

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan pelatihan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada table berikut ini.

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No.	Nama, tahun, judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Nina Sa'idah (2015) Pengaruh Pelatihan dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Inspektorat Kabupaten Situbondo	Pelatihan dan pemberian insentif, kinerja Karyawan	Regresi linier	Terdapat pengaruh pelatihan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan
2.	Amanda Bounita Rizki (2014) Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Cv Kedai Digital Yogyakarta	Pelatihan Kerja, Insentif, Kinerja Karyawan	uji regresi linier berganda	Kemudian pelatihan dan insentif secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Yop Harris (2014) pengaruh pelatihan dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Arina multi karya cabang pekanbaru	pelatihan, insentif dan kinerja karyawan	Regresi linier berganda	pelatihan dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
4	Amir Elnaga (2013)/ The Effect of Training on Employee Performance	Training and Employee Performance	Regression	correlate directly the relationship between training and employee performance

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Pelatihan Kerja

2.2.1.1. Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Panggabean (2012:51) mengungkapkan bahwa pelatihan lebih berorientasi pada pekerjaan saat ini untuk meningkatkan keterampilan keterampilan tertentu. Di lain pihak pengembangan karyawan lebih berorientasi pada masa depan dan lebih peduli terhadap pendidikan, yaitu terhadap peningkatan kemampuan seseorang untuk memahami dan menginterpretasi pengetahuan bukan mengajarkan kemampuan teknis.

Begitu pula dengan halnya Mathis (2008:5), yang memberikan definisi mengenai pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi oleh karna itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit ataupun luas.

Pelatihan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:135) adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa secara umum pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan perubahan sikap individu dalam perusahaan agar dalam melaksanakan tugas yang diembannya menjadi lebih baik lagi, dengan kata lain setiap pegawai membutuhkan suatu pelatihan untuk meningkatkan dirinya

2.2.1.2. Tujuan Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2010:49), mengemukakan tujuan utama pelatihan secara luas yang di kelompokkan menjadi sembilan bidang yaitu:

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
2. Meningkatkan produktivitas kerja
3. Meningkatkan kualitas kerja
4. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
6. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
8. Meningkatkan keusangan (obsolescence).
9. Meningkatkan perkembangan skill pegawai.

2.2.1.3. Indikator Pelatihan

Adapun Indikator-Indikator Pelatihan menurut Rivai (2009:324) sebagai berikut:

a. Materi pelatihan

Dengan mengetahui kebutuhan akan pelatihan, sebagai hasil dari langkah pertama dapat ditentukan materi pelatihan yang harus diberikan.

b. Metode pelatihan

Sesuai dengan materi pelatihan yang diberikan, maka ditentukanlah metode atau cara penyajian yang paling tepat. Penentuan atau pemilihan metode pelatihan tersebut didasarkan atas materi yang akan disajikan.

c. Pelatih (instruktur)

Pelatih harus didasarkan pada keahlian dan kemampuannya untuk mentransformasikan keahlian tersebut pada peserta pelatihan.

d. Peserta pelatihan

Agar program pelatihan dapat mencapai sasaran hendaknya para peserta dipilih yang benar-benar “siap dilatih” artinya mereka tenaga kerja yang diikutsertakan dalam pelatihan adalah mereka yang secara mental telah dipersiapkan untuk mengikuti program tersebut. Pada langkah ini harus selalu di jaga agar pelaksanaan kegiatan pelatihan benar-benar mengikuti program yang telah ditetapkan.

e. Sarana pelatihan

Semua fasilitas yang dibutuhkan untuk mendukung berlangsungnya pelatihan seperti gudang atau ruangan, alat tulis kantor, alat peraga, konsumsi, dukungan keuangan, dan sebagainya, hendaknya dipersiapkan secara teliti.

2.2.2. Insentif

2.2.2.1. Pengertian Insentif

Rivai (2009:384) mengemukakan bahwa insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan.

Pengertian insentif menurut Mangkunegara (2010:89) adalah: penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2012:117), mengemukakan bahwa Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Jadi menurut pendapat-pendapat para ahli di atas penulis simpulkan, bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang karyawan, jadi seseorang mau bekerja dengan baik.

2.2.2.2. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif menurut Rivai (2009:384) mengemukakan bahwa insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan. yaitu:

1. Bagi perusahaan:
 - a. Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan.

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

2.2.2.3. Indikator Insentif

Menurut Hasibuan (2007), Indikator - indikator insentif yaitu:

1. Insentif material / finansial Insentif material/finansial adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang.
2. Insentif non material / non finansial Insentif non material/non finansial adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti penghargaan , fasilitas yang mendukung pekerjaan.
3. Insentif sosial adalah perangsang pada karyawan yang diberikan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya seperti promosi

2.2.3. Kinerja Karyawan

2.2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Simanjuntak (2005:221), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

Menurut Hariandja, (2008:195). Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku yang nyata yang di tampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2009:97).

Mangkuprawira dan Hubeis (2007:160) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor – faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya.

Dari beberapa definisi di atas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

2.2.3.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2010:94) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Menurut Nitisemito (2011:109), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

1. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
2. Penempatan kerja yang tepat
3. Pelatihan dan promosi
4. Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)
5. Hubungan dengan rekan kerja
6. Hubungan dengan pemimpin

2.2.3.3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Gomes (2009:142) dalam Aruan (2013) mengembangkan beberapa indikator- indikator kinerja, yaitu :

- a. *Quantity of Work*: jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang di tentukan
- b. *Quality of Work*: kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat – syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c. *Job Knowledge*: luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.

- d. *Creativeness*: keaslian gagasan-gagasan yang di munculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. *Cooperation*: kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- f. *Personal Qualities*: menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan dan integritas pribadi

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Hubungan antara Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan

Salah satu benefit yang dapat diperoleh dari pelaksanaan penilaian kinerja adalah informasi yang penting untuk merancang dan memprogramkan pelatihan yang dibutuhkan oleh pegawai. Pelatihan membantu para pegawai dalam mengembangkan berbagai keterampilan tertentu yang memungkinkannya untuk berhasil pada pekerjaannya saat ini dan mengembangkan pekerjaannya dimasa mendatang. Para ahli manajemen mengakui pelatihan strategis signifikan menumbuhkan keberhasilan sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai (Sinambela, 2012: 207).

Pelatihan dapat membantu pegawai dalam mengembangkan berbagai keterampilan yang dibutuhkan dan menjalankan perusahaannya, yang secara langsung akan mempengaruhi bisnis yang dilakukannya. Memberikan kepada peluang kepada pegawai untuk belajar dan berkembang dapat menciptakan lingkungan pekerjaan yang positif, yang mendukung strategi

bisnis dengan menarik pegawai berbakat serta memotivasi dan mempertahankan pegawai yang ada pada saat ini. (Sinambela, 2012: 207).

Penelitian Helmy Adisaksana (2015) membuktikan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Sikap positif terhadap pelatihan dan insentif dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.3.2. Hubungan pemberian Insentif dengan Kinerja Karyawan

Pemberian insentif merupakan dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Menurut Simamora (2009:623) insentif sangat penting bagi karyawan guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi.

Rivai (2009:384) mengemukakan bahwa insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan.

Disamping itu insentif juga berfungsi sebagai penghargaan dari karyawan yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Pandangan Wibowo (2012) menyebutkan bahwa insentif mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan karena setiap pekerjaan yang telah memberikan kinerja terbaiknya pasti mengharapkan imbalan di samping gaji atau upah sebagai tambahan berupa insentif atas prestasi yang telah diberikannya terhadap perusahaan. Pemberian insentif yang terdiri

materi dan non materi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hasil.

Penelitian Yop Harris (2014) dengan judul pengaruh pelatihan dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Arina multi Karya Cabang Pekanbaru hasilnya Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.4. Kerangka Konseptual

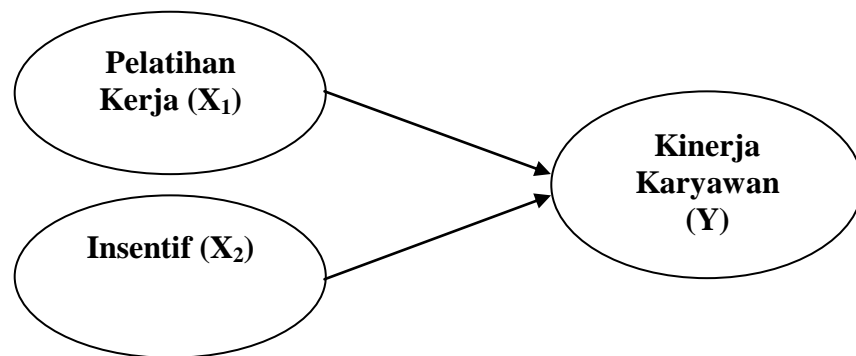
Pelatihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kerja karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan. Pelatihan dan kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat karena untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi sangat ditentukan oleh adanya kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan karyawan yang tinggi pula dari hasil pelatihan.

Insentif adalah semua pendapatan atau balas jasa yang berbentuk uang atau berupa barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan/instansi. Di mana insentif yang diberikan perusahaan/instansi adalah sebagai salah satu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian insentif yang tepat di samping untuk meningkatkan kinerja karyawan, dimaksudkan pula untuk membuat karyawan memiliki kesetiaan bekerja di instansi dan jika dikelola dengan baik, insentif

membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan optimum. Hasil penelitian Penelitian Helmy Adisaksana (2015) membuktikan bahwa Pelatihan dan insentif berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

Berikut ini akan digambarkan bagan dari kerangka konseptual dalam penelitian ini :

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual



2.5. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya (Riduwan, 2010). Berdasarkan kerangka konseptual yang telah digambarkan dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H₁ : Semakin baik pelatihan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada UD Aries Motor Putra Peterongan Jombang
- H₂ : Semakin tinggi pemberian insentif maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada UD Aries Motor Putra Peterongan Jombang