BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Motivasi

Menurut arti katanya, motivasi atau *motivation* berarti pemberian motif, penimbulan motifasi atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan.

Berdasarkan teori hierarki kebutuhan Maslow (1950), teori X dan Y McGregor (1960) maupun teori motivasi kontemporer, arti motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan

pekerjaannya yang sekarang, hal ini berbeda dengan motivasi dalam pengertian yang berkembang di masyarakat. Dalam hubungan antara motivasi dan intensitas, intensitas terkait dengan seberapa giat seseorang berusaha, tetapi intensitas tinggi tidak menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Sebaliknya elemen yang terakhir, ketekunan, merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya.

2.1.1.1 Teori Hirarki Kebutuhan

Teori motivasi yang paling terkenal adalah teori hierarki kebutuhan milik Maslow (1950). Ia membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan, yaitu fisiologis (rasa lapar, haus, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya), rasa aman (rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional), sosial (rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan), penghargaan (faktor penghargaan internal dan eksternal), dan aktualisasi diri (pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri). Maslow memisahkan lima kebutuhan ke dalam urutan-urutan. Kebutuhan fisiologis dan rasa aman dideskripsikan sebagai kebutuhan tingkat bawah sedangkan kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan tingkat atas. Perbedaan antara kedua tingkat tersebut adalah dasar pemikiran bahwa kebutuhan tingkat atas dipenuhi secara internal sementara kebutuhan tingkat rendah secara dominan dipenuhi secara eksternal.

Teori kebutuhan Maslow telah menerima pengakuan luas di antara manajer pelaksana karena teori ini logis secara intuitif.

2.1.1.2 Teori X dan Y

McGregor (1960) menemukan teori X dan teori Y setelah mengkaji cara para manajer berhubungan dengan para karyawan. Kesimpulan yang didapatkan adalah pandangan manajer mengenai sifat manusia didasarkan atas beberapa kelompok asumsi tertentu dan bahwa mereka cenderung membentuk perilaku mereka terhadap karyawan berdasarkan asumsi-asumsi tersebut.

Ada empat asumsi yang dimiliki manajer dalam teori X.

- Karyawan pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan dan sebisa mungkin berusaha untuk menghindarinya.
- Karena karyawan tidak menyukai pekerjaan, mereka harus dipakai, dikendalikan, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- Karyawan akan mengindari tanggung jawab dan mencari perintah formal, di mana ini adalah asumsi ketiga.

Sebagian karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

- Bertentangan dengan pandangan-pandangan negatif mengenai sifat manusia dalam teori X, ada pula empat asumsi positif yang disebutkan dalam teori Y.
- Karyawan menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan, seperti halnya istirahat atau bermain.
- Karyawan akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan.
- Karyawan bersedia belajar untuk menerima, mencari, dan bertanggung jawab.

- Karyawan mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang diedarkan ke seluruh populasi, dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.

2.1.1.3 Teori Motivasi Kontemporer

2.1.1.3.1 Teori Kebutuhan McClelland

Teori kebutuhan dikembangkan oleh Clelland (1966) dan teman-temannya. Teori kebutuhan McClelland berfokus pada tiga kebutuhan yang didefinisikan sebagai berikut:

- kebutuhan berprestasi: dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.
- kebutuhan berkuasa: kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- kebutuhan berafiliasi: keinginan untuk menjalin suatu hubungan antarpersonal yang ramah dan akrab.

Menurut Hasibuan (2002) dalam Aisyah (2012) mengatakan bahwa teori motivasi mempunyai sub variabel, yaitu motif, harapan dan insentif. Adapun pengertiannya adalah:

a. Motif (*Motif*)

Adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

b. Harapan (*Expectancy*)

Adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan.

c. Insentif (*Incentive*)

Adalah memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi di atas standar. Dengan demkian semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2.1.2 Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat (Mayangsari, 2013).

Dari pengertian di atas untuk lebih jelas tentang insentif, di bawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai insentif. Hariandja (2002) dalam Ichsan (2008) memberikan pengertian insentif bahwa:”insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya”. Insentif umumnya

dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal. Siagian (2010) dalam Pakaya (2013) menjelaskan bahwa pemberian insentif diberikan guna mendorong produktifitas kerja yang lebih tinggi bagi pegawainya.

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa insentif diberikan secara sengaja kepada pegawai agar terciptanya suatu dorongan untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga akan menimbulkan dampak baik bagi organisasi dengan adanya kinerja yang baik dan berkualitas seorang pegawai.

2.1.2.1 Jenis-jenis Insentif

Jenis-jenis insentif dalam suatu organisasi, harus dituangkan secara jelas sehingga dapat diketahui oleh pegawai dan oleh perusahaan tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah gairah kerja bagi pegawai yang bersangkutan.

Menurut Hasibuan (2002) dalam Ichan (2008), secara garis besar insentif dapat digolongkan menjadi 3 bagian, yaitu:

a. Insentif materiil/finansial

Insentif materiil/finansial adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang.

b. Insentif non materiil/non finansial

Insentif non materiil/non finansial adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, medali dan sebagainya yang nilainya tidak terkira.

c. Insentif sosial

Insentif sosial adalah perangsang pada karyawan yang diberikan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, naik haji dan sebagainya.

Jenis-jenis insentif secara ringkas dalam Anthony dan Govindarajan (2005) dalam Tarigan (2011) adalah sebagai berikut:

1. Penghargaan Keuangan

a. Kenaikan Gaji

b. Bonus

c. Manfaat

d. Fasilitas

2. Penghargaan Psikologis dan Sosial

a. Kemungkinan promosi

b. Peningkatan tanggung jawab

c. Peningkatan otonomi

d. Kondisi geografis yang baik

e. Pengakuan

Insentif yang telah dijelaskan di atas adalah insentif yang diberikan pada sektor swasta. Pada kenyataannya sektor publik mempunyai beberap karakteristik spesifik yang membuat desain skema insentif sangat kompleks (Pollit, 2006; Anthony dan Young, 2003 dalam verbeeten 2008; Burgess dan Ratto, 2003; Tirole, 1994) dalam (Tarigan, 2011).

Pertama, organisasi sektor publik secara umum mempunyai banyak stakeholder (principal) dengan tujuan yang banyak juga. Pemberian insentif menjadi kompleks

pada situasi ini. Kedua, beberapa dimensi kinerja sulit untuk diukur. Artinya hanya pada dimensi yang mudah diukur dimasukkan dalam skema insentif, hal ini dapat memberi efek yang tidak diharapkan pada kinerja secara keseluruhan.

Burgess dan Ratto (2003) dalam Tarigan (2011) mengatakan bahwa organisasi sektor publik tidak memiliki tujuan yang jelas yang menyulitkan di dalam membuat desain pemberian insentif yang tepat. Kesalahan di dalam membuat desain pemberian insentif akan berakibat pada tidak termotivasinya karyawan terhadap insentif yang ditawarkan dan sama sekali tidak mendorong peningkatan kinerja.

Hal yang hampir sama juga dikatakan Tirole (1994) dalam Tarigan (2011) yaitu bahwa pada organisasi sektor publik ada banyak tujuan yang ingin dicapai, namun tidak semua tujuan dapat diukur hasilnya. Akibatnya pemberian insentif menjadi tidak memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja. Ketiga, agency theory mengasumsikan bahwa agen mendapatkan manfaat semata-mata dari insentif, dan kerugian dari usaha yang dilakukan untuk kepentingan prinsipal.

Hal ini diperkuat oleh pernyataan De Bruijn (2002) dalam Tarigan (2011) bahwa pemberian insentif membuat karyawan lebih fokus pada pencapaian efisiensi untuk meningkatkan insentif yang diterima sehingga mengurangi keinginan untuk berinovasi. Hal ini dikarenakan inovasi dapat menambah biaya yang dapat mengurangi pendapatan yang diperoleh (insentif yang diperoleh juga menjadi rendah).

Akhirnya, sifat profesional dapat memotivasi agen di organisasi sektor publik. Sebagai hasilnya, organisasi dapat menggunakan “low-powered incentives”

(insentif tidak berdasarkan kinerja) jika tujuan pekerja disesuaikan dengan tujuan organisasi (Dixit, 2002 dalam Verbeeten, 2008) dalam Tarigan (2011).

2.1.2.2 Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga karyawan bergairah untuk bekerja dalam upaya pencapaian tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihi upah dasar. Selain unutuk meningkatkan motivasi kerja insentif bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam melaksanakan tugasnya, karena itu pemberian insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari keadaan sebelumnya. Pemberian insentif terutama insentif material dimaksudkan agar kebutuhan materi karyawan terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan materi itu diharapkan pegawai dapat bekerja lebih baik, cepat dan sesuai dengan standar organisasi sehingga *Output* yang dihasilkan dapat meningkat daripada *Input* dan akhirnya kinerja karyawan dapat meningkat.

Jadi pemberian insentif merupakan sarana motivasi yang dapat merangsang ataupun mendorong karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi peningkatan kinerja.

2.1.2.3 Ukuran Pemberian Insentif

Menurut (Bacal, 2005 dalam Pakaya, 2013) beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan insentif antara lain sebagai berikut:

1). Kinerja.

Sistem pemberian insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan pekerjaan yang telah ditunjukan oleh pegawai yang bersangkutan.

2). Lama kerja.

Besarnya pemberian insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan.

3). Senioritas.

Sistem pemberian insentif didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi.

4). Kebutuhan.

Cara ini menunjukan bahwa pemberian insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai.

5). Keadilan dan Kelayakan.

Keadilan, dalam sistem pemberian insentif bukanlah harus sama rapat tanpa pandang bulu, kelayakan, layak pengetiannya membandingkan besarnya pemberian insentif dengan instansi lain yang bergerak dalam bidang sejenis.

6). Evaluasi jabatan

suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu instansi.

2.1.3 Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting bagi pegawai yang bersangkutan maupun bagi organisasi karena disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, pegawai merupakan motor penggerak utama dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab sesorang

terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja adalah sebagai sikap dan perilaku layanan yang taat dan tertib terhadap aturan yang telah ditetapkan dalam tugas (Malayu, 2005 dalam Aisyah, 2012).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004 dalam Silalahi, 2012). Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo (2003) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

2.1.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang tinggi merupakan harapan bagi setiap pimpinan kepada bawahan, karena itu sangatlah perlu bila disiplin mendapat penanganan intensif dari semua pihak yang terlibat dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi dan juga pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh pegawai. Kebiasaan itu ditentukan oleh pimpinan, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi.

Oleh karena itu, untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka pimpinan harus memberikan kepemimpinan yang baik pula. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, di antaranya :

1) Tujuan dan kemampuan,

2) Keteladanan pimpinan,

3) Balas jasa,

4) Keadilan,

5) Waskat,

6) Sanksi hukuman,

7) Ketegasan,

8) Hubungan kemanusiaan.

2.1.3.2 Ukuran Disiplin Kerja

Dengan diterapkan tata tertib diharapkan dapat menegakkan disiplin pegawai. Namun, untuk mengetahui apakah pegawai telah bersikap disiplin atau belum perlu diketahui kriteria yang menunjukkannya. Misalnya saja yang termasuk dalam masalah kedisiplinan kerja adalah masalah administrasi laporan kerja, ketepatan waktu datang ke tempat kerja serta pelanggaran dalam pemenuhan jumlah jam kerja dan banyak lagi yang lainnya.

Pengukuran yang digunakan untuk menilai disiplin kerja pegawai menurut (Soegito dalam Manihuruk, 2000 dalam Aisyah, 2012) dapat digunakan indikator sebagai berikut :

1. Absensi waktu kerja
2. Perhatian terhadap pekerjaan
3. Sikap menerima dan melaksanakan tugas
4. Ketergantungan terhadap orang yang memberikan tugas
5. Efisiensi waktu dan gerak

6. Sistem atau metode kerja

Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketepatan organisasi hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh pegawai. Selain itu, hendaknya peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga para pegawai mengetahui apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak.

2.1.4 Kinerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002) kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Berikut ini beberapa definisi kinerja menurut pendapat para ahli sebagai berikut :

Menurut Hasibuan (2006), Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Mangkunegara (2005) dalam Mayangsari (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pada hakekatnya adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Prawisosentono, 1992 dalam Marifah, 2004 dalam Tarigan, 2011).

Dari definisi tersebut dapat disimpulan bahwa kinerja merupakan out put atau hasil kerja yang dihasilkan baik segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan perannya di dalam organisasi atau

perusahaan yang disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.4.1 Pengukuran Kinerja Sektor Publik

Pengukuran kinerja adalah alat untuk menilai kesuksesan organisasi. Dalam konteks organisasi sektor publik, kesuksesan organisasi itu akan digunakan untuk mendapatkan legitimasi dan dukungan publik. Masyarakat akan menilai kesuksesan organisasi sektor publik melalui kemampuan organisasi dalam memberikan pelayanan publik yang relatif murah dan berkualitas.

Pengukuran kinerja sektor publik digunakan untuk menilai prestasi manajer dan unit organisasi yang dipimpinnya. Pengukuran kinerja sangat penting untuk menilai akuntabilitas organisasi dan manajer dalam menghasilkan pelayanan publik yang lebih baik. Sistem pengukuran kinerja sektor publik adalah suatu sistem yang bertujuan untuk membantu manajer publik menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur finansial dan non finansial.

Dengan demikian, melalui pengukuran kinerja organisasi, dasar pengambilan keputusan yang masuk akal dapat dikembangkan dan dipertanggungjawabkan oleh perusahaan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi suatu perusahaan dikatakan maju tidaknya dapat dilihat dari kinerja pegawai. Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu:

a. Kemampuan mereka

b. Motivasi

c. Dukungan yang diterima

d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

e. Hubungan mereka dengan organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Ichsan (2008) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada karyawan PT Pos Indonesia (persero) Malang meneliti bagaimana karyawan dapat berprestasi dengan sebaik mungkin dan karyawan bisa terpacu untuk mempunyai motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan adanya pemberian insentif. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan variabel insentif materil dan variabel insentif non materil mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dan juga insentif materil secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Aisyah (2012) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja di Biro Tata Pemerintahan Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Tengah,. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kinerja pegawai serta mengetahui pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berupa peningkatan motivasi melalui pemberian penghargaan dan disiplin kerja dalam ketaatan juga pertanggung jawaban pekerjaan.

Penelitian oleh Mayangsari (2013) berjudul “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Penjualan PT Pusri”. Untuk

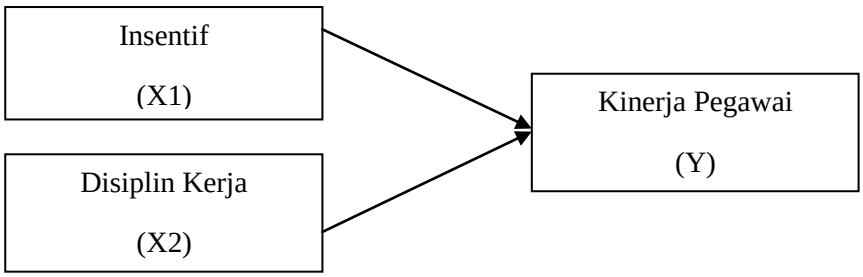
mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan di departemen penjualan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang bagaimana karyawan dapat bekerja dengan sebaik mungkin dan karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan adanya pemberian insentif. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa insentif berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
1	Achmad Fahruddin Ichsan, 2008	Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada karyawan PT Pos Indonesia (persero) Malang	Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan variabel insentif materiil dan variabel insentif non materiil mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dan juga insentif materil secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
2	Siti Nur Aisyah, 2012	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja di Biro Tata Pemerintahan Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Tengah	Ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
3	Lia Mayangsari, 2013	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Penjualan PT Pusri	Insentif berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang

2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Insentif Terhadap Kinerja Pegawai

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja para pegawai adalah melalui insentif . Menurut Hasibuan (2001) dalam Pakaya (2013) mengemukakan bahwa Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Mayangsari (2013) menunjukan bahwa insentif berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Menurut Sentono (2009) kinerja karyawan akan baik bila digaji/upah sesuai dengan perjanjian.

Bukti empiris mengenai keefektifan insentif pada organisasi sektor publik memberikan hasil campuran. Bevan dan Hood (2006) dalam Tarigan (2011) meneliti penggunaan manajemen kinerja pegawai pada pelayanan umum di Inggris. Meskipun terdapat peningkatan dramatis pada kinerja pegawai di bidang pelayanan kesehatan di Inggris.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

HI = Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2.4.2 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja adalah sebagai sikap dan perilaku layanan yang taat dan tertib terhadap aturan yang telah ditetapkan dalam tugas (Malayu, 2005 dalam Aisyah, 2012).

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sastrohadiwiryo (2003) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Penelitian yang sebelumnya yang dilakukan Narmodo dan Wadji (2008) dengan studi kasus kinerja pegawai dibadan kepegawai daerah kabupaten wonogiri menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja kinerja pegawai. Dengan demikian disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan. Sehingga terdapat pengaruh antara disiplin dengan kinerja, artinya semakin tinggi disiplin maka semakin tinggi kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2 = Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.