengan presentase jawaban responden tertinggi untuk variable Motivasi Kerja dengan pernyataan Atasan dapat

			menciptakan hubungan yang menyenangkan dengan bawahan.
--	--	--	--

2.3. KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka konseptual adalah cara untuk melihat hubungan antara Variabel dengan penelitian Variabel alat pengujian. Kerangka konseptual merupakan suatu bentuk kerangka berpikir yang dapat digunakan sebagai pendekatan dalam memecahkan masalah. Biasanya kerangka penelitian ini menggunakan pendekatan ilmiah dan memperlihatkan Variabel dalam proses analisisnya.

Gambar 2.1



Sumber : Hasil Pengolahan Data

2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesa adalah rumusan jawaban sementara terhadap suatu masalah yang dimaksudkan sebagai tuntutan sementara dalam penyelidikan untuk mencari jawaban yang sebenarnya. Berdasarkan uraian teoritis dan kerangka konseptual di atas, maka dapat ditarik hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

X1: Terdapat dugaan bahwa ada pengaruh Insentif terhadap Kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara

X2 : Terdapat dugaan bahwa ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara

Y : Terdapat dugaan bahwa ada pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara