

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 KAJIAN PUSTAKA

2.1.1 PEMBERIAN INSENTIF

Menurut Isniar Budiarti, Deden A Wahab dan Sri Widodo Soedarso (2018) Upah Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Upah Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Insentif merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya

Burhauddin Yusuf, (2015: 253). Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Insentif merupakan factor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, dimana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan.

Menurut Moeheriono (2012, p.259) Insentif adalah salah satu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Insentif dapat membuat karyawan bekerja lebih baik dalam perusahaan, dimana karyawan mendapat berbagai hadiah, komisi atau sertifikat, sementara perusahaan tidak perlu meningkatkan gaji tetap untuk menghargai kinerja karyawannya.

Menurut Marwansyah (2010:9), insentif merupakan uang atau barang yang diberikan kepada karyawan, diluar gaji atau upah pokok, berdasarkan kinerja individu atau organisasi. Pada dasarnya insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi 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.

Menurut Nawawi (2008) insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tepat atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali di berikan pada pekerja yang bekerja secara baik atau berprestasi, misalnya dalam bentuk pemberian bonus dan dapat pula diberikan dalam bentuk barang.

Menurut Sirait (2006: 200), insentif merupakan sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan. Insentif adalah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi.

Pendapat Sarwoto (2010:144), “Insentif yaitu salah satu sarana motivasi yang dapat diberi batasan sebagai perangsang ataupun pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berpartisipasi dengan perusahaan”.

Menurut Isniar Budiarti, Deden A Wahab dan Sri Widodo Soedarso (2018) Upah Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Upah Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Berikut Dapat Dilihat Dalam Tabel 2.1 Konsep Insentif Menurut Para Ahli.

Tabel 2.1
Konsep Dan Kesimpulan Insentif

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kontrol Diri
1	2006	Sirait	Insentif merupakan sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan. Insentif adalah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi.
2	2008	Nawawi	Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tepat atau sewaktu-waktu.

3	2010	Sarwoto	Insentif yaitu salah satu sarana motivasi yang dapat diberi batasan sebagai perangsang ataupun pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berpartisipasi dengan perusahaan.
4	2010	Marwansyah	Insentif merupakan uang atau barang yang diberikan kepada karyawan, diluar gaji atau upah pokok, berdasarkan kinerja individu atau organisasi
5	2012	Moeheriono	Insentif adalah salah satu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Insentif dapat membuat karyawan bekerja lebih baik dalam perusahaan.
6	2015	Burhauddin Yusuf	Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Sumber: Hasil olah peneliti.

Berdasarkan Tabel 2.1 di atas bahwa Pemberian Insentif adalah sesuatu yang mendorong yang dikaitkan dengan kinerja diberikan dalam bentuk material maupun non material yang berupa pemberian penghargaan atau pujian kepada karyawan sebagai motivasi agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih tinggi untuk berpartisipasi pada perusahaan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan konsep Sarwoto, 2010 “Insentif yaitu salah satu sarana motivasi yang dapat diberi batasan sebagai perangsang ataupun pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang

lebih besar untuk berpartisipasi dengan perusahaan.” Peneliti memilih kosep ini karena sesuai dengan fenomena yang ada pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kuningan.

2.1.1.1 FAKTOR YANG MEMPENGARUHI INSENTIF

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya insentif menurut Suwatno dan Donni (2011:236-237) mencakup dua hal, yaitu:

- a. Jabatan atau kedudukan Seseorang yang menduduki jabatan atau kedudukan lebih tinggi di dalam suatu perusahaan otomatis tanggung jawab dan ruang lingkup kerjanya lebih besar atau sangat berpengaruh bagi roda kegiatan atau usaha suatu perusahaan itu, maka perusahaan dalam memberikan insentif harus melihat seberapa besar tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan yaitu apabila jabatan atau kedudukan karyawan lebih besar atau lebih tinggi maka perusahaan tersebut dalam memberikaan insentif lebih besar dari karyawan yang lainnya;
- b. Prestasi kerja Karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik atau menonjol akan diberikan insentif yang lebih baik dan lebih besar daripada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang kurang atau tidak menonjol. Oleh sebab itu, maka karyawan yang prestasi kerjanya kurang atau tidak menonjol akan lebih giat dan bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan agar organisasi dapat memberikan insentif yang lebih besar dan lebih baik.

2.1.1.2 JENIS - JENIS INSENTIF

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

Menurut Hasibuan (2013), secara garis besar insentif dapat digolongkan menjadi 3 bagian, yaitu:

a. Insentif material/finansial

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

b. Insentif non material/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.

2.1.1.3 INDIKATOR INSENTIF

Menurut Hasibuan (2006:184) adapun indikator dari insentif adalah:

- a. Jaminan sosial
- b. Bonus
- d. Pemberian penghargaan
- d. Kenaikan pangkat
- e. Promosi.

Menurut Sarwoto (2010: 156) indikator insentif dapat dibagi menjadi dua golongan, yaitu:

A. Insentif Material (Dalam Bentuk Uang)

- a. Bonus yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan. Biasanya pemberiannya secara selektif dan khusus kepada karyawan yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang.
- b. Komisi merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterimakan kepada pekerjanya bagian penjualan.
- c. Profit share adalah salah satu jenis insentif tertua. Sistem pembayarannya berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudia dimasukkan kedalam daftar pendapatan setia peserta.

d. Kompensai program balas jasa yang meliputi pembayaran di kemudia hari.

Insentif dalam bentuk jaminan sosial: insentif ini sering kali diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuknya antara lain:

- a. Pembuatan rumah dinas
- b. Pengobatan secara gratis
- c. Berlangganan surat kaar secara gratis
- d. Biaya pindah
- e. Cuti sakit yang tetap mendapatkan gaji pembayaran
- f. Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan karyawan

B. Insentif Non Material

Insentif non material bisa diberikan dalam bentuk sebagai berikut:

- a. Pemberian gelar (title) secara resmi
- b. Pemberian tanda jasa atau penghargaan medali
- c. Pemberian piagam penghargaan
- d. Ucapan terima kasih secara resmi atau formal/informal
- e. Memberikan pujian secara lisan atau tulisan secara resmi ataupun secara individu

2.1.2 DISIPLIN KERJA

Menurut Rivai (2011:825), dalam Abdul Wahab Sya'rani (2018:71) 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.

Menurut Sutrisno (2011) disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan dan norma –norma sosial yang berlaku sukarela.

Menurut Bedjo Siswanto (2013) 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.

Berikut Dapat Dilihat Dalam Tabel 2.2 Konsep Disiplin Kerja Menurut Para Ahli.

Tabel 2.2
Konsep Dan Kesimpulan Disiplin Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kontrol Diri
1	2013	Bedjo Siswanto	Disiplin kerja 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	2011	Sutrisno	Disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan dan norma –norma sosial yang berlaku sukarela.
3	2011	Rivai	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

Sumber: Hasil olah peneliti.

Berdasarkan Tabel 2.2 di atas bahwa Disiplin lebih banyak bersumber dari diri sendiri, yang diperlihatkan dalam bentuk mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan dan apabila ada yang melanggar berhak menerima sanksi tertulis maupun tidak tertulis dari suatu Instansi yang telah disepakati. Dalam penelitian ini penulis menggunakan konsep Bedjo Siswanto, 2013 “Disiplin kerja 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” Peneliti memilih kosep ini karena sesuai dengan fenomena

yang ada pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kuningan.

2.1.2.1 FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada,

maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

- e. Ada tidaknya pengawasan pemimpin. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:
 - Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
 - Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
 - Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.

- Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.1.2.2 INDIKATOR DISIPLIN KERJA

Menurut Bedjo Siswanto (2010:291) berpendapat bahwa indikator disiplin kerja yaitu:

a. Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

b. Ketaatan Pada Standar Kerja

Kerja Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

c. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

d. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan agar terciptanya suasana harmonis dan saling menghargai antara sesama pegawai.

2.1.3 KINERJA

Menurut Isniar Budiarti (2013) Kinerja didefinisikan sebagai catatan atas apa yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan tertentu atau aktifitas selama periode waktu tertentu.

Menurut Abdul Wahab Sya'roni (2017) Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh tujuan bagian organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer.

Menurut Mangkunegara (2016) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Prawirosentono (2014) 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.

Menurut Torang (2012), kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar oprasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku dalam organisasi.

Mathis dan Jackson (2011:78), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.

Robbins (2008) Mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Isnari (2013) Kinerja didefinisikan sebagai catatan atas apa yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan tertentu atau aktifitas selama periode waktu tertentu.

Self efficacy komputer, interaksi, ekspektasi kinerja, dan iklim belajar adalah faktor penentu utama kepuasan mahasiswa dan secara signifikan mempengaruhi ekspektasi kinerja (Eddy Soeryanto Soegoto, Umi Narimawati, Jumadil Saputra 2020:6)

Berikut Dapat Dilihat Dalam Tabel 2.3 Konsep Kinerja Pegawai Menurut Para Ahli.

Tabel 2.3
Konsep Dan Kesimpulan Kinerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kinerja
1	2011	Mathis dan Jackson	Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.
2	2012	Menurut Torang	Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar oprasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku dalam organisasi.
3	2014	Prawirosentono	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
4	2016	Mangkunegara	Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
5	2008	Robbins	Mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Sumber: Hasil olah peneliti.

Berdasarkan Tabel 2.3 di atas bahwa Kinerja yaitu hasil yang dicapai individu atau sekelompok organisasi yang telah ditetapkan atau berlaku dalam suatu organisasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan konsep Mathis dan Jackson, 2011 “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan tidak

dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.” Peneliti memilih konsep ini karena sesuai dengan fenomena yang ada pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kuningan.

2.1.3.1 FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA

Menurut Wirawan (2011: 7-8), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

- a. Faktor internal pegawai, yaitu segala perwatakan yang dimiliki pegawai, dan berpengaruh dalam pelaksanaan tugas pegawai terhadap pekerjaannya.
- b. Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu bentuk sumbangsih organisasi dalam mendukung pegawai melaksanakan tugas pekerjaannya, dengan bantuan positif dari organisasi menjadikan pegawai memiliki kinerja yang memuaskan.
- c. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu segala kondisi lingkungan sekitar, yang tidak berasal dari rencana dasar organisasi, yang mampu mempengaruhi kehidupan keseharian pegawai, hingga berdampak pada kinerja mereka.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Silaban (2012:6) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- a. Kemampuan Bagaimana seorang karyawan diberikan pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kemampuan yang mereka miliki.
- b. Motivasi Suatu dorongan dan semangat yang diberikan perusahaan maupun diri sendiri untuk menambah gairah kerja karyawan dalam bekerja.
- c. Dukungan yang diterima Pemberian dukungan dari perusahaan baik berupa sarana penunjang kerja, pelatihan maupun penghargaan atas prestasi kerja untuk karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan Adanya suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang sesuai dengan kemampuan dalam bekerja membuat karyawan menjadi semangat dan akan menambah kinerja karyawan.
- e. Hubungan dengan organisasi Jika karyawan memiliki hubungan yang baik dengan organisasi akan menciptakan suasana yang menyenangkan dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.3.2 INDIKATOR KINERJA

Menurut Mathis dan Jackson (2012:378) Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan

b. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

d. Kehadiran

Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

2.1.4 PENELITIAN TERDAHULU

Tabel 2.4
Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
1.	Yeri Yuliyanti, Istiatin, dan Ida Aryati (2017)	<p>Judul : Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sewing Pt. Pelita Tomangmas Karanganyar</p> <p>Metode : Analisis deskriptif</p> <p>Sample : 50 Responden</p>	<p>Hasil Hasil pengujian menunjukkan bahwa insentif, disiplin kerja, dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian sewing PT.Pelita Tomangmas Karanganyar yang ditunjukkan dari hasil Uji F sebesar 46,710 artinya bahwa apabila diberikan insentif bagim karyawan yang memenuhi kriteria, disiplin kerja terus ditingkatkan serta membangun komunikasi yang baik diantara semua elemen perusahaan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.</p>	<p>Persamaan : Penulis dan peneliti terdahulu sama- sama meneliti pengaruh Insentif, Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Perbedaan : Metode yang digunakan oleh penulis dengan peneliti terdahulu berbeda. Sampel yang digunakan berbeda.</p>
2.	Dori Mittra Candana (2018)	<p>Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan</p> <p>Metode : Survei Lapangan (field survei).</p> <p>Sampel : responden hanya memilih satu dari beberapa jawaban</p>	<p>Dari ketiga variabel independen yang ada, ternyata variabel insentif adalah variabel yang paling menentukan kinerja karyawan pada PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan, kemudian diikuti oleh lingkungan kerja dan setelah itu baru disiplin kerja.</p>	<p>Persamaan: Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti mengenai Disiplin Kerja, Insentif dan Kinerja karyawan</p> <p>Perbedaan: Penulis tidak meneliti variabel bebas Lingkungan kerja</p>

		yang ada		
3.	Nurmaidah Br Ginting (2018)	<p>Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Sekar Mulia Abadi Medan</p> <p>Metode :</p> <p>Sampel : Sampling jenuh yaitu 102 responden</p>	<p>Hasil pengujian secara simultan variabel bebas disiplin kerja (X1) dan komunikasi (X2) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel terkait kinerja (Y) pada PT. Sekar Mulia Abadi Medan. Variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan komunikasi sebesar 26.2% sedangkan sisanya sebesar 73.8% divariasikan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti variabel kompetensi, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan lain-lain.</p>	<p>Persamaan : Penulis dan peneliti terdahulu sama-sama meneliti pengaruh disiplin kerja</p> <p>Perbedaan : Peneliti terdahulu tidak meneliti tentang pengaruh pemberian insentif</p>
4.	Arisan Aprianggi, Mareta Kemala Sari, Alfatory Rheza Syahrul (2018)	<p>Judul : Pengaruh Kreativitas, Kedisiplinan, Kompensasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Kota Padang</p> <p>Metode : Regresi Berganda</p> <p>Sampel : 165 responden</p>	<p>Kreativitas, Kedisiplinan, Kompensasi dan Komunikasi Interpersonal secara bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PDAM kota Padang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien uji Fhitung > Ftabel yaitu 69,717 > 2,86 sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Persentase sumbangan variabel kreativitas, kedisiplinan, kompensasi dan komunikasi organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PDAM kota Padang yaitu sebesar 71,3%, sedangkan sisanya 28,7% dipengaruhi oleh sebab-sebab lain yang ada di luar penelitian.</p>	<p>Persamaan : Kesamaan 1 dari 3 variabel dalam mengukur pengaruh variabel bebasnya terhadap kinerja karyawan</p> <p>Perbedaan : Penulis tidak meneliti variabel pengaruh kreativitas</p>
5.	Achmad Rozi (2019)	<p>Judul : Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja</p>	<p>pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon diperoleh thitung > ttabel (2,150 > 2,069) dengan tingkat</p>	<p>Persamaan : Penulis dan peneliti terdahulu sama-sama</p>

		<p>terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon</p> <p>Metode : Deskriptif asosiatif</p> <p>Sampel : 31 responden</p>	<p>signifikansi sebesar 0,03 ($0,03 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon sedangkan nilai korelasi sebesar 0,400 artinya nilai insentif semakin meningkat maka kinerja akan semakin meningkat. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon didapat hasil thitung $>$ ttabel ($2,242 > 2,069$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,03 ($0,03 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon sedangkan nilai korelasi sebesar 0,431 artinya nilai disiplin kerja semakin meningkat maka disiplin kerja akan semakin meningkat</p>	<p>meneliti tentang insentif dan disiplin kerja dan kinerja karyawan</p> <p>Perbedaan : Metode yang digunakan penulis dan peneliti berbeda.</p>
6.	Hendro Pongantuning Adolfina Rita N. Taroreh (2018)	<p>Judul: Pengaruh Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di Pt. Hasjrat Abadi Cabang Manado</p> <p>Metode : Survei Lapangan</p> <p>Sampel : 80 responden</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian uji simultan dapat dilihat bahwa angka F sebesar 22.441 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis nul (H_0) yang menyatakan bahwa pemberian insentif dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai adalah ditolak; sekaligus menerima hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa pemberian insentif dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai</p>	<p>Persamaan : Kesamaan 2 dari 3 variabel yaitu variabel insentif dan disiplin kerja</p> <p>Perbedaan : Penulis tidak meneliti variabel pengaruh prestasi kerja</p>
7.	Rizca Amalia, Adman	<p>Judul : Pengaruh Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai</p>	<p>Berdasarkan hasil perolehan perhitungan di atas nilai koefisien determinasi variabel insentif (X) terhadap disiplin kerja pegawai (Y)</p>	<p>Persamaan : Adanya variabel insentif dan disiplin</p>

	(2017)	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung Metode : Survei eksplanasi Sampel : 54 responden	yaitu sebesar 28,88%. Artinya variabel Disiplin Kerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel Insentif sebanyak 28,88% dan sisanya 71,12% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Secara empirik, hasil penelitian meinformasikan bahwa insentif berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai sebesar 28,88%. Hasil ini menunjukkan bahwa insentif merupakan salahsatu faktor yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan disiplin kerja pegawai. Hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.	kerja Perbedaan : Tidak ada variabel kinerja
--	--------	--	--	---

2.2 KERANGKA PEMIKIRAN

Menurut Sutrisno (2012:150) Instansi pemerintah dalam mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi pemerintahan memiliki peranan penting dalam menentukan pencapaian tujuan pembangunan pada umumnya, khususnya sebagai upaya untuk mencapai kesejahteraan sosial dan memberikan pelayanan publik terbaik. Untuk melakukan hal ini, tentunya perlu meningkatkan kualitas kinerja pegawai instansi pemerintah sehingga mereka dapat melakukan tugas mereka sebaik-baiknya untuk mempercepat pencapaian tujuan. Oleh karena itu, pegawai instansi pemerintah harus memberikan kinerja terbaik mereka secara optimal. Oleh karena itu para pemimpin di setiap instansi pemerintah harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai mereka seperti

faktor pemberian insentif dan disiplin kerja. Dengan disiplin kerja yang baik menjadi penyebab kinerja pegawai yang optimal karena dengan disiplin kerja yang baik pegawai mampu merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi seluruh rangkaian pekerjaan dengan baik. Hal ini juga dibuktikan dengan beberapa penelitian yang mengungkapkan disiplin kerja merupakan faktor yang mendominasi pengaruh kinerja pegawai. Dan pemberian insentif yang memuaskan, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mempunyai peran besar terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai karena mampu memberi pengaruh terhadap semangat kerja yang menjadikan kinerja pegawai meningkat.

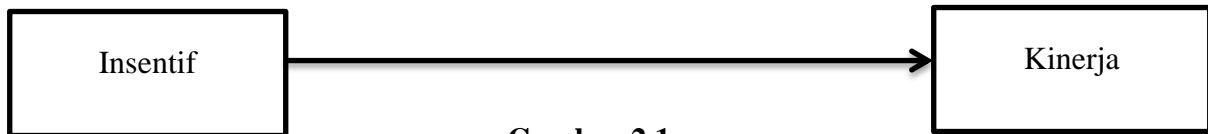
2.2.1 Pengaruh Antara Pemberian Insentif dan Kinerja

Insentif yaitu sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan untuk melakukan sesuatu kegiatan, umumnya setiap orang akan terus mencoba lebih baik lagi dalam bekerja jika ada suatu dorongan dari beberapa faktor, salah satunya yaitu dengan pemberian insentif dengan begitu akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut.

Yeri Yuliyanti, Istiatin, dan Ida Aryati (2017) Penelitian yang melibatkan 50 orang responden ini menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian sewing PT. Pelita Tomangmas Karanganyar, yang ditunjukkan dari nilai hasil uji t sebesar (5,697) artinya bahwa adanya sistem pemberian insentif bagi karyawan yang dapat

melaksanakan tugasnya dengan baik dan tepat waktu maka secara otomatis akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Yeri Yuliyanti, Istiatin, dan Ida Aryati (2017)



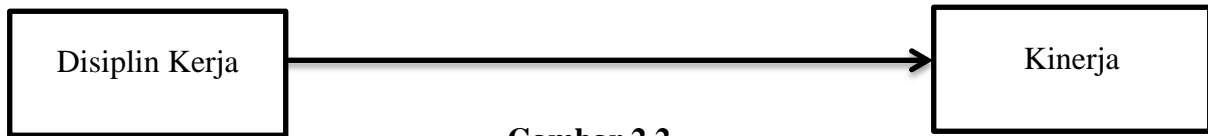
Gambar 2.1
Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja

2.2.2 Pengaruh Antara Disiplin Kerja dan Kinerja

Disiplin kerja dipandang sebagai suatu aspek yang penting karena memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang berperilaku disiplin biasanya akan berhasil dalam pekerjaan karena mereka mampu mengatur apa yang menjadi prioritasnya sehingga kinerjanya akan baik.

Dori Mitra Candana (2018) Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. Dimana arah hubungan dan pengaruh kedua variabel bersifat positif, yang artinya jika terdapat peningkatan disiplin kerja karyawan dalam mendukung pelaksanaan pekerjaannya maka peningkatan ini akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya jika terjadi penurunan disiplin kerja karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya, maka dampak ini juga akan diikuti oleh penurunan kinerja karyawan dalam bekerja.

Dori Mitra Candana (2018)



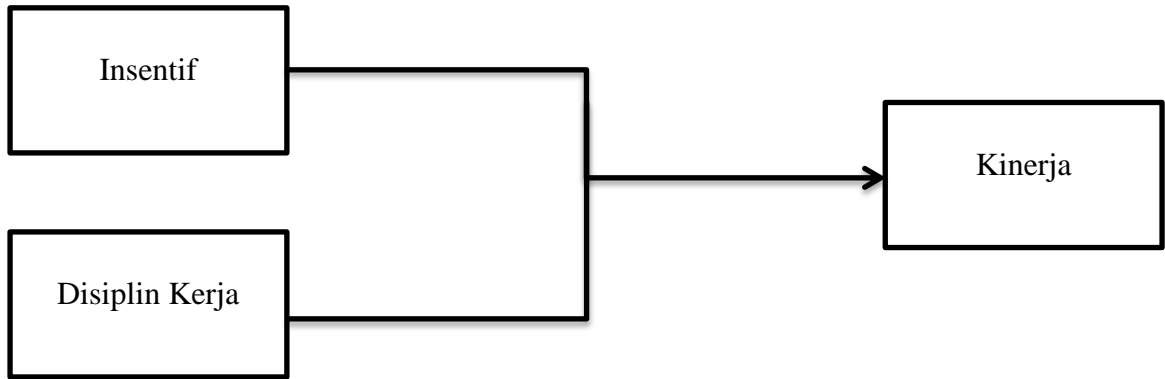
Gambar 2.2
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

2.2.3 Pengaruh Antara Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Pemberian insentif merupakan salah satu cara untuk memotivasi para pegawai dalam usahanya untuk meningkatkan kinerja mereka, karena dengan adanya pemberian insentif setiap pegawai akan memiliki semangat dan gairah kerja yang lebih baik. Akan tetapi untuk itu perlu adanya kedisiplinan kerja yang sesuai tugas pokok yang telah ditetapkan, semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja maka akan berdampak semakin baik pula kinerja pegawai tersebut.

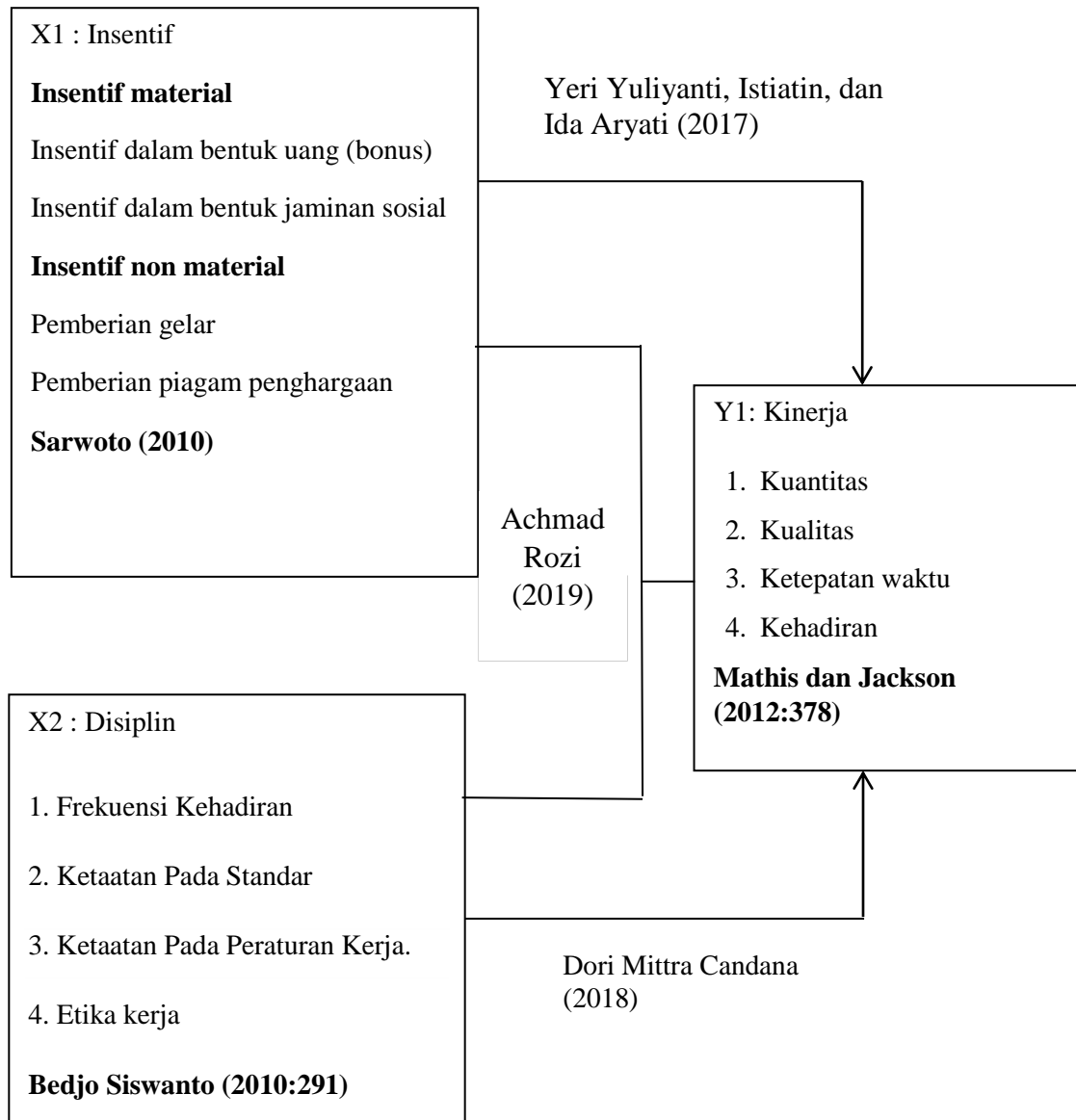
Achmad Rozi (2019) Penelitian yang melibatkan 31 orang responden ini menunjukkan bahwa hasil pengujian secara bersamaan (simultan) menyatakan adanya pengaruh antara variabel disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Hal itu dibuktikan semakin tinggi frekuensi disiplin kerja dilaksanakan dan semakin baik atau semakin tinggi pemberian insentif di dalam sebuah perusahaan akan berdampak semakin tingginya kinerja karyawan dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

Achmad Rozi (2019)



Gambar 2.3
Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

2.3 PARADIGMA PENELITIAN



Gambar 2.4
Paradigma Penelitian

2.4 HIPOTESIS

Menurut Dantes (2012) hipotesis yakni merupakan praduga atau asumsi yang harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh dengan melalui penelitian. Berdasarkan permasalahan dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis yang dapat diambil adalah :

H1 : Pemberian Insentif berpengaruh baik secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PMPTSP Kabupaten kuningan.

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh baik secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PMPTSP Kabupaten kuningan.

H3 : Pemberian Insentif dan Kerja berpengaruh baik secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PMPTSP Kabupaten kuningan.