

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Sumber Daya Manusia

Menurut Sunyoto dalam Farida (2021 : 1) Manajemen SDM merupakan bentuk perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan serta pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah bentuk proses pelatihan, menilai serta memberikan kompensasi kepada karyawan, menekankan perhatian terhadap hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan. Dessler dalam Farida (2021 : 1). Adapun menurut Jackson dalam Farida (2021 : 1) Manajemen sumber daya manusia dapat juga diartikan sebagai kajian ilmu dan seni yang akan mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif serta efisien dalam penggunaan kemampuan atau skill manusia agar mampu mencapai tujuan bagi setiap perusahaan.

Sedangkan menurut Masriah dan Sarwani (2021:7) MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Adapun tujuan manajemen sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifat bervariasi dan bergantung pada perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Menurut Cushway dalam Salam (2021 : 11), tujuan MSDM meliputi :

- a. Memberi pertimbangan dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.

- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi
- g. Bertindak sebagai pemeliharaan standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Menurut Ganyang (2018:3) unsur sumber daya manusia secara garis besar diklasifikasikan menjadi 3 kelompok yaitu pemilik, manajemen perusahaan dan karyawan.

- a. Pemilik, pihak ini terdiri dari satu orang atau beberapa orang yang menanamkan modalnya untuk dikelola di suatu perusahaan. Pemilik perusahaan ada yang aktif mengendalikan perusahaan sebagai anggota dewan komisaris atau sebagai direktur. Pemilik perusahaan juga ada yang tidak aktif mengelola perusahaan, dan hanya menerima hasil investasi dari modal yang ditanamkan di perusahaan.
- b. Manajemen perusahaan, pihak ini terlibat aktif dalam pengelolaan suatu perusahaan. Pada umumnya posisi mereka sebagai direktur atau manajer di perusahaan tersebut. Keberhasilan dan kegagalan perusahaan banyak ditentukan oleh skill yang dimiliki oleh manajemen perusahaan.
- c. Karyawan, kesuksesan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh peran serta karyawan. Karyawan merupakan aset bagi perusahaan yang harus dipelihara sehingga motivasi mereka untuk bekerja dengan bersemangat dan mengerahkan semua potensi yang dimilikinya dapat terus terjaga. Sebaliknya karyawan yang merasa kecewa terhadap perusahaan, umumnya tidak akan memberikan kinerja yang maksimum.

2.2. Variabel Independen

2.2.1. Kerjasama Tim

Menurut Susanti, Widyani, dan Utami dalam Ibrahim, Djuhartono dan Sodik

(2021:316), kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu. Sedangkan Panggiki, Lumanauw, dan Lumintang dalam Ibrahim, Djuhartono dan Sodik (2021:316) mendefinisikan kerjasama tim (*teamwork*) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas.

Adapun Sibarani dalam Ibrahim, Djuhartono dan Sodik (2021:316) menetapkan dimensi dan indikator kerjasama tim sebagai berikut:

1) Kerjasama

Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual. Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Semakin besar integrasinya semakin besar tingkat kerja samanya. Indikator-indikator kerja sama sebagai alat ukurnya sebagai berikut :

- a) Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerjasama yang baik.
- b) Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya Kerjasama.
- c) Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerjasama akan lebih kuat dan berkualitas.

2) Kepercayaan

Kepercayaan adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya. Kerjasama tim yang berkinerja tinggi dicirikan oleh kepercayaan (*trust*) timbal balik yang tinggi di antara anggota-anggotanya.

Artinya para anggota meyakini akan integritas, karakter dan kemampuan setiap anggotanya. Indikator-indikator kepercayaan, yaitu:

- a) Kejujuran, yaitu dengan adanya kejujuran anggota tim akan menciptakan rasa saling percaya.
- b) Pemberian tugas, yaitu dengan pemberian tugas pada anggota tim berarti telah memberikan kepercayaan bahwa anggota tim mampu melaksanakannya.
- c) Integritas, yaitu setiap anggota dianggap memiliki integritas atau bersikap sebenarnya (*truthfulness*) dalam bekerja.

3) Kekompakan

Kekompakan adalah tingkat solidaritas dan perasaan positif yang ada dalam diri seseorang terhadap kelompoknya. Indikator-indikator sebagai berikut:

- a) Saling ketergantungan tugas, yaitu saling ketergantungan pada tugas menciptakan kekompakan.
- b) Saling ketergantungan hasil, yaitu anggota tim merasa hasil yang dicapai bukanlah hasil secara individu, tetapi hasil kekompakan bersama dalam bekerja.
- c) Komitmen yang tinggi, yaitu anggota tim dianggap memiliki komitmen yang tinggi pada tujuan yang akan dicapai tim.

2.2.2. Motivasi Kerja

Menurut Anorage dalam Lubis dan Haidir (2019:262) yang dimaksud dengan motivasi atau dorongan kerja karyawan adalah kemauan kerja karyawan yang timbul karena adanya dorongan dari dalam pribadi yang bersangkutan sebagai hasil integritas keseluruhan daripada kebutuhan pribadi. Dengan demikian, motivasi kerja merupakan gejala kejiwaan yang bersifat dinamis, majemuk dan spesifik untuk masing-masing karyawan. Di sisi lain menurut Stevenson dalam Lubis dan Haidir (2019:262) menambahkan bahwa motivasi secara singkat didefinisikan sebagai insentif, dorongan atau stimulus untuk bertindak. Motivasi adalah semua hal verbal, fisik atau psikologis yang membuat seseorang melakukan sesuatu sebagai respons.

Hamzah B. Uno dalam Amanu (2020 : 14) yang menyatakan; “Motivasi Kerja merupakan salah satu fakto yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.” Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action atau activities*) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan.

Sedangkan menurut Mizuno dalam Duha (2020:42) dalam menyatakan bahwa motivasi sebagai pemikiran yang berfungsi sebagai penggerak yang terdiri dari emosi dan kebutuhan.

Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Elemen-elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan, intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Wibowo dalam Amanu, 2020:15).

Adapun menurut Ganyang (2018:112) perusahaan melakukan berbagai program motivasi kepada karyawan dengan tujuan tertentu. Tujuan program motivasi tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Perusahaan ingin meningkatkan semangat kerja dari setiap karyawan
- b. Perusahaan ingin meningkatkan kepuasan yang diterima oleh karyawan
- c. Program motivasi diyakini akan meningkatkan produktivitas setiap karyawan
- d. Program motivasi akan meningkatkan loyalitas setiap karyawan terhadap perusahaan
- e. Program motivasi akan meningkatkan kesehatan kerja karyawan
- f. Program motivasi akan meningkatkan kesejahteraan karyawan
- g. Program motivasi akan meningkatkan kreativitas kerja setiap karyawan
- h. Program motivasi akan mengurangi tingkat mangkir kerja karyawan
- i. Program motivasi akan meningkatkan partisipasi karyawan kepada perusahaan
- j. Program motivasi turut mendayagunakan setiap karyawan yang ada di perusahaan
- k. Program motivasi akan meningkatkan tanggung jawab setiap karyawan dalam

pelaksanaan tugas sehari-hari

1. Program motivasi akan mengurangi tingkat kecelakaan kerja.

Adapun teori yang dikemukakan oleh McClelland dalam Ridho Jurnal Studi Keislaman dan Ilmu Pendidikan (2020) bahwa keinginan untuk meraih prestasi mutlak dimiliki setiap orang, beragam cara yang ditempuh seseorang untuk menggapainya. Semakin tinggi prestasi yang diinginkan maka semakin keras pula usaha yang harus dikeluarkan. McClelland dalam hal ini mengembangkan suatu bentuk motivasi yaitu motivasi berprestasi. Individu mempunyai cadangan energi potensial yang dapat dilepaskan atau dikembangkan tergantung pada dorongan motivasi individu, serta dukungan oleh situasi dan kemampuan yang tersedia. Dengan demikian, motivasi untuk mengerahkan cadangan energi potensial tersebut menurut McClelland terpusat pada 3 bentuk kebutuhan, yaitu: 1) Kebutuhan akan prestasi (*need of achievement*), 2) kebutuhan akan kekuasaan (*need of power*), dan 3) kebutuhan akan afiliasi (*need of affiliation*).

1. Kebutuhan akan prestasi (*need of achievement*), kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang berprestasi dalam keadaan bila target yang akan dicapai nyata dan memiliki peluang untuk diperoleh serta cenderung menimbulkan kreatifitas pada seseorang. Menurut McClelland, setiap individu memiliki kebutuhan sendiri-sendiri sesuai dengan karakter serta pola pikir yang membentuknya. McClelland menjelaskan bahwa setiap individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Dorongan ini mengarahkan individu berjuang lebih keras untuk memperoleh pencapaian pribadi disbanding memperoleh penghargaan.
2. kebutuhan akan kekuasaan (*need of power*), kebutuhan akan kekuasaan merupakan keinginan untuk memiliki pengaruh, menjadi yang berpengaruh, dan mengendalikan individu lain. McClelland mengemukakan bahwa seseorang yang memiliki kebutuhan akan kekuasaan yang tinggi, akan cenderung memiliki karakter bertanggung jawab, berjuang untuk mempengaruhi individu lain, senang ditempatkan dalam situasi kompetitif, dan berorientasi pada status sosial.

3. kebutuhan akan afiliasi (*need of affiliation*), Kebutuhan akan afiliasi adalah kebutuhan untuk memperoleh hubungan social yang baik. Kebutuhan ini ditandai dengan kecenderungan seseorang yang memiliki motif yang tinggi untuk terjalinnya sebuah persahabatan dan lebih menyukai situasi kooperatif, dalam konteks pekerjaan, kebutuhan afiliasi ini akan terwujud dimana dalam lingkungan kerja adanya interaksi antar rekan kerja yang kooperatif serta hubungan yang erat dengan pihak lain. Maka kebutuhan akan afiliasi ini akan meningkat ataupun menurun sesuai dengan situasi.

2.2.3. Insentif

Insentif merupakan suatu program kompensasi yang mengaitkan bayaran dengan kinerja seseorang atau dengan kata lain insentif memberi kompensasi menurut penjualan, kinerja, atau penghematan biaya yang dihubungkan dengan pegawai tertentu (Simamora dalam Jayanto, 2020:19). Menurut Panggabean dalam Jayanto (2020:19), “Insentif bertujuan untuk memberikan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standar prestasi tertentu”. Tujuan Insentif atau Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun tujuan pemberian insentif menurut Mulyadi dalam Ganyang (2018:102) adalah sebagai berikut :

- a. Untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan
- b. Untuk memberikan apresiasi dan memberikan penghargaan bagi karyawan yang mempunyai prestasi kerja dan memberikan kontribusi kepada perusahaan
- c. Untuk memberikan jaminan agar karyawan tetap bekerja dengan tanggung jawab
- d. Untuk memotivasi karyawan agar bekerja dengan semangat dalam meningkatkan kinerjanya.

Manullang dalam Jayanto (2020:20) mengemukakan pada dasarnya insentif dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

- 1) Finansial insentif

merupakan Insentif yang berbentuk pendapatan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan dapat dinilai dengan uang, diantaranya meliputi upah atau gaji yang pantas, bagi keuntungan dari perusahaan/instansi dan soal-soal kesejahteraan yang meliputi pemeliharaan kesehatan, rekreasi, jaminan hari tua dan sebagainya.

2) Non finansial insentif

merupakan insentif yang biasanya merupakan suatu penghargaan yang bersifat psikologis. Sedangkan bentuknya berupa, antara lain: Menumbuhkan rasa kebanggaan dan kesenangan terhadap karyawan, memberikan simpati dan perlakuan yang wajar kepada karyawan, memberikan kesempatan untuk dipromosikan, kesempatan yang sama untuk mendapatkan pelatihan, adanya keamanan dan ketenangan dalam bekerja, serta harapan untuk mendapatkan penghargaan, kesejahteraan yang memadai termasuk keluarganya dalam pengobatan, tunjangan hari tua, asuransi kecelakaan dan lain-lain.

Teori insentif membahas bagaimana faktor eksternal, seperti materi, jaminan social, dan non-materi, dapat memotivasi individu untuk mencapai tujuan tertentu. Adapun berikut jenis-jenis insentif menurut Chrisnasari, Musadieg dan Mayowan (2016):

1. Insentif Material, suatu insentif yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang seperti bonus, komisi dan *profit sharing*.
 - a. Bonus, dapat diartikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan dalam bentuk uang. Bonus diberikan secara selektif dan khusus kepada pegawai yang berhak menerima
 - b. Komisi, jenis insentif material yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang bagus, diberikan kepada karyawan bagian penjualan.
 - c. *Profit sharing*, merupakan jenis insentif material dimana sebagian besar dari laba bersih disetorkan kedalam sebuah dana untuk kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap karyawan.

2. Insentif Non Material, suatu insentif yang diberikan dalam bentuk hadiah-hadiah atau kenikmatan-kenikmatan, kesejahteraan, reputasi yang lebih besar yang tidak dalam bentuk uang seperti :
 - a. Pemberian penghargaan, dilakukan sebagai upaya meningkatkan motivasi karyawan. Manajer berperan dalam memberikan pernyataan bahwa pekerjaan telah dilakukan dengan baik atau sesuai standar yang berlaku.
 - b. Promosi jabatan, merupakan usaha yang dilakukan oleh manajer untuk menempatkan seseorang yang tepat pada pekerjaan yang tepat.
 - c. Pujian atau pengakuan, memberikan pujian secara lisan atau tertulis atas kinerja karyawan.
3. Insentif Jaminan Sosial, suatu bentuk perlindungan ekonomi dan perlindungan sosial yang memberikan jaminan finansial dan non finansial kepada karyawan dan keluarganya, terutama dalam situasi seperti sakit, kecelakaan, pengangguran, atau pensiun, seperti asuransi Kesehatan, dana pension dan jaminan hari tua.

2.3. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan. Menurut Hasibuan dalam Ibrahim, Djuhartono dan Sodik (2021:319), kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Fahmi dalam Ibrahim, Djuhartono dan Sodik (2021:319) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Ibrahim, Djuhartono dan Sodik (2021:319) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu

referensi. Kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Dimensi dan Indikator kinerja karyawan menurut Robbins dan Coutler dalam Ibrahim, Djuhartono dan Sodik (2021:319) adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas Kerja Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas Kerja Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktifitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- 3) Ketepatan Waktu Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktifitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi *output*.
- 4) Efektivitas Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektifitas kerja diukur dari persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektifitas menyelesaikan tugas yang dibebankan organisasi.
- 5) Kemandirian Tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain. Kemandirian diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing, sesuai dengan tanggung jawabnya

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan Kerjasama tim, motivasi kerja dan insentif relatif banyak dilakukan. Namun demikian penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda seperti penggunaan variabel independen, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda dan lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan Bauran Pemasaran dapat disajikan di bawah ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim, Djuhartono dan Sodik (2021) yang berjudul “Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo” . Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 47 karyawan dari populasi dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling purposive*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang mana metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Berdasarkan hasil yang di dapat dari penelitian ini dilihat dari uji-t bahwa produk, harga, lokasi dan promosi kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pt Lion Superindo.

Muhammad Amanu (2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Pt Ziqo Media Mandiri Kabupaten Tegal” . Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 55 karyawan dari populasi dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner atau angket yang mana metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Berdasarkan hasil yang di dapat dari penelitian ini dilihat dari uji-t bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan insentif terhadap kinerja karyawan.

Junaeri Eka Jayanto (2020) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Nissan Magelang”. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 42 responden Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang mana metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Dari penelitian ini mendapatkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian, Link URL	Variabel	Indikator	Analisis	Hasil
<p>Ibrahim, Djuhartono dan Sodik (2021), Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo, https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Jaras/article/view/12369</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Kerjasama tim -Kinerja Karyawan 	<p>1. Indikator Kerjasama :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kerjasama - Kepercayaan - Kekompakan <p>2. Indikator Kinerja Karyawan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kuantitas hasil kerja - Kualitas hasil kerja - Ketepatan waktu - Efektifitas - Kemandirian 	<p>Analisis Regresi Linier Sederhana</p>	<p>1. Koefisien determasi (R) 57,30%</p> <p>2. Uji t, Kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>
<p>Muhammad Amanu (2020), Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Pt Ziqo Media Mandiri Kabupaten Tegal. https://repository.upstegal.ac.id/1543/</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi kerja - Gaya kepemimpinan - Insentif - Kinerja Karyawan 	<p>1. Indikator Motivasi Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Need For achievement</i> - <i>Need for affiliation</i> - <i>Need for power</i> <p>2. Indikator Gaya Kepemimpinan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tipe Direktif - Tipe Suportif - Tipe Partisipasif - Tipe Berorientasi Prestasi <p>3. Indikator Insentif :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Insentif 	<p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>1. Koefisien determasi (R) 60,1%</p> <p>2. Uji F, variabel X secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>

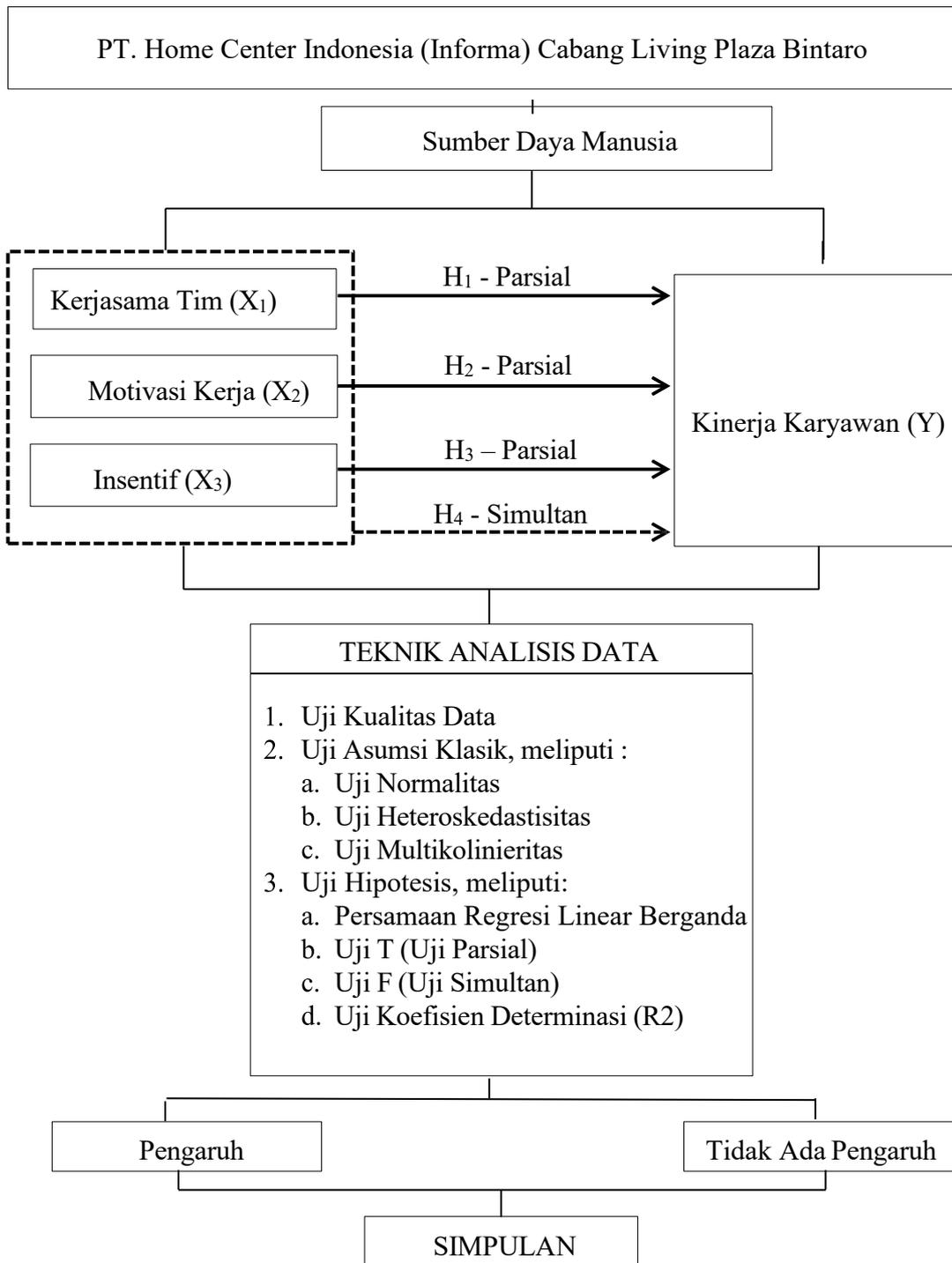
Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian, Link URL	Variabel	Indikator	Analisis	Hasil
		Material - Insentif Jaminan Sosial - Insentif Non Material 4. Indikator Kinerja Karyawan : - Kuantitas hasil kerja - Kualitas hasil kerja - Ketepatan waktu - Efektifitas - Kemandirian		
Junaeri Eka Jayanto (2020), Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Nissan Magelang. https://repositori.unimma.ac.id/1524/	- Disiplin kerja - Motivasi kerja - Insentif - Kinerja karyawan	1. Indikator disiplin kerja : - Kehadiran - Ketaatan pada peraturan kerja - Ketaatan pada standar kerja - Tingkat Kewaspadaan tinggi - Bekerja etis 2. Indikator Motivasi Kerja : - Prestasi kerja pegawai - Pengaruh pegawa	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji F, semua variabel X secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian, Link URL	Variabel	Indikator	Analisis	Hasil
		<ul style="list-style-type: none"> - Pengendalian pegawai - Ketergantungan pegawai - Perluasan pegawai - Afiliasi pegawai <p>3. Indikator Insentif :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Piece work</i> - <i>Production bonuses</i> - <i>Commission</i> - <i>People skills</i> <p>4. Indikator Kinerja Karyawan :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kuantitas hasil kerja - Kualitas hasil kerja - Ketepatan waktu - Efektifitas - Kemandirian 		

Sumber: Jurnal Terkait

2.5. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang diukur atau diamati melalui penelitian yang dilakukan, diagram dalam kerangka konseptual harus menunjukkan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Kerangka yang baik dapat memberikan informasi yang jelas kepada peneliti dalam mendesain penelitian (Nauri dalam Ade Rafita Kurniati 2020:32). Dibawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual
 Sumber: Penulis (2025)

2.6. Pengajuan Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1) Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Home Center Indonesia (Informa) Cabang Living Plaza Bintaro.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Home Center Indonesia (Informa) Cabang Living Plaza Bintaro.

2) Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Home Center Indonesia (Informa) Cabang Living Plaza Bintaro.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Home Center Indonesia (Informa) Cabang Living Plaza Bintaro.

3) Hipotesis 3

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Home Center Indonesia (Informa) Cabang Living Plaza Bintaro.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Home Center Indonesia (Informa) Cabang Living Plaza Bintaro.

4) Hipotesis 4

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$, berarti secara simultan kerjasama tim, motivasi kerja dan insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Home Center Indonesia (Informa) Cabang Living Plaza Bintaro.

$H_1 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$, berarti secara simultan kerjasama tim, motivasi kerja dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di

PT. Home Center Indonesia (Informa) Cabang Living Plaza
Bintaro.