BAB II

LANDASAN TEORI

Teori adalah seperangkat konstruk (konsep), definisi, dan proposisi yang berfungsi untuk melihat fenomena secara sistematik, melalui spesifikasi hubungan antar variable, sehingga dapat berguna untuk menjelaskan dan meramalkan fenomena. (Sugiyono, 2009 : 81-82).

2.1. Mengenai Program Aplikasi Penggajian

Sebelum menjelaskan tentang program aplikasi penggajian, terlebih dahulu kita uraikan pengertian dari program aplikasi tersebut.

2.1.1. Pengertian Program

Program adalah kumpulan dari script-script yang saling berhubungan yang menghasilkan satu buah hasil. Program yang baik itu adalah Program yang dapat menerima masukan, memproses data yang dimasukkan dan mengeluarkan hasil atau yang biasa disebut dengan output/keluaran. (http://gabelpro.blogspot.com/2008/06/pengertian-program.html).

2.1.2. Pengertian Aplikasi

Aplikasi adalah penggunaan atau penerapan suatu konsep yang menjadi pokok pembahasan. Aplikasi dapat diartikan juga sebagai program komputer yang dibuat untuk menolong manusia dalam melaksanakan tugas tertentu.
(http://cari-pdf.com/pdf.php?q=pengertian+aplikasi).

2.1.3. Pengertian Program Aplikasi

Program aplikasi merupakan perangkat lunak yang dijalankan oleh para pengguna (user) untuk tujuan tertentu.

(http://bebas.vlsm.org/v06/Kuliah/SistemOperasi/BUKU/SistemOperasi-4.X-1/ch01s03.html)

Program Aplikasi terdiri dari :

1. Input, suatu kegiatan untuk memasukan data yang akan diproses.
2. Proses, bagaimana suatu data diproses dari masukan menjadi keluaran yang dapat menghasilkan suatu informasi yang berguna.
3. Output, suatu kegiatan untuk menghasilkan laporan dari proses diatas.
4. Penyimpanan, suatu kegiatan untuk memelihara dan menyimpan data.
5. Kontrol, suatu aktifitas untuk menjamin bahwa program aplikasi tersebut berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

2.1.4. Pengertian Program Aplikasi Penggajian

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2002:118):

"*Gaji adalah balas jasa yang dibayar yang secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.*"

Penggajian merupakan suatu hal yang penting dilakukan pada setiap instansi atau perusahaan guna meningkatkan semangat bagi para karyawannya agar terus berprestasi. karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Program Aplikasi Penggajian merupakan suatu aplikasi yang dapat mengolah dan menyajikan data penggajian yang akan diterima oleh masing-masing pegawainya pada suatu perusahaan. Karena itu program aplikasi penggajian juga sangat dibutuhkan dalam menghitung gaji karyawan dengan lebih mudah serta meningkatkan kecepatan dan ketepatan dalam penyampaian informasi secara akurat. Suatu program aplikasi

penggajian yang baik adalah jika didalamnya terdapat unsur-unsur program aplikasi penggajian seperti :

a. Penyimpanan data

   Suatu kegiatan untuk memelihara dan menyimpan data. Semua data harus disimpan disuatu tempat sampai ia diperlukan. Data tersebut disimpan dalam berbagai media penyimpanan, dan file yang disimpan disebut database.

b. Pengolahan data

   Proses operasi sistematis terhadap data yang dibutuhkan, yang didalamnya terdapat input, proses, dan output.

c. Penyajian data

   Hasil dari proses pengolahan data yang akan disampaikan kepada para pegawai.

d. Pengontrolan data

   Suatu aktivitas untuk menjamin bahwa program aplikasi tersebut berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan.

2.2. Mengenai Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin movere yang berartidorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2002:143):

"*Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasannya"*

Menurut Sedarmayanti (2001:66) :

"Motivasi dapat diartikan sebagai suatu daya pendorong (driving force) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Misalnya ingin naik pangkat atau naik gaji, maka perbuatannya akan menunjang pencapaian keinginan tersebut.
(http://kewengkiba.blogspot.com/2008/04/teori-motivasi.html)

2.2.1. Faktor-faktor Mempengaruhi Motivasi Kerja

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut diantaranya sebagai berikut :

a. Pembayaran atau gaji (*pay*)

   Selain berfungsi untuk memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawainya, gaji juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi para pegawainya agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

b. Sesama pekerja (*co- workers*)

   Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, harus didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan kerja yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik itu hubungan antara sesama pegawai maupun antara pegawai dengan atasannya.

c. Pengawasan (*supervision*)

Pengawasan yang efektif akan berjalan apabila atasan memberikan petunjuk / pengarahan kepada bawahannya agar dapat bekerja lebih baik dan memantau terhadap proses pelaksanaan pekerjaan bawahannya.

d. Pekerjaan itu sendiri (*job it self*)

Suatu pekerjaan akan disenangi oleh seseorang apabila pekerjaan itu sesuai dengan kemampuannya, sehingga dia merasa bangga untuk melakukannya. Untuk itu keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk berperforma tinggi.

2.2.2. Tujuan Motivasi

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.2.3. Jenis-jenis Motivasi

1. Motivasi Positif *(Insentif Positif)*

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan

motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif (*Insentif Negatif)*

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.2.4. Asas-Asas Motivasi

1. Asas Mengikutsertakan

   Maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.

2. Asas Komunikasi

   Maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi.

3. Asas Pengakuan

   Maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.

4. Asas Wewenang yang Didelegasikan

   Mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreativitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer.

5. Asas Perhatian Timbal Balik

   Memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

2.2.5. Metode Motivasi

Ada dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tak langsung.

1. **Motivasi Langsung *(Direct Motivation)***

   Motivasi (materiil & nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

2. **Motivasi Tak Langsung *(Indirect Motivation)***

   Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya ruangan yang nyaman, suasana kerja yang serasi, dan penempatan yang tepat. Motivasi ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

2.2.6. Proses Motivasi

1. Tujuan

   Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para karyawan dimotivasikan kearah tujuan itu.

2. Mengetahui Kepentingan

   Mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.

3. Komunikasi Efektif

   Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya *insentif* tersebut diperolehnya.

4. Integrasi Tujuan

   Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah needscomplex yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan ialah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi tujuan organisasi dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi.

5. Fasilitas

   Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, seperti memberikan bantuan kendaraan kepada salesman.

6. *Team Work*

   Manajer harus membentuk *team work* yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan. *Team work* penting karena dalam suatu perusahaan terdapat banyak bagian.

2.2.7. Teori-Teori Motivasi

1. Teori Kepuasan *(Content Theory)* yang memusatkan pada apa nya motivasi
2. Teori Motivasi Proses *(Process Theory)* yang memusatkan pada bagaimana nya motivasi

3. Teori Pengukuhan *(Reinforcement Theory)* yang menitikberatkan pada cara dimana perilaku dipelajari

2.2.8. Alat-Alat Motivasi

Alat-alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada bawahan dapat berupa *material incentive* dan *nonmaterial incentive*. *Material incentive* adalah motivasi yang bersifat materiil sebagai imbalan prestasi yang diberikan oleh karyawan. Yang termasuk *material incentive* adalah yang berbentuk uang dan barang-barang.

Nonmaterial incentive adalah motivasi (daya perangsang) yang tidak berbentuk materi. Yang termasuk *nonmaterial incentive* adalah penempatan yang tepat, pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, bintang jasa, dan perlakuan yang wajar.

2.3. Pengaruh Program Aplikasi Penggajian terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan uraian para ahli diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa program aplikasi penggajian erat kaitannya dengan motivasi kerja, apabila program aplikasi penggajian yang digunakan adalah program aplikasi penggajian yang berkualitas dan mudah digunakan, maka akan meningkatkan motivasi kerja.