

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, PARADIGMA

PENELITIAN, HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Teknologi Informasi

2.1.1.1 Pengertian Teknologi Informasi

Penggunaan teknologi informasi mampu memberikan kemudahan dalam menyelesaikan segala proses pekerjaan ataupun suatu program dalam organisasi. Khususnya dalam membantu proses pengolahan berbagai macam data, pemrosesan data, penyimpanan data, dan sebagainya. Menurut **Sutrabri (2014: 3)**, teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, dan memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat, dan tepat waktu yang digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan serta merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan. Dalam hal ini salah satu alat yang umum digunakan di setiap perusahaan atau organisasi adalah komputer, dimana komputer tersebut membantu karyawan dalam mengubah sebuah data menjadi suatu informasi yang memberikan manfaat bagi kemajuan suatu organisasi. Penggunaan teknologi informasi dalam bekerja dapat membantu segala pekerjaan untuk diselesaikan dalam waktu yang singkat dan memberikan hasil yang akurat. Hal ini mampu membuat kinerja karyawan menjadi

meningkat karena segala pekerjaan dapat diselesaikan dengan mudah sehingga membuahkan hasil yang maksimal.

Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo (2011: 57) mengatakan bahwa teknologi informasi merupakan suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data. Pengolahan data itu sendiri berupa pemrosesan, mendapatkan, menyusun, menyimpan, dan memanipulasi data dengan menggunakan banyak cara sehingga dapat menghasilkan informasi yang berkualitas, dimana informasi tersebut bersifat relevan, akurat, dan juga tepat waktu. Menurut **Mulyadi (2014: 21)**, teknologi informasi adalah mencakup komputer (baik perangkat keras dan perangkat lunak), berbagai peralatan kantor elektronik, perlengkapan pabrik dan telekomunikasi.

2.1.1.2 Indikator Teknologi Informasi

Sutarman (dalam Irma Rosmawati 2017) berpendapat bahwa indikator teknologi informasi sebagai berikut:

1. **Menangkap**, memperoleh informasi pada titik asalnya dari suatu aktivitas, meliputi ketepatan data, arti data, dan asistensi
2. **Mengolah**, mengolah/memproses data masukan yang diterima untuk menjadi informasi.
3. **Menghasilkan**, menghasilkan atau mengorganisasikan informasi kedalam bentuk yang berguna misalnya laporan, tabel, dan grafik.
4. **Menyimpan**, menyimpan atau merekam data dan informasi dalam suatu media yang dapat digunakan untuk keperluan lainnya

5. **Transmisi**, mengirim data dan informasi dari suatu lokasi ke lokasi lain melalui jaringan komputer.

2.1.1.3 Manfaat Teknologi Informasi

Abdulhak (2010) menyatakan bahwa teknologi informasi dapat memberikan beberapa manfaat. Manfaat tersebut yakni dapat digunakan sebagai media atau alat bantu, misalnya saja dalam kelautan. Dalam kelautan, teknologi informasi bisa digunakan sebagai pelengkap untuk melakukan suatu penelitian dan pengembangan. Selain itu, teknologi informasi juga dapat memberikan manfaat sebagai sumber informasi atau sebagai alat pencari informasi. Dimana informasi tersebut dapat digunakan sebagai pendukung untuk melakukan penelitian sehingga dapat memberikan hasil yang akurat. Teknologi informasi juga memiliki manfaat sebagai sistem pembelajaran.

2.1.1.4 Perangkat Teknologi Informasi

Dalam pemanfaatan teknologi informasi, terdapat beberapa perangkat yang dibutuhkan sebagai suatu pendukung. Menurut **Jamal M.A (2011: 164-166)**, perangkat teknologi informasi yang biasa digunakan antara lain komputer. Komputer itu sendiri digunakan sebagai perangkat *hardware* dan *software* untuk membantu seseorang dalam mengolah data menjadi informasi kemudian menyimpannya sehingga dapat digunakan di lain waktu. Sama halnya dengan *laptop/notebook*

dimana perangkat tersebut memiliki fungsi yang sama dengan komputer namun memiliki bentuk yang lebih praktis.

Tabel 2.1
Konsep dan Kesimpulan Teknologi Informasi

| No | Tahun Penelitian | Peneliti | Konsep menurut peneliti |
|----|------------------|---|--|
| 1 | 2016 | Novemy Triyandari Nugraho | Teknologi informasi adalah suatu studi perancangan, implementasi, pengembangan, dukungan atau manajemen sistem informasi berbasis komputer, terutama pada aplikasi <i>hardware</i> dan <i>software</i> secara sederhana dalam mendukung dan meningkatkan kualitas informasi untuk setiap lapisan masyarakat secara cepat dan berkualitas. |
| 2 | 2016 | Muzzaki, Susilo, Yuniarto | Menurut Jogiyanto (2007) Teknologi informasi merupakan suatu bagian dari sistem informasi yang dibentuk dengan tujuan untuk memberikan manfaat yang optimal bagi para penggunanya. Jika seseorang percaya bahwa sistem informasi mudah digunakan maka dia akan menggunakannya, begitupun sebaliknya |
| 3 | 2014 | Ni Putu Alannita, I Gusti Ngurah Agung Suaryana | Teknologi informasi merupakan suatu kebutuhan bagi organisasi yang dapat membantu kinerja organisasi dan juga individu. Keberhasilan kinerja individu sangat dipengaruhi faktor kecanggihan teknologi. |
| 4 | 2014 | Agil Rakhmansyah, M. Al Musadieg, Heru Susilo | Penggunaan teknologi informasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam memperlancar kegiatan suatu usaha. Dukungan karyawan yang memahami teknologi informasi sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerja perusahaan itu sendiri. |
| 5 | 2014 | Sutabri | Teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan. |

| | | | |
|---|------|---------|--|
| 6 | 2014 | Mulyadi | Teknologi informasi adalah mencakup komputer (baik perangkat keras dan perangkat lunak), berbagai peralatan kantor elektronik, perlengkapan pabrik dan |
|---|------|---------|--|

| | | | |
|----|------|------------------------|---|
| | | | telekomunikasi. |
| 7 | 2013 | Kadir dan Triwahyuni | Teknologi informasi adalah studi penggunaan peralatan elektronika, terutama komputer, untuk menyimpan, menganalisis, dan mendistribusikan informasi apa saja, termasuk kata-kata, bilangan, dan gambar. |
| 8 | 2012 | Darmawan | Teknologi informasi adalah hasil rekayasa manusia terhadap proses penyampaian informasi dari pengirim ke penerima sehingga lebih cepat, lebih luas sebarannya, lebih lama penyimpanannya. |
| 9 | 2011 | Richardus Eko Indrajit | Teknologi informasi adalah suatu teknologi yang berhubungan dengan pengolahan data menjadi informasi dan proses penyaluran data/ informasi tersebut dalam batas-batas ruang dan waktu. |
| 10 | 2009 | Sutarman | Teknologi informasi adalah studi, perancangan, pengembangan, implementasi dukungan atau manajemen system informasi berbasis komputer, khususnya aplikasi perangkat lunak dan perangkat keras komputer. |

(Sumber: Hasil olah Peneliti)

Berdasarkan teori-teori di atas, dapat dikatakan teknologi informasi merupakan suatu hal yang dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk dapat membangun kinerja organisasi itu sendiri dan juga kinerja individu dimana teknologi itu juga memiliki peran yang sangat penting terhadap kelancaran seluruh kegiatan dalam organisasi. Namun, keberhasilan dari penerapan teknologi informasi itu sendiri harus didukung penggunaannya oleh karyawan yang memiliki kemampuan dalam memahami cara kerja teknologi itu sendiri. Selain itu, adanya kepercayaan terhadap kemudahan penerapan teknologi informasi juga dibutuhkan untuk menggunakan teknologi itu sendiri.

Berdasarkan 10 konsep yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel tersebut, konsep yang digunakan oleh penulis penelitian untuk penelitian ini merujuk kepada

konsep yang dikemukakan oleh **Sutarman (2009)**, teknologi informasi adalah studi, perancangan, pengembangan, implementasi dukungan atau manajemen sistem informasi berbasis komputer, khususnya aplikasi perangkat lunak dan perangkat keras komputer. Jika suatu organisasi memanfaatkan dukungan komputer dan aplikasi khusus maka pekerjaan akan menjadi lebih mudah dan menghasilkan data informasi yang dibutuhkan.

Tabel 2.2
Indikator Teknologi Informasi

| No | Tahun Penelitian | Peneliti | Indikator Teknologi Informasi |
|----|------------------|---------------------------|---|
| 1 | 2017 | Irma Rosmawati | Menurut Sutarman (2009) 1. Menangkap , memperoleh informasi pada titik asalnya dari suatu aktivitas, meliputi ketepatan data, arti data dan asistensi 2. Mengolah , mengolah/memproses data masukan yang diterima untuk menjadi informasi. 3. Menghasilkan , menghasilkan atau mengorganisasikan informasi kedalam bentuk yang berguna misalnya laporan, tabel, dan grafik. 4. Menyimpan , menyimpan atau merekam data dan informasi dalam suatu media yang dapat digunakan untuk keperluan lainnya 5. Transmisi , mengirim data dan informasi dari suatu lokasi ke lokasi lain melalui jaringan komputer. |
| 2 | 2016 | Muzzaki, Susilo, Yuniarto | Menurut Jogiyanto (2007) 1. Mudah Dipelajari , artinya penggunaan teknologi informasi tidak membutuhkan banyak tenaga atau pikiran untuk mempelajarinya. 2. Terkendali , teknologi informasi tersebut dapat dengan mudah dikendalikan oleh karyawan. 3. Fleksibel , artinya teknologi informasi |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | tersebut dapat dengan mudah menyesuaikan dengan kebutuhan serta |
|--|--|--|--|

| | | | |
|---|------|-----------|---|
| | | | <p>kesesuaian tugas karyawan.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Mudah untuk Digunakan, teknologi informasi tersebut dapat memudahkan pekerjaan karyawan. 5. Terampil teknologi informasi membuat karyawan lebih terampil dalam mengerjakan tugas yang diberikan |
| 3 | 2006 | Sabihaini | <ol style="list-style-type: none"> 1. Faktor Sosial, faktor yang beranggapan bahwa ada orang lain yang mendukung dirinya untuk menggunakan teknologi informasi. 2. Perasaan, berhubungan dengan perasaan yang dirasakan individu atas pekerjaan yang dijalankan, apakah dalam menjalankannya merasa senang, tidak puas, suka cita, dan nyaman jika didukung oleh teknologi informasi. 3. Kesesuaian Tugas, menunjukkan sebuah hubungan antara pemanfaatan teknologi informasi dengan kebutuhan tugas yang diemban. Berguna untuk mengukur apakah individu percaya bahwa pemanfaatan teknologi informasi dapat meningkatkan kinerja individu apabila peralatan teknologi informasi sesuai dengan yang dibutuhkan. 4. Konsekuensi Jangka Panjang, hasil yang diperoleh untuk manfaat di masa mendatang. Dapat diukur melalui <i>output</i> yang dihasilkan apakah mempunyai manfaat jangka panjang. 5. Kondisi yang Memfasilitasi, faktor objektifitas yang ada di lingkungan kerja yang memudahkan dan membantu pemakai dalam melakukan pekerjaan. |

(Sumber: Hasil olah Peneliti)

Berdasarkan 2 indikator yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel 2.2, maka indikator yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini adalah indikator teknologi informasi yang dikemukakan oleh **Sutarman (dalam Irma Rosmawati, 2017)** dikarenakan sesuai dengan fenomena yang terjadi dimana karyawan di P3GL

merasa data mereka belum tersimpan dengan aman dan data yang didapat masih kesulitan untuk dikelompokkan.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Tingkat kepatuhan seseorang terhadap aturan yang berlaku di perusahaan berbeda. Hal itu menunjukkan bahwa disiplin kerja tiap individu tidaklah sama tergantung dari kesadaran setiap individu. Disiplin Kerja sendiri mempengaruhi kinerja karyawan karena orang yang disiplin cenderung lebih dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas yang ada di suatu perusahaan. Menurut **Hasibuan (2013: 86)**, disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (**Sutrisno, 2011: 86**).

2.1.2.2 Indikator Disiplin Kerja

Sutrisno (2011) dalam **Abdul Wahab Sya'Rani (2018)** berpendapat bahwa indikator Disiplin Kerja sebagai berikut:

1. **Taat terhadap aturan waktu.** Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. **Taat terhadap peraturan perusahaan.** Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. **Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.** Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. **Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.** Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.1.2.3 Konsep dan Indikator Disiplin Kerja

Tabel 2.3
Konsep dan Kesimpulan Disiplin Kerja

| No | Tahun Penelitian | Peneliti | Konsep menurut peneliti |
|----|------------------|--------------|---|
| 1 | 2016 | Edy Sutrisno | Disiplin dapat dipengaruhi oleh segala hal yang berkaitan dengan kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku di suatu perusahaan karena ketidakdisiplinan yang seharusnya diperhatikan oleh para atasan. |
| 2. | 2016 | Afandi | Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajemen untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. |
| 3. | 2014 | Sinungan | Disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan. |
| 4. | 2013 | Hasibuan | Disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik. |

| | | | |
|-----|------|---------------------|--|
| 5. | 2013 | Mangkunegara | Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kadang-kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun. Oleh karena itu, kedisiplinan sangat diperlukan dalam kondisi seperti itu. Dalam organisasi, masih banyak karyawan yang terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya. |
| 6. | 2011 | Sutrisno | Disiplin dalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. |
| 7. | 2012 | Ma'arif dan Kartika | Disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja diantara proses ini melibatkan pimpinan/manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan. |
| 8. | 2012 | Sinambela | Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan. |
| 9. | 2011 | Rivai | Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. |
| 10. | 2010 | Anoraga | Disiplin kerja sebagai suatu keadaan tertib. Orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi patuh pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati. |

(Sumber: Hasil olah Peneliti)

Berdasarkan teori-teori diatas, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran yang ada pada diri seseorang untuk bertindak dan berperilaku sejalan dengan peraturan yang ada dalam melaksanakan segala pekerjaan yang telah

diberikan dimana dalam hal ini disiplin kerja juga berperan sebagai suatu prosedur untuk mengoreksi dan memberikan hukuman terhadap pelanggar peraturan.

Berdasarkan 10 konsep yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel 2.3, konsep yang digunakan oleh penulis penelitian untuk penelitian ini merujuk kepada konsep yang dikemukakan oleh **Sutrisno (2011)** bahwa disiplin kerja suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di P3GL Bandung dimana masih banyak karyawan yang tidak melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan di P3GL Bandung kurang memiliki rasa hormat dalam dirinya terhadap segala peraturan yang telah ditetapkan sehingga dapat dikatakan tingkat kedisiplinan para karyawannya dalam bekerja masih dibawah standar.

Tabel 2.4
Indikator Disiplin Kerja

| No | Tahun Penelitian | Peneliti | Indikator Disiplin Kerja |
|----|------------------|----------|--|
| 1 | 2017 | Hasibuan | <p>1. Teladan Pimpinan. Pemimpin dalam hal ini harus mampu memberikan teladan pimpinan yang baik terhadap bawahan atau pegawai, baik dalam hal kedisiplinan, kejujuran, keadilan, dan perbuatan sesuai dengan perkataan. Keadilan. Berbuat adil adalah suatu dorongan yang akan mewujudkan kedisiplinan pegawai atau bawahan, keadilan yaitu dengan memberikan suatu perlakuan yang sama terhadap satu sama lain.</p> <p>2. Sanksi Hukuman. Sanksi hukuman sangat berpengaruh demi memelihara kedisiplinan pada karyawan. Demi memberi rasa jera terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran, dan bertujuan supaya pegawai mengikuti peraturan-peraturan yang ada pada organisasi atau instansi tersebut.</p> <p>3. Ketegasan Memberikan ketegasan pimpinan</p> |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | bertujuan untuk memberikan pengaruh kedisiplinan terhadap pegawai atau bawahan. |
|--|--|--|---|

| | | | |
|---|------|----------|---|
| | | | <p>4. Hubungan Kemanusiaan Memberikan hubungan kemanusiaan yang baik dan harmonis terhadap pegawai, akan menciptakan suatu lingkungan yang disiplin baik. Hubungan yang bersifat horizontal maupun vertikal.</p> |
| 2 | 2011 | Sutrisno | <p>Menurut Sutrisno, indikator disiplin kerja sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan. 2. Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain. 4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan. |

(Sumber: Hasil olah Peneliti)

Berdasarkan 2 indikator yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel 2.4 maka, indikator yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini adalah indikator disiplin yang dikemukakan oleh **Sutrisno (2011: 94)**, yaitu taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Penulis memilih indikator menurut **Sutrisno (2011: 94)** karena sesuai dengan fenomena yang terjadi di P3GL Bandung yang merujuk pada salah satu indikator yaitu taat terhadap aturan waktu. Dimana para pegawai harus bekerja sesuai dengan

waktu yang telah ditentukan mulai dari jam masuk, jam istirahat, dan jam pulang. Di P3GL Bandung itu sendiri masih banyak karyawan yang tidak menghormati aturan

yang ditetapkan instansi dimana mereka tidak bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Dalam hal ini para pegawai masih perlu meningkatkan kesadaran diri dan rasa hormatnya terhadap kebijakan instansi agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan waktunya dan meningkatkan ketaatan mereka terhadap peraturan.

2.1.3 Insentif

2.1.3.1 Pengertian Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi. Menurut **Hasibuan (2011: 118)**, "insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar". Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Sedangkan menurut **Riani (2013: 131)**, "insentif adalah sarana untuk memotivasi karyawan dalam mencapai suatu target tertentu. Insentif dalam perkembangannya bisa dalam berbagai bentuk bonus, komisi baik secara finansial (uang dan saham) ataupun dalam bentuk benefit lain (jalan-jalan keluar negeri, rumah, mobil, dan lain-lain).

2.1.3.2 Indikator Insentif

Rivai (dalam Sejati, Komariah, dan Abubakar, 2016) menyebutkan bahwa indikator dari insentif sebagai berikut:

1. **Kinerja.** Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai.
2. **Lama Kerja.** Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja.
3. **Senioritas.** Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi.
4. **Kebutuhan.** Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar, apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok tidak berlebihan namun tidak berkekurangan.
5. **Keadilan dan Kelayakan**

a. Keadilan

Dalam sistem insentif keadilan bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (*input*) dengan (*output*), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan.

b. Kelayakan

Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis.

6. **Evaluasi Jabatan.** Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatanlain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif.

2.1.3.3 Konsep dan Indikator Insentif

Tabel 2.5
Konsep dan Kesimpulan Insentif

| No | Tahun Penelitian | Peneliti | Konsep menurut Peneliti |
|----|------------------|----------|---|
| 1 | 2013 | Hasibuan | Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insetif ini |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
|--|--|--|--|

| | | | |
|---|------|------------------------------|---|
| | | | merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensas. |
| 2 | 2013 | Riani | Insentif adalah sarana untuk memotivasi karyawan dalam mencapai suatu target tertentu. Insentif dalam perkembangannya bisa dalam berbagai bentuk: bonus, komisi baik secara finansial (uang dan saham) ataupun dalam bentuk benefit lain (jalan-jalan keluar negeri, rumah, mobil, dan lain-lain). |
| 3 | 2013 | Veitzhal Rivai | Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. |
| 4 | 2012 | Yani | Insentif merupakan salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prstasi kerja, maka semakin tinggi juga insentif yang diberikan. |
| 5 | 2012 | Moeheriono | Insentif adalah salah satu bentuk imbalan yang di berikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Dengan kata lain insentif itu adalah hal-hal atau usaha yang harus diperhatikan dan dibangun untuk menggaraihkan karyawan agar rajin bekerja dan dapat mencapai hasil yang lebih baik sehingga tercipta efektifitas kerja karyawan. |
| 6 | 2011 | Mangkunegara | Insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. |
| 7 | 2011 | A.A Anwar Prabu Mangkunegara | Insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang di berikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan prestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. |

| | | | |
|---|------|--------|---|
| 8 | 2011 | Nawawi | Insentif adalah pemberian tambahan upah untuk menghargai dan menambah motivasi karyawan berkat kerja atau kinerja |
|---|------|--------|---|

| | | | |
|----|------|------------|--|
| | | | yang berhasil. |
| 9 | 2010 | Panggabean | Insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. |
| 10 | 2009 | Rivai | Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. |

(Sumber: Hasil olah Peneliti)

Berdasarkan teori-teori diatas, maka dapat dikatakan bahwa insentif merupakan suatu penghargaan yang diberikan dari organisasi kepada karyawannya yang memiliki kinerja diatas standar yang telah ditentukan sebagai bentuk tanda balas jasa dalam rangka memberikan dorongan atau motivasi yang tinggi kepada karyawan tersebut dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan 10 konsep yang telah dituliskan pada tabel 2.5 maka penulis memilih konsep insentif menurut **Rivai (2009)** bahwa insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Hal tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di P3GL Bandung dimana pemberian insentif yang dilakukan masih belum sesuai dengan standar yang seharusnya dikarenakan pemberian insentif dari P3GL Bandung kepada karyawannya tidak mempertimbangkan lamanya masa kerja pegawai itu sendiri.

Tabel 2.6
Indikator Insentif

| No | Tahun Penelitian | Peneliti | Indikator Insentif |
|----|------------------|--------------------|---|
| 1 | 2016 | Sujatmoko dan Koko | 1) Kinerja, 2) Lama kerja, 3) Senioritas, 4) Kebutuhan, 5) Keadilan dan Kelayakan, 6) |

| | | | |
|---|------|-----------------------|--|
| | | | Evaluasi Jabatan |
| 2 | 2016 | Sejati, Komariah, dan | Menurut Rivai (2009), indikator insentif |

| | | | |
|--|--|----------|--|
| | | Abubakar | <p>sebagai berikut:</p> <p>Kinerja. Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai.</p> <p>Lama Kerja. Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per mingguataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja.</p> <p>Senioritas. Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi.</p> <p>Kebutuhan. Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar, apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok tidak berlebihan namun tidak berkekurangan.</p> <p>Keadilan dan Kelayakan</p> <p>a. Keadilan</p> <p>Dalam sistem insentif keadilan bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (<i>input</i>) dengan (<i>output</i>), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan.</p> <p>b. Kelayakan</p> <p>Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertianny membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang</p> |
|--|--|----------|--|

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | usaha sejenis. Evaluasi Jabatan. Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu |
|--|--|--|--|

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | dengan nilai jabatanlain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif. |
|--|--|--|---|

(Sumber: Hasil olah Peneliti)

Berdasarkan 2 indikator yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel 2.6 maka, indikator yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini adalah indikator insentif yang dikemukakan oleh **Rivai (dalam Sejati, Komariah, dan Abubakar, 2016)** yaitu kinerja, lama kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan, serta evaluasi jabatan.

Penulis memilih indikator menurut **Rivai (dalam Sejati, Komariah, dan Abubakar, 2016)** dikarenakan sesuai dengan fenomena yang ditemukan di P3GL Bandung merujuk pada salah satu indikator yaitu senioritas itu sendiri merupakan dasar pemberian insentif dengan mempertimbangkan masa kerja dari para pegawainya. Dalam P3GL Bandung itu sendiri, pemberian insentif dilakukan masih mengabaikan masa kerja dari pegawai dan dianggap belum adil dan layak sehingga dalam hal ini terlihat bahwa pemberian insentif belum memenuhi standar dan instansi perlu memperhitungkan lama kerja pegawainya dalam memberikan insentif.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mendukung kegiatan operasionalnya. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari tingkat kinerja yang dihasilkan. Semakin berkualitas sumber daya manusia di

dalamnya, maka akan berkualitas pula pekerjaan yang dihasilnya sehingga akan menghasilkan perusahaan yang menjunjung tinggi kualitas serta memberikan pekerjaan yang maksimal. Kinerja menurut **Mangkunegara (2011)** adalah hasil kerja yang diberikan, baik secara kualitas maupun kuantitas yang pencapaiannya dilakukan oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Menurut **Prawirosentono (2012: 120)**, kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. **I Budiarti (2013)** menyatakan bahwa kinerja dikatakan sebagai suatu catatan atas apa yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas selama periode waktu tertentu. Sedangkan menurut **Rivai (dalam I Budiarti, 2013)**, kinerja adalah mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil termasuk tingkat kehadiran.

Moehariono (2012: 95) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hal yang memberikan gambaran terkait dengan tingkat pencapaian yang diterima dari dilakukannya pelaksanaan suatu kegiatan atau program tertentu maupun suatu kebijakan dalam mewujudkan tujuan atau sasaran, visi, dan misi dari suatu organisasi yang dituangkan dalam rencana strategis organisasi itu sendiri. Dalam hal ini, adanya rencana strategis dalam suatu organisasi menjadi suatu hal yang penting untuk kemudian organisasi bisa menetapkan tanggung jawab kepada setiap karyawannya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

2.1.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Moeheriono (dalam Apriani dan Taufik, 2019) menyatakan bahwa indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. **Efektif**, mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
2. **Efisien**, mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan *output* dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
3. **Kualitas**, mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. **Ketepatan Waktu**, mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
5. **Produktivitas**, mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.
6. **Keselamatan**, mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

2.1.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Harbani Pasolong (2010: 186) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor tersebut antara lain kemampuan, kemauan, energi, teknologi, kompensasi, kejelasan tujuan, dan keamanan. Kemampuan itu sendiri berkaitan dengan bagaimana karyawan bisa mengerahkan kemampuan mereka dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat dan minat yang cukup. Tentunya kemampuan tersebut juga didukung oleh adanya

kemauan, yaitu kesediaan yang tinggi dari dalam diri karyawan untuk mengeluarkan tingkat kemampuannya demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, energi juga menjadi salah satu faktor bagi kinerja karyawan dimana energi itu sendiri merupakan suatu kekuatan yang timbul dari diri seseorang. Dengan memiliki energi, karyawan akan lebih mampu merespon terhadap hal yang menimpa mereka sehingga hal tersebut membuat konsentrasi karyawan menjadi lebih tinggi.

Penerapan teknologi juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan adanya teknologi, karyawan mampu mengembangkan ilmu pengetahuan yang mereka miliki dengan lebih mudah. Kinerja karyawan juga tidak terlepas dari adanya pemberian kompensasi yang memberikan motivasi bagi karyawan untuk dapat bekerja lebih keras dan lebih baik lagi kedepannya. Tanpa adanya tujuan yang jelas, karyawan juga akan kehilangan arah dalam bekerja. Sehingga penerapan tujuan harus disusun se jelas mungkin agar setiap karyawan memiliki satu tujuan yang sama dalam melakukan pekerjaannya. Adanya keamanan juga menjadi hal yang diharapkan oleh karyawan untuk dapat menjamin diselesaikannya suatu pekerjaan tanpa adanya gangguan, baik dari dalam maupun dari luar organisasi.

2.1.4.4 Konsep dan Indikator Kinerja Karyawan

Tabel 2.7
Konsep dan Kesimpulan Kinerja Karyawan

| No | Tahun Penelitian | Peneliti | Konsep menurut peneliti |
|----|------------------|----------------|--|
| 1 | 2013 | Rivai & Sagala | Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan |

| | | | |
|----|------|----------------|--|
| | | | seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. |
| 2 | 2013 | Fahmi | Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumuan skema strategis (<i>strategic planning</i>) suatu organisasi. |
| 3 | 2012 | Hasibuan | Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. |
| 4 | 2012 | Sinambela | Kinerja karyawan para pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai di dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja karyawan ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. |
| 5 | 2012 | Bangun | Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. |
| 6 | 2012 | Moeheriono | Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. |
| 7 | 2012 | Marwansyah | Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu pengetahuan atau keterampilan, lingkungan, sumber daya dan motivasi. |
| 8 | 2012 | Wibowo | Ukuran kinerja untuk seseorang adalah kuantitas, kualitas, produktivitas, ketepatan waktu, pengawasan biaya. |
| 9 | 2012 | Prawirosentono | Kinerja atau <i>performance</i> adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. |
| 10 | 2011 | Sutrisno | Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. |

(Sumber: Hasil Olah Peneliti)

Berdasarkan teori-teori di atas, dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan suatu hal yang berkaitan dengan prestasi kerja seseorang. Kinerja merupakan hasil kerja

yang dapat dilihat berdasarkan kualitas serta kuantitas pekerjaan seseorang dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Adanya kinerja karyawan perlu didukung dengan adanya kemampuan dari karyawan itu sendiri agar kinerja yang dihasilkan dapat terus ditingkatkan. Peningkatan kinerja itu sendiri dapat diketahui dengan melakukan penilaian kinerja secara obyektif. Hal tersebut perlu dilakukan untuk dapat mengukur kinerja seseorang sehingga mampu memberikan informasi terkait pemberian gaji, promosi, bonus, maupun mengenali perilaku dari karyawan tersebut. Kinerja dapat ditingkatkan dengan adanya dukungan yang diberikan oleh atasan serta memberikan motivasi tinggi terhadap seluruh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari berbagai konsep yang telah ditampilkan pada tabel 2.7 maka penulis memilih konsep kinerja karyawan menurut **Moehariono (2012)** bahwa kinerja karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Penjelasan konsep tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di P3GL Bandung bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai di P3GL Bandung masih belum memenuhi standar efisiensi dimana pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan. Selain itu, tingkat kehadiran pegawai di P3GL Bandung masih belum memenuhi harapan instansi. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat pencapaian pelaksanaan program kegiatan dalam P3GL Bandung itu sendiri masih belum berjalan dengan optimal dan belum sesuai dengan kebijakan instansi.

Tabel 2.8
Indikator Kinerja Karyawan

| No | Tahun Penelitian | Peneliti | Indikator Kinerja Karyawan |
|----|------------------|--------------------|--|
| 1 | 2019 | Apriani dan Taufik | <p>Menurut Moehersono, indikator kinerja karyawan sebagai berikut:</p> <p>Efektif, mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.</p> <p>Efisien, mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan <i>output</i> dengan menggunakan biaya serendah mungkin.</p> <p>Kualitas, mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.</p> <p>Ketepatan Waktu, mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.</p> <p>Produktivitas, mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.</p> <p>Keselamatan, mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.</p> |
| 2 | 2006 | Robbins | <p>Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.</p> <p>Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.</p> <p>Ketepatan Waktu, merupakan tingkat kativitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil <i>output</i> serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.</p> <p>Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.</p> <p>Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.</p> <p>Komitemen Kerja, merupakan suatu tingkat</p> |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. |
|--|--|--|---|

(Sumber: Hasil Olah Peneliti)

Berdasarkan 2 indikator yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel 2.8 maka, indikator yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini adalah indikator kinerja karyawan yang dikemukakan oleh **Moheriono (dalam Apriani dan Taufik, 2019)** yaitu efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas, dan keselamatan.

Penulis memilih indikator kinerja karyawan menurut **Moheriono (dalam Apriani dan Taufik, 2019)** dikarenakan sesuai dengan fenomena yang terjadi di P3GL Bandung yang merujuk pada salah satu indikator yaitu efisien dimana kinerja karyawan dilihat dari tingkat *output* yang dihasilkan dalam P3GL Bandung itu sendiri. *Output* yang dihasilkan oleh para pegawainya dapat dikatakan tidak memenuhi tingkat efisiensi karena hasil tersebut tidak sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan oleh P3GL Bandung. Dalam hal ini perlu dilakukannya perbaikan terhadap kinerja karyawan agar tingkat output yang dihasilkan dapat sesuai dengan input yang diberikan.

Tabel 2.9
Penelitian Terdahulu dari Tahun 2012 sampai Tahun 2019

| No | Tahun Penelitian | Peneliti | Judul dan Metode Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan/ Perbedaan |
|----|------------------|------------------------------------|---|---|---|
| 1 | 2019 | Sumarsid, Atik Budi Paryanti | Judul: Pengaruh pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Metode: kuantitatif Sampel: | Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Rotaryana Engineering, demikian juga dengan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap | Persamaan: Terdapat variable insentif, disiplin kerja sebagai x, dan variabel kinerja karyawan sebagai y. Perbedaan: Di penelitian sebelumnya hanya menggunakan 3 variabel sementara dalam |

| | | | | | |
|--|--|--|-------------|-------------|-------------------------|
| | | | 40 karyawan | peningkatan | penelitian yang penulis |
|--|--|--|-------------|-------------|-------------------------|

| | | | | | |
|---|------|------------------------|---|---|---|
| | | | | kinerja karyawan di PT. Rotaryana Engineering. | lakukan terdapan 4 variabel. |
| 2 | 2019 | Na Uli Siregar | <p>Judul: Pengaruh disiplin kerja dan penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai di universitas darma agung</p> <p>Sampel: 61</p> | variable disiplin kerja dan penguasaan teknologi informasi secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Darma Agung. Hal ini menunjukkan kinerja pegawai di Universitas Darma Agung | <p>Persamaan: Terdapat variable disiplin, teknologi dan variable kinerja sabagai y</p> <p>Perbedaan: Di penelitian sebelumnya hanya menggunakan 3 variabel sementara peneliti menggunakan 4</p> |
| 3 | 2019 | Fitriawati, Christiana | <p>Judul: Pengaruh disiplin dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store, tbk di Sampit</p> <p>Metode: deskriptif, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, dan analisis koefisien determinasi.</p> <p>Sampel: 53 orang</p> | Berdasarkan hasil uji hipotesis pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan disiplin dan insentif terhadap kinerja karyawan. | <p>Persamaan: Terdapat variable insentif, disiplin kerja sebagai x, dan variabel kinerja karyawan sebagai y.</p> <p>Perbedaan: Di penelitian sebelumnya hanya menggunakan 3 variabel sementara dalam penelitian yang penulis lakukan terdapan 4 variabel.</p> |
| 4 | 2019 | salahuddin | <p>Judul: Pengaruh Disiplin Dan Profesionalisme Serta Insentif Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam</p> <p>Metode: Regresi berganda</p> <p>Sampel: 30 orang</p> | Hasil penelitian Disiplin, Profesionalisme dan insentif secara langsung dan tidak langsung bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Kabupaten Merangin. | <p>Persamaan: Ada 3 variabel yang sama dengan penelitian penulis yaitu disiplin, insentif, dan kinerja</p> <p>Perbedaan: Pada tempat penelitian dan jumlah responden</p> |
| 5 | 2018 | Dori Mittra Candana | <p>Judul: Pengaruh Disiplin</p> | Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa | <p>Persamaan: Terdapat variable insentif,</p> |

| | | | | | |
|--|--|--|---|---|---|
| | | | Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi | variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Insentif secara parsial dan simultan | disiplin kerja sebagai x, dan variabel kinerja karyawan sebagai y. Perbedaan: |
|--|--|--|---|---|---|

| | | | | | |
|---|------|--------------------------------|---|--|--|
| | | | <p>Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan</p> <p>Metode: metode simple random sampling</p> <p>sampel: 55 orang</p> | berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. | Di penelitian sebelumnya lokasi dan sampel berbeda dengan penulis |
| 6 | 2018 | Abdul Wahab Sya'rani | <p>Judul: Pengaruh motivasi dan disiplin kerja aparatur terhadap kinerja aparatur pada kantor kementerian agama kabupaten hulu sungai selatan</p> <p>Metode: <i>survey explanatory</i> dengan tipe penelitian deskriptif dan verifikatif</p> <p>sampel: 61 Responden</p> | Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai sudah dapat dikatakan cukup tinggi. Secara simultan maupun parsial, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, dengan disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat. | <p>Persamaan: Peneliti pada jurnal dan penulis memiliki kesamaan pada variable yaitu disiplin dan kinerja</p> <p>Perbedaan: Penelitian pada jurnal dan penulis memiliki perbedaan pada jumlah sampel dan lokasi penelitian</p> |
| 7 | 2018 | Abdul Razak, Sarpan, Ramlan | <p>Judul: Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar</p> <p>Metode: Path analisis</p> <p>Sampel: 30</p> | hasil penelitian disiplin memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan | <p>persamaan: pada 2 variabel disiplin dan kinerja karyawan</p> <p>perbedaan: tempat penelitian dan jumlah sampel</p> |
| 7 | 2017 | Tania Juliani, Felik Sad Windu | <p>Judul: Analysis of Incentive, Work Discipline, and Education Levels that Influence Employee Performance.</p> | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel insentif, disiplin kerja, dan tingkat kelautan memiliki pengaruh positif secara simultan. | <p>Persamaan: Terdapat variable insentif, disiplin kerja sebagai x, dan variabel kinerja karyawan sebagai y.</p> <p>Perbedaan: Di penelitian sebelumnya</p> |

| | | | | | |
|--|--|--|---|---|--|
| | | | metode: Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi | Hasil uji F menunjukkan jika variabel insentif, disiplin kerja, | lokasi dan sampel berbeda dengan penulis |
|--|--|--|---|---|--|

| | | | | | |
|----|------|--|--|---|---|
| | | | linier berganda. Sampel: 40 responden | dan tingkat kelautan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan | |
| 8 | 2017 | Suliaman Ibraheem Shelash Al-Hawary, Mohammad Faraj Saket AlDafiri | Judul: Effect of the Components of Information Technology adoption on Employees Performance of Interior Ministry of Kuwait State Metode: Peneliti menggunakan tes statistik untuk menganalisis kuesioner, menjawab pertanyaan penelitian dan menguji hipotesis | Dan peneliti menemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi ($\alpha \leq 0,05$) untuk adopsi elemen teknologi informasi yang diwakili oleh (perangkat keras, perangkat lunak, basis data, dan elemen manusia) pada Kinerja Karyawan Kementerian Dalam Negeri Kuwait Negara. | Persamaan: Peneliti pada jurnal dan penulis memiliki kesamaan pada variable yaitu penggunaan teknologi dan kinerja Perbedaan: Penelitian pada jurnal dan penulis memiliki perbedaan pada jumlah sampel dan lokasi penelitian |
| 9 | 2016 | Mukhammd Hilmi, Muzakki Heru Susilo, Saiful Rahman Yuniarto | Judul: Pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT. TELKOM Pusat Divisi Regional V Surabaya) Metode: Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Sampel: 98 karyawan PT. Telkom | Dari hasil regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan yaitu sebesar 52,8%. Sedangkan sisanya sebesar 47,2% merupakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan | Persamaan: Peneliti pada jurnal dan penulis memiliki kesamaan pada variable yaitu penggunaan teknologi dan kinerja Perbedaan: Penelitian pada jurnal dan penulis memiliki perbedaan pada jumlah sampel dan lokasi penelitian |
| 10 | 2016 | Marianus subianto | Judul: Pengaruh gaji dan insentif terhadap | Ada pengaruh signifikan antara | Persamaan: Terdapat 2 variabel insentif dan kinerja karyawan |

| | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|
| | | | kinerja karyawan pada PT. serba mui auto di kabupaten kutai barat | variabel independent (Gaji dan Insentif) terhadap variabel dependent (Kinerja Karyawan) pada PT. | Perbedaan: Pada penelitian terdahulu hanya 3 variabel sementara penelitian penulis |
|--|--|--|---|--|--|

| | | | | | |
|----|------|---|--|---|--|
| | | | <p>Metode: Metode yang digunakan adalah regresi berganda linear</p> <p>Sampel: 30 pegawai</p> | Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Bara | menggunakan 4 variabel |
| 11 | 2016 | Novemy triyandari nugroho | <p>Judul: Pengaruh penggunaan teknologi infotmasi terhadap kinerja karyawan</p> <p>Metode: Metode yang digunakan kuantitatif Regresi berganda linear</p> <p>Sampel: 32 orang</p> | Penelitian menunjukkan bahwa variabel teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. | <p>Persamaan: Terdapat 2 variabel teknologi informasi dan kinerja karyawan</p> <p>Perbedaan: Penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel sementara penelitian penulis menggunakan 4 variabel</p> |
| 12 | 2014 | Ashraf Mohammad Alfandi, Mohammad Shabieb Alkawsawneh | <p>Judul: The Role of the Incentives and Reward System in Enhancing Employee's Performance "A Case of Jordanian Travel and Tourism Institutions"</p> <p>Metode: Deskriptif dengan analisis regresi berganda</p> <p>Sampel: 41</p> | Hasil penelitian Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan | <p>Persamaan: Pada 2 variabel yaitu insentif dan kinerja karyawan</p> <p>Perbedaan: Jumlah sampel dan tempat penelitian</p> |
| 12 | 2012 | Hj. Lindawati dan Irma Salamah | <p>Judul: Pemanfaatan Sistem Informasi dan Teknologi Informasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individual Karyawan</p> | Hasil penelitian menunjukkan bahwa, variabel kesesuaian tugas-teknologi mempunyai hubungan negatif dan berpengaruh signifikan | <p>Persamaan: Peneliti pada jurnal dan penulis memiliki kesamaan pada variable yaitu teknologi informasi dan kinerja</p> |

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|
| | | | Metode: Moderated Regression Analysis (MRA | terhadap kinerja individual, persepsi kemanfaatan dan kecemasan berkomputer | Perbedaan: Penelitian pada jurnal dan penulis memiliki perbedaan pada jumlah sampel dan lokasi penelitian |
|--|--|--|--|---|--|

| | | | | | |
|--|--|--|---------------------------------|---|--|
| | | | Sampel: 144 responden | mempunyai hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual karyawan. | |
|--|--|--|---------------------------------|---|--|

(Sumber: Hasil olah Peneliti)

2.2 Kerangka Pemikiran

Uma Sekaran (dalam Sugiyono 2017: 60) menyatakan bahwa kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan beragam faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kerangka berpikir merupakan sebuah dasar pemahaman yang menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau proses keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan.

Setiap organisasi, termasuk P3GL Bandung dalam melaksanakan kegiatannya perlu didukung dengan adanya sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki kualitas diri yang tinggi. Terlebih lagi seiring perkembangan zaman banyak perubahan yang terjadi sehingga membuat tingkat daya saing menjadi lebih tinggi. Dengan menghadapi segala perubahan yang terjadi, organisasi perlu menyesuaikan diri atau beradaptasi agar organisasi tersebut memiliki tingkat kelangsungan hidup yang tinggi pula. Dalam hal itu, peran sumber daya manusia di dalamnya sangat penting untuk membawa organisasi ke masa depan yang lebih baik. Kualitas sumber daya manusia di dalamnya dapat ditingkatkan dengan terus mendorong kinerja

karyawan menjadi lebih maksimal sehingga mampu menghasilkan *output* yang lebih baik. Dalam hal memaksimalkan kinerja karyawan, maka organisasi perlu

memfasilitasi karyawan itu sendiri dengan mengimplementasikan teknologi informasi yang sesuai dengan perkembangan zaman. Salah satunya Penggunaan komputer dan internet dapat membantu mengolah data lebih cepat Dengan begitu, para karyawan akan mampu mengerjakan segala tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan lebih baik dan lebih cepat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, organisasi juga dapat memberikan dukungan lain kepada karyawannya, misalnya dalam bentuk pemberian insentif. Dengan memberikan insentif kepada karyawan, maka dapat mendorong karyawan untuk memiliki tingkat loyalitas yang tinggi dan lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaannya.

Namun, adanya kedua faktor tersebut tidak akan lengkap apabila tidak disertai dengan kesadaran diri dari karyawan itu sendiri. Salah satu hal yang juga perlu diterapkan oleh organisasi adalah dengan meningkatkan disiplin kerja bagi para karyawannya. Dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi, maka memungkinkan terciptanya suasana kerja yang positif bagi organisasi itu sendiri. Dengan adanya sikap disiplin dari para karyawan dapat mengurangi permasalahan yang terjadi dalam organisasi sehingga para karyawan dapat bekerja dengan lebih baik. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa teknologi informasi, disiplin kerja, serta pemberian insentif diperlukan untuk mencapai kinerja yang baik.

Setiap faktor yang mempengaruhi penurunan maupun peningkatan kinerja karyawan memiliki keterkaitan satu sama lain. Maka, dalam kerangka pemikiran pada penelitian ini akan menjelaskan hubungan antara pengaruh teknologi informasi,

disiplin kerja, dan insentif terhadap kinerja, baik secara keseluruhan (simultan) maupun individual (parsial).

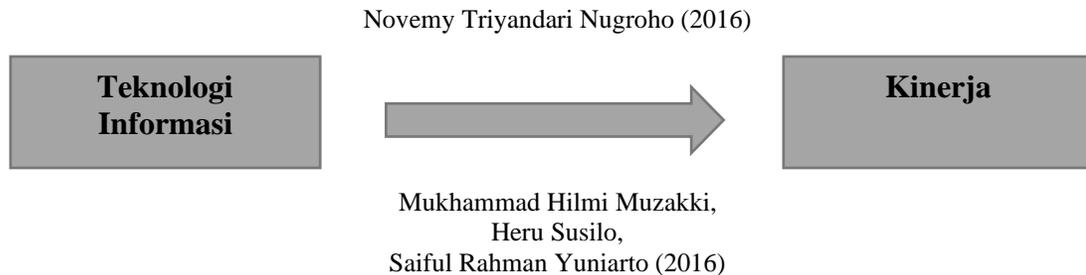
2.2.1 Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

2.2.1.1 Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja

Sutrabri (2014: 3), teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, dan memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat, dan tepat waktu yang digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan serta merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa teknologi informasi dapat digunakan sebagai seperangkat alat untuk mengubah data menjadi informasi yang secara umum dapat membantu dalam memecahkan masalah dengan kreatifitas tinggi dan membuat manusia menjadi semakin efektif dalam memanfaatkannya.

Novemy Triyandari Nugroho (2016) mengemukakan dalam penelitiannya bahwa penggunaan teknologi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, **Mukhammad Hilmi Muzakki, Heru Susilo, Saiful Rahman Yuniarto (2016)** juga mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel teknologi informasi terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Pusat Divisi Regional V Surabaya. Kemudahan penggunaan TI seperti menangkap, mengolah, menghasilkan, menyimpan, transmisi positif terhadap kinerja

karyawan. Apabila kemudahan penggunaan TI dilaksanakan dengan baik dan tepat maka akan mendukung kinerja karyawan secara optimal.



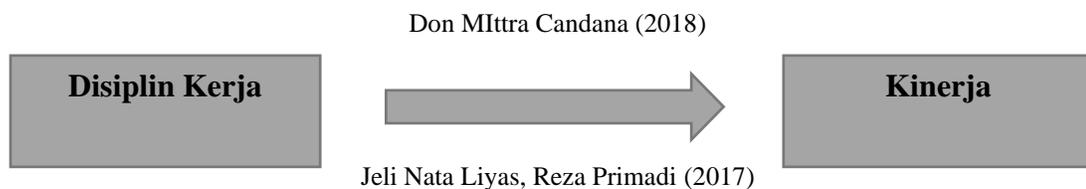
Gambar 2.1
Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja

2.2.1.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (**Sutrisno, 2011: 86**). Adanya pengaruh disiplin terhadap kinerja dapat dilihat dari hasil penelitian **Don Mitra Candana (2018)**, dimana disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, **Prastika Meilany, Mariaty Ibrahim (2015)** mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan di PT Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru. Penerapan disiplin oleh PT Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru membuat karyawan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Hal

ini berkaitan erat dengan pengaruh kinerja karyawan, apabila disiplin kerja dapat dijalani maka semangat kerja mereka akan lebih baik.

Hal ini diperkuat dengan adanya penelitian **Jeli Nata Liyas, Reza Primadi (2017)** bahwa variabel disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2
Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

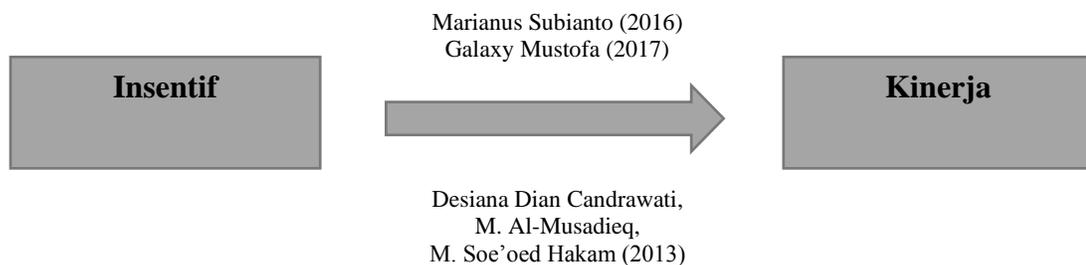
2.2.1.3 Pengaruh Insentif terhadap Kinerja

Hasibuan Melayu S.P (2013:118) menyatakan pengertian insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insetif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Adanya pengaruh insentif terhadap kinerja dapat dilihat dari hasil penelitian **Marianus Subianto (2016)**. Penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan insentif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, **Galaxy Mustofa (2017)** mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa insentif berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan di PT Jiwasraya Kantor Cabang Malang Kota yang berarti yang berarti jika insentif semakin baik maka kinerja akan semakin tinggi.

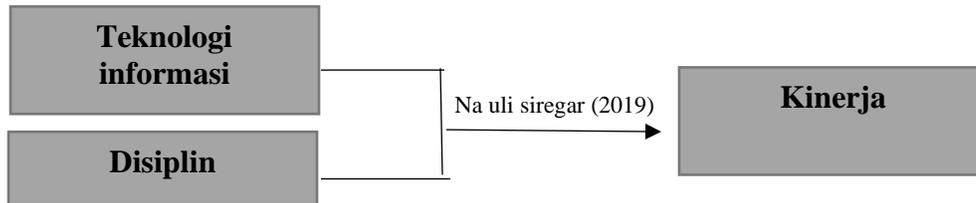
Hal ini diperkuat dengan adanya penelitian dari **Desiana Dian Candrawati, M. Al-Musadieg, M. Soe' oed Hakam (2013)** yang mengungkapkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari insentif terhadap kinerja yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.3
Pengaruh Insentif terhadap Kinerja

2.2.1.4 Pengaruh Teknologi Informasi dan Disiplin Terhadap Kinerja

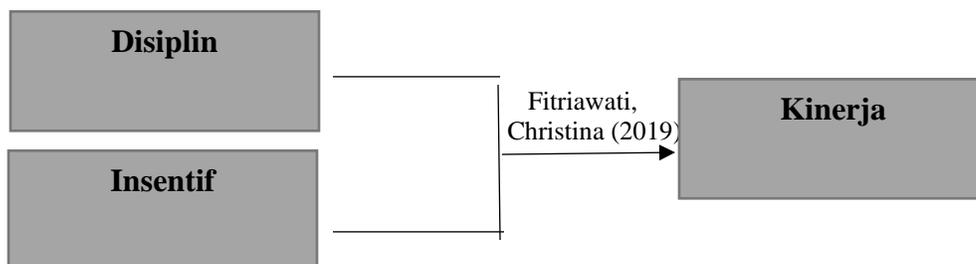
Adanya pengaruh Teknologi informasi dan disiplin terhadap kinerja dapat dilihat dari penelitian **Na Uli Siregar (2019)** yang mengatakan teknologi informasi dan disiplin secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Darma Agung. Hal ini menunjukkan kinerja pegawai di Universitas Darma Agung.



Gambar 2.4
Pengaruh teknologi informasi dan disiplin terhadap Kinerja

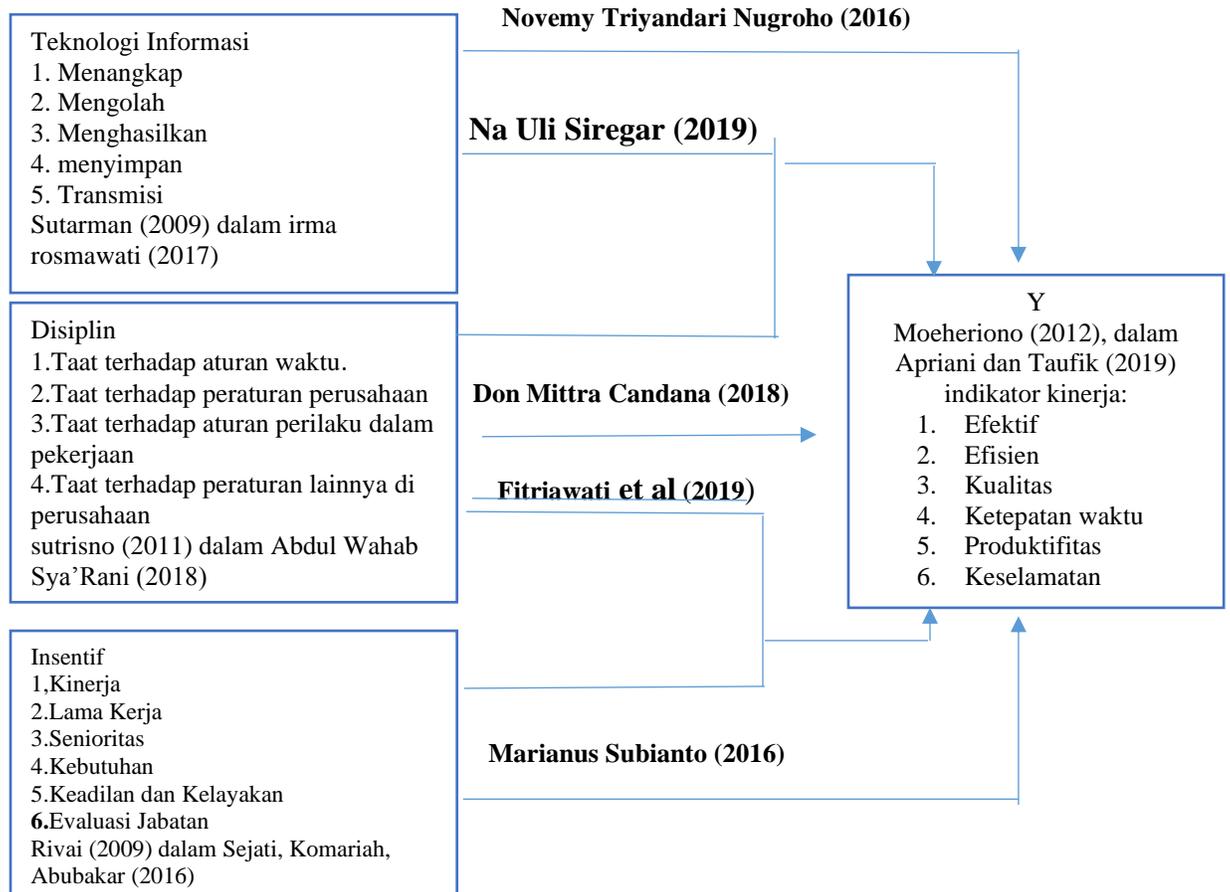
2.2.1.5 Pengaruh Disiplin dan Insentif Terhadap Kinerja

Adanya pengaruh Disiplin dan Insentif terhadap kinerja dapat dilihat dari penelitian Fitriawati, Christina (2019) yang mengatakan bahwa memperlihatkan bahwa pengaruh secara bersama-sama dari seluruh variabel independen yaitu Disiplin (X1) dan Insentif (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil yang signifikan.



Gambar 2.5
Pengaruh disiplin dan insentif terhadap Kinerja

2.3 Paradigma Penelitian



Gambar 2.6
Paradigma Kerangka Pemikiran
Sumber: Konsep Diolah Peneliti

2.4 Hipotesis

Pada kerangka pemikiran diatas, peneliti menemukan sebuah hubungan variable yang akan diuji. Dengan pengujian hipotesis untuk mengetahui suatu hubungan antara variable *independent* terhadap variable *dependent*.

Hipotesis menurut **Dantes (2012)** yakni merupakan praduga atau asumsi yang harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh dengan melalui penelitian. Hipotesis itu sendiri dapat dikatakan masih bersifat sementara karena jawaban yang diberikan masih berdasarkan pada teori-teori yang ada.

Berdasarkan kajian pustaka, kerangka pemikiran yang dapat disimpulkan dalam paradigm penelitian maka dengan demikian akan dibentuk hipotesis sesuai dengan rumusan dan tujuan namun dari ke 7 tujuan dan rumusan masalah ini untuk tujuan penelitian yang pertama tidak dimasukan kedalam hipotesis tetapi dijabarkan secara deskriptif, sedangkan tujuan penelitian ke 2 sampai ke 7 dapat dihipotesiskan sebagai berikut:

H1: teknologi informasi berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan P3GL Bandung.

H2: disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan P3GL Bandung.

H3: insentif memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan P3GL Bandung.

H4: teknologi informasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja karyawan P3GL Bandung.

H5: disiplin kerja dan insentif memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja karyawan P3GL Bandung.

H6: teknologi informasi, disiplin kerja, dan insentif memiliki pengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di P3GL Bandung.