BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Insentif

2.1.1.1. Pengertian Insentif

Pembayaran insentif yang diberikan kepada karyawan dilakukan atas dasar kinerja yang melebihi standar yang telah ditetapkan perusahaan. Tujuan dari pemberian insentif ini adalah suatu bentuk perusahaan memperlakukan karyawannya sebagai asset yang perlu diberi penghargaan serta menjadikan karyawan tersebut sebagai mitra usaha sehingga karyawan mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan tersebut. Dengan demikian cukup berasalan bagi perusahaan untuk membayar karyawan tersebut dengan insentif sesuai dengan hasil kerjanya.

Menurut T. Hani Handoko (2002:176), menyatakan bahwa pengertian insentif adalah :“Perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan”.

Sedangkan menurut Malayu SP. Hasibuan (2001:118), mengatakan bahwa insentif adalah :“Tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar”.

Menurut Anwar Prabu Mangkungara (2002:89), mangatakan pengertian insentif adalah :“Suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak

pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tunggi dan berprestasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi".

Menurut Heidjrachman Ranupandoyo (terjemahan Anwar Prabu Mangkunegara) (2002:93), mengatakan bahwa pengertian insentif adalah :"Suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang".

Menurut Veitzhal Rivai (2004:384), bahwa "Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gaisharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya".

Menurut H. Hadari Nawawi (2003:317), mengemukakan bahwa insentif adalah :"Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktiviyasnya tinggi dan sifatnya tidak tetap".

Sedangkan menurut Mutiara S. Panggabean (2002:89), mengatakan bahwa insentif adalah :"Penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan".

Jadi menurut pendapat para ahli diatas, dapat penulis simpulkan bahwa insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian insentif adalah pemberian uang diluar gaji sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi terhadap karyawan kepada perusahaan. Pelaksanaan insentif dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang

berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan. Insentif adalah dorongan agar seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar dapat mencapai produktivitas yang tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi yang tinggi.

2.1.1.2. Tujuan Insentif

Tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjannya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan startegi untuk meningkatkan produktivitas dan efesiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

2.1.1.3. Jenis-jenis Insentif

Seorang karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik tentunya berhak mendapatkan insentif. Insentif yang diterimanya berbentuk rangsangan yang diberikan kepada manusia agar mau melakukan tindakan. Rangsangan tersebut berupa hadiah-hadiah sebagai balas jasa atas suatu usaha ekstra atau hasil istimewa yang dicapai seorang karyawan.

1) Insentif Material

   Yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya berbentuk uang atau barang. Insentif material ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Beberapa macam in sentif yang diberikan kepada karyawan meliputi:

a) Bonus merupakan uang yang dibayarkan seb agai balas jasa atas hasil pekerjaan yang dilaksanakan. Diberikan selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerima, serta diberikan berkala sekali terima tanpa adanya suatu ikatan pada masa yang akan datang.

b) Kompensasi yang ditangguhkan (deffered compensation)

Dana pensiun memiliki nilai insentif karena memenuhi kebutuhan pokok seseorang yaitu menyediakan jaminan ekonomi setelah ia tidak bekerja lagi.

2) Insentif Non Material

Yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan pengukuhan berdasarkan pretasi kerjanya.

Beberapa macam insentif non material meliputi:

a) Pemberian gelar secara resmi
b) Pemberian tanda jasa atau medali,
c) Pemberian piagam penghargaan
d) Pemberian hak untuk memakai sesuatu atribut jabatan,
e) Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja
f) Ucapan terima kasih secara formal maupun informal.

3) Sosial Insentif

Yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya seperti promosi, mengikuti pendidikan, naik haji dan lain-lain.

2.1.1.4. Bentuk-bentuk Insentif

Sistem insentif ada pada hampir setiap jenis pekerjaan dari tenaga kerja manual sampai professional manajer dan pekerja eksekutif. Menurut Veitzal Rivai (2004:385) terdapat beberapa bentuk insentif secara umum yaitu:

1) Piecework (upah per output)

   Insentif yang diberikan berdasarkan jumlah output atau barang yang dihasilkan pekerja. Sistem ini brsifat individual, standarnya output per unit. Cocok digunakan untuk pekerjaan yang output-nya sangat jelas dan dapat dengan mudah diukur dan umumnya terdapat level yang sangat operasional dalam organisasi.

2) Production Bonus (Bonus Produksi)

   Tambahan upah yang diterima karena hasil kerja meelbihi standar yang ditentukan dimana karyawan juga mendapatkan upah pokok. Bonus juga dapat dikarenakan pekerja menghemat waktu penyelesaian pekerjaan.

3) Commission (Komisi)

   Insentif yang diberikan berdasarkan jumlah barang yang terjual. Sistem ini biasanya digunakan untuk tenaga penjual atau wiraniaga.

Sistem ini bersifat individual, stanarnya adalah hasil penjualan yang dapat diukur dengan jelas.

4) Maturity Curve (Kurva Kematangan)

   Merupakan kurva yang menunjukkan jumlah tambahan gaji yang dapat dicapai sesuai dengan prestasi kerja dan masa kerja sehinga karyawan diharapkan terus meningkatkan prestasi.

5) Merit Pay (Upah Kontribusi)

   Penerimaan kenaikan upah terjadi setelah suatu penilaian prestasi. Kenaikan ini diputuskan oleh penyedia karyawan, sering juga bersama atasan. Tetapi nilai kenaikan jarang ditentukan secara baku karena kenaikan tersebut terjadi berdasarkan sasaran manajemen.

6) Pay-for-Knowledge/Pay-for-Shell Compenation (Upah untuk Pengetahuan)

   Pemberian insentif yang didasarkan bukan pada apa yang dikerjkan oleh karyawan, tetapi pada apa yang dapat dialkukan untuk organisasi melalui pengetahuan yang diperoleh yang mempunyai pengaruh besar dan penting bagi organisasi.

7) Nonmonetary Incentive (Insentif Non Materi)

   Insentif umumnya berupa uang tetapi insentif dapat pula dalam bentuk lain. Seperti dalam bentuk materi baru (seperti gantungan kunci hingga topi) sertifikat, liburan dana lain-lain. Hal ini dapat berarti sebaagi pendorong untuk meningkatkan pencapaian usaha seseorang.

Adapula insentif diberikan dalam bentuk usaha seperti rotasi kerja, perluasan jabatan, dan pengubahan gaya.

8) Insentif Eksekutif

Bonus yang diberikan kepada manajer atau eksekutif atas peran yang mereka berikan untuk menetapkn dan mencapai tingkat keuntungan teretntu bagi organisasi. Insentif ini bisa dalam bentuk bonus tahunan (bonus jangka pendek) atau kesempatan pemilikan perusahaan melalui pembelian saham perusahaan dengan harga tertentu (bonus jan gka panjang).

2.1.1.5. Penggolongan Insentif

Menurut veitzal Rivai (2004:387) terdapat dua macam penggolongan insentif yaitu:

1) Insentif Individu

Program insentif individu bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standar prestasi teretntu. Insentif individu bisa berupa upah per output dan upah per aktu

2) Insentif kelompok

Pembayaran inentif individu seringkali sukar untuk dilaksanakan Karena untuk menghasilkan sebuah produk dibutuhkan kerjasama, atau ketergantungan dari sesering dengan orang lain. Oleh sebab itu, insentif akan ddiberikan kepada kelompok kerja apabila kinerja

mereka juga melebihi standar yang ditetapkan. Para angotanya dapat dibayarkan dengan tiga cara yaitu:

a) seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh mereka yang paling tinggi prestasi kerjanya,
b) semua anggota kelompok menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh mereka yang paling rendah prestasi kerjanya,

seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan rata-rata pembayaran yang diterima oleh kelompok.

2.1.2 Reward

2.1.2.1 Pengertian *Reward*

Menurut Danim (2004:47) *reward*/penghargaan sering juga disebut upah ini adalah harapan setiap manusia bekerja, meskipun dapat saja berbeda pada setiap kelompok kerja diperusahaan atau di lembaga-lembaga sekolah. Pemberian *reward* pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Perlu ditekankan disini bahwa *reward* tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan insentif ekonomi atau materi (*material insentives*) atau keuntungan-keuntungan ekonomi (*economic rewards*). Pada saat lain terangsang dengan insentif yang bersifat nir-material (*non-material insentif*) Danim(2004:43).

2.1.2.2 Jenis-jenis *Reward*

Menurut Mahsun (2006:112), pada dasarnya ada dua tipe *reward* :

a. *Sosial Reward*

Social reward adalah pujian dan pengakuan diri dari dalam dan luar organisasi, yang merupakan faktor *extrinsic reward* yang diperoleh dari lingkungannya, seperti financial materi, dan piagam penghargaan.

b. *Psychic Reward*

Psychic *Reward* datang dari *self esteem* (berkaitan dengan harga diri), *self satisfaction* (kepuasan diri) dan kebanggaan atas hasil yang dicapai, *psychic reward* adalah *instrinsic reward* yang datang dari dalam diri seseorang, seperti pujian, sanjungan, dan ucapan selamat yang dirasakan pegawai sebagian bentuk pengakuan terhadap dirinya dan mendatangkan kepuasan bagi dirinya sendiri.

Herzberg Mangkunegara (2006:31) juga berpendapat sama bahwa ada faktor intrinsik dan ekstrinsik yang mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Termasuk fakotr instrinsik adalah prestasi yang dicapai, pengakuan, dunia kerja tanggung jawab, dan kemajuan. Termasuk didalamnya dalah hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan, tehnik supervise, kebijakan administrasi, kondisi kerja, dan kehidupan pribadi

2.1.2.3 Alternatif norma pemberian *Reward*

Reward dapat mengubah seseorang dan memicu peningkatan motivasi. Menurut Mahsun (2006:112) terdapat empat alternatif norma pemberian *reward* agar dapat digunakan untuk memicu motivasi dan produktivitas pegawai, yaitu :

1. *Goal congruence* (kesesuaian tujuan). Setiap organisasi publik pasti mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Sedangkan setiap individu dalam organisasi mempunyai tujuan individual yang sering tidak selaras dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, *reward* harus diciptakan sebagai jalan tengah agar tujuan organisasi dapat dicapai tanpa mengorbankan tujuan individual, dan sebaliknya tujuan individual dapat tercapai tanpa harus mengorbankan tujuan organisasi
2. *Equity* (keadilan). *Reward* harus dialokasikan secara proposional dengan mempertimbangkan besarnya kontribusi setiap individu dan kelompok. Dengan demikian siapa yang memberikan kontribusi tinggi maka *rewardnya* juga akan tinggi, sebaliknya siapa yang memberi kontribusi yang rendah maka *rewardnya* juga akan rendah.
3. *Equality* (kemerataan) *Reward* juga harus didistribusikan secara merata bagi semua pihak (individu/kelompok) yang telah menyumbangkan sumber dayanya untuk tercapainya produktivitas.
4. Kebutuhan. Alokasi *reward* kepada pegawai seharusnya mempertimbangkan tingkat kebutuhan utama dari pegawai. *Reward* yang berwujud finansial tidak selalu sesuai dengan kebutuhan utama pegawai.

Menurut Ghani (2003:108) *Reward* akan berjalan efektif apabila memenuhi koridor sebagai berikut :

1. Dilakukan secara adil dan tidak pilih kasih, diberlakukan untuk semua anggota organisasi perusahaan.
2. Ada aturan yang jelas/transparan dan *accountable*, sehingga setiap

pekerjaan tahu persis rambu-rambu sistem dan prosedur.

3. Diberlakukan secara konsisten dan konsekuen.

   Pemberian *reward* yang berhasil dapat meningkatkan *tangible outcomes* seperti individual, kelompok, kinerja organisasi, kuantitas, dan kualitas kerja. Selain itu *reward* juga dapat mengarahkan tindakan dan perilaku dalam *team work*, kerja sama dan pengambilan resiko, serta kreativitas.

Sistem *reward* yang baik dapat memotivasi orang serta memuaskan mereka sehingga dapat menumbuhkan komitmen terhadap organisasi. *Reward* yang kurang baik justru sering gagal dalam memotivasi dan menumbuhkan semangat peningkatan produktivitas. Meskipun motivasi uang dan waktu yang sangat besar untuk sistem *reward* organisasi, dampak motivasi yang diinginkan sering tidak tercapai.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan motor penggerak yang berada dalam diri manusia, sangat penting untuk terus menerus digerakkan karena dengan motivasi kehidupan manusia akan lebih baik. Berikut pengertian motivasi menurut beberapa ahli.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2002:93) “Motivasi adalah kondisi yang menggerakan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”.

Jadi faktor-faktor yang memotivasi seseorang dalam bekerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2002:93) sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisik
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan pengakuan
5. Kebutuhan aktualisasi diri

Motivasi menurut Veithzal & Ella Jauvani Sagala (2009:837) adalah "serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan".

Motivasi menurut Bernard Berendoom dan Gary A. Stainer (dikutip oleh Sedarmayanti, 2009:66) adalah "kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energy yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau menguragi ketidakseimbangan".

Berdasarkan pengertian motivasi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah "dorongan yang berasal dari diri manusia untuk bangkit mencapai segala tujuan yang dicita-citakan atau diinginkan oleh manusia tersebut".

2.1.3.2 Teori tentang motivasi

1. Teori Higine

Frederick Herzberg, seorang ilmuan behavioral terkenal, mengembangkan teori higine-motivator. Beliau mengemukakkan sebuah hipotesis yang menyatakan, bahwa motivator-motivator menyebabkan seseorang beralih dari

suatu keadaan tidak puas ke keadaan puas. Oleh karena itu, teori Herzberg memprediksi, bahwa para manjer dapat memotivasi individu-individu dengan jalan “memasukan” motivator-motivatornya ke dalam pekerjaan seorang individu, yaitu proses yang dinamakan perkayaan pekerjaan (*job enrichment*).

Faktor-faktor Higiene :

a. Rekognisi
b. Prestasi
c. Kemungkinan pertumbuhan
d. Kemajuan
e. Gaji
f. Hubungan-hubungan antarperorangan dengan supervisor, dengan pihak bawahan atau dengan pada rekan
g. Supervisi teknikal
h. Tanggung jawab
i. Kebijakan-kebijakan perusahaan dan administrasi
j. Kondisi-kondisi kerja
k. Faktor-faktor dalam kehidupan pribadi
l. Kepastian jabatan

Herzberg menemukan gejala bahwa ketidakpuasan dengan pekerjaan, terutama berhubungan dengan faktor-faktor dalam konteks kerja atau lingkungan. J. Winardi (2001:88).

2. Teori menurut Douglas McGregor

Hasil pemikiran McGregor dituangkan dalam karya tulisnya dengan judul The Human Side of Enterprise.

Kesimpulan dalam karya McGregor ialah pendapatnya yang menyatakan bahwa para manajer menggolongkan para bawahnnya pada dua kategori berdasarkan asumsi tertentu. Asumsi pertama ialah bahwa para bawahan tidak menyenangi pekerjaan, pemalas, tidak senang memikul tanggungjawab dan harus dipaksa untuk menghasilkan sesuatu. Para bawahan yang berciri seperti itu dikategorikan sebagai "manusia X" sebaliknya dalam organisasi terdapat pola para karyawan yang senangbekerja, kreatif, menyenangi tanggungjawab dan mampu mengendalikan diri, mereka dikategorikan sebagai "Manusia Y".

Para manajer akan lebih mungkin berhasil menggerakkan manusia 'X' jika menggunakan 'motivasi negatif' sedangkan menghadapi para bawahan yang termasuk kategori 'Y' motivasi positiflah yang akan lebih efektif. Misalnya, upaya mendorong manusia 'X' meningkatkan produktivitasnya adalah berupa imbalan disertai dengan ancaman bahwa jika yang bersangkutan tidak bekerja dengan baik, kepadanya akan dikanakan sanksi organisasi. Sebalikna, jika pujian atau penghargaan akan merupakan 'senjata yang ampuh' untuk mndorong manusia 'Y' meningkatkan produktivitasnya. Sondang P.Sigian (2009:106).

3. Teori Harapan oleh Victor Vroom

Teori ini menekankan bahwa kekuatan kecenderungan berprilaku tertentu tergantung pada kuatnya harapan bahwa, prilaku tersebut akan diikuti oleh keluaran tertentu dan oleh kuatnya daya tarik keluaran itu bagi orang bersangkutan. Dalam penerapannya, makna teori ini adalah, bahwa seorang

karyawan akan bersedia untuk melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik, dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar dari organisasi seperti bonus yang lebih besar, kenaikan gaji dan promosi, dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan-tujuan pribadinya.

Teori harapan memfokuskan analisisnya pada tiga jenis hubungan, yaitu:

1) *Hubungan upaya dengan kinerja*. Dimana karyawan mempunyai persepsi, bahwa upaya yang lebih besar berakibat pada kinerja yang memuaskan.
2) *Hubungan kinerja dengan imbalan*. Hubungan ini menyangkut keyakinan seseorang bahwa, menampilkan kinerja pada tingkat tertentu akan berakibat pada hasil tertentu yang diinginkan.
3) *Hubungan imbalan dengan tujuan pribadi*. Yang memungkinkan disini ialah, sejauhmana imbalan yang diterima dari organisasi memuaskan tujuan dan kebutuhan pribadi dari karyawan, dan seberapa besar daya tarik imbalan tersebut bagi yang bersangkutan.

Penganut teori harapan menambahkan bahwa teori ini membantu menjelaskan mengapa banyak karyawan yang tidak termotivasi dalam pekerjaannya dan hanya bekerja sebatas pemenuhan persyaratan minimal. Karena itu, para manajer perlu mendorong para bawahannya untuk menjawab tiga pertanyaan secara afirmatif, jika manajemen menginginkan maksimalisasi motivasi para bawahannya. Sondang P.Siagian (2009:117).

Harapan yang ingin dicapai karyawan menurut Wursanto, 1990 : 149 (dikutip oleh Retno Damayanti, skripsi, 2005:8) antara lain :

a. upah atau gaji yang sesuai
b. keamanan kerja yang terjamin
c. kehormatan dan pengakuan
d. perlakuan yang adil
e. pimpinan yang cakap, jujur dan berwibawa
f. suasana kerja yang menarik
g. jabatan yang menarik

2.1.4 Keterkaitan antara variable

2.1.4.1 Keterkaitan antara insentif dan motivasi kerja

Para Manajer dan Departemen SDM dapat menggunakan Insentif untuk memotivasi kinerja bawahannya (karyawan) untuk pencapaian tujuan organisasi.Insentif merupakan bentuk dari kompensasi yang berorientasi pada hasil kerja yang dicapai oleh karyawan.

Hubungan insentif dan motivasi menurut Veitzal Rivai (2005:384).: “Insentif sebagai alat untuk memotivasi para pekerja guna mencapai tujuan organisasi yang diberikan kepada individu maupun kelompok yang berorientasi pada hasil kerja”.

2.1.4.2 Keterkaitan antara reward dan motivasi kerja

Reward dapat diberikan dalam bentuk uang yang tentunya akan menambah penghasilan karyawan apabila yang bersangkutan mendapatkannya. Berdasarkan hal tersebut maka reward dapat dijadikan alat untuk memotivasi kerja karyawan guna pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Mahsun (2006:113) setidaknya terdapat delapan alasan, mengapa *reward* justru menurunkan motivasi antara lain :

1. Terlalu banyak menekankan pada *reward* moneter.
2. Rasa menghargai pada penerima *reward* sangat kurang.
3. Banyak yang menerima *reward*
4. Memberikan *reward* dengan kriteria yang salah
5. Lamanya penangguhan (*delay*) antara produktivitas dan *reward*
6. Kriteria *reward* sangat fleksibel.
7. Sarana *reward* hanya untuk memotivasi jangka pendek.
8. Pemberian kompensasi jajaran top manajemen (eksekutif) yang berlebihan

2.1.4.3 Keterkaitan antara insentif dan reward mempengaruhi motivasi kerja

Hubungan antara insentif dan reward terhadap motivasi kerja karyawan menurut Veithzal Rivai (2005:386) : “Insentif dan reward diartikan sebagai bentuk balas jasa dari perusahaan kepada karyawan agar termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi”.

Tabel 2.1

PENELITIAN TERDAHULU

No	Penulis	Judul	Kesimpulan	Perbedaan	Persamaan
1	Koko Sujatmoko, SE (2007)	Pengaruh Insentif terhadap Peningkatan prestasi Kerja karyawan pada departemen operasional pemasaran DUNKIN' DONUTS cabang arteri Jakarta	Berdasarkan hasil analisis data, didapatkan besarnya Koefisien penentu 67,89% yang berarti peningkatan prestasi kerja karyawan ada dipengaruhi oleh pemberian insentif sebesar 67,89% dan sisanya sebesar 32,11% dipengaruhi oleh faktor lain diluar insentif.	1. Tidak meneliti tentang reward dan motivasi 2. Tempat penelitian 3. Populasi dan sampel	1. Meneliti variable X (insentif) yang sama 2. Menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data
2	Ghea Inadiya Narani (2010)	Pemberdayaan, Motivasi, Dan Kinerja:Penilaian Dampak Umpan Balik Dan Insentif Pada Karyawan Non manajerial	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh F_{hitung} 16.3258>F_{tabel} (4.0982) pada taraf kesalahan 5%.	1. Tidak meneliti tentang reward 2. Tempat penelitian 3. Populasi dan sampel 4. penempatan variable yang berbeda	1. Menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data 2. Meneliti variable insentif dan motivasi

2.1. Kerangka Pemikiran

Tujuan dari pemberian insentif ini adalah suatu bentuk perusahaan memperlakukan karyawannya sebagai asset yang perlu diberi penghargaan serta menjadikan karyawan tersebut sebagai mitra usaha sehingga karyawan mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan tersebut. Dengan demikian cukup berasalan bagi perusahaan untuk membayar karyawan tersebut dengan insentif sesuai dengan hasil kerjanya.

Menurut Veitzhal Rivai (2004:384), bahwa "Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gaisharing*, sebagai

pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya".

Berdasarkan pernyataan diatas mngenai definisi insentif, maka diambil kesimpulan indikator berupa :

1. Bonus
2. Komisi
3. Jaminan Sosial
4. Kompensasi yang ditangguhkan

Menurut Danim (2004:47) *reward* / penghargaan sering juga disebut upah ini adalah harapan setiap manusia bekerja, meskipun dapat saja berbeda pada setiap kelompok kerja diperusahaan atau di lembaga-lembaga sekolah.

Reward dapat mengubah seseorang dan memicu peningkatan motivasi. Menurut Mahsun (2006:112) terdapat empat alternatif norma pemberian *reward* agar dapat digunakan untuk memicu motivasi dan produktivitas pegawai, yaitu :

1. *Goal congruence* (kesesuaian tujuan). Setiap organisasi publik pasti mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Sedangkan setiap individu dalam organisasi mempunyai tujuan individual yang sering tidak selaras dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, *reward* harus diciptakan sebagai jalan tengah agar tujuan organisasi dapat dicapai tanpa mengorbankan tujuan individual, dan sebaliknya tujuan individual dapat tercapai tanpa harus mengorbankan tujuan organisasi
2. *Equity* (keadilan). *Reward* harus dialokasikan secara proposional dengan

mempertimbangkan besarnya kontribusi setiap individu dan kelompok. Dengan demikian siapa yang memberikan kontribusi tinggi maka *rewardnya* juga akan tinggi, sebaliknya siapa yang memberi kontribusi yang rendah maka *rewardnya* juga akan rendah.

3. *Equality* (kemerataan) *Reward* juga harus didistribusikan secara merata bagi semua pihak (individu/kelompok) yang telah menyumbangkan sumber dayanya untuk tercapainya produktivitas.
4. Kebutuhan. Alokasi *reward* kepada pegawai seharusnya mempertimbangkan tingkat kebutuhan utama dari pegawai. *Reward* yang berwujud finansial tidak selalu sesuai dengan kebutuhan utama pegawai.

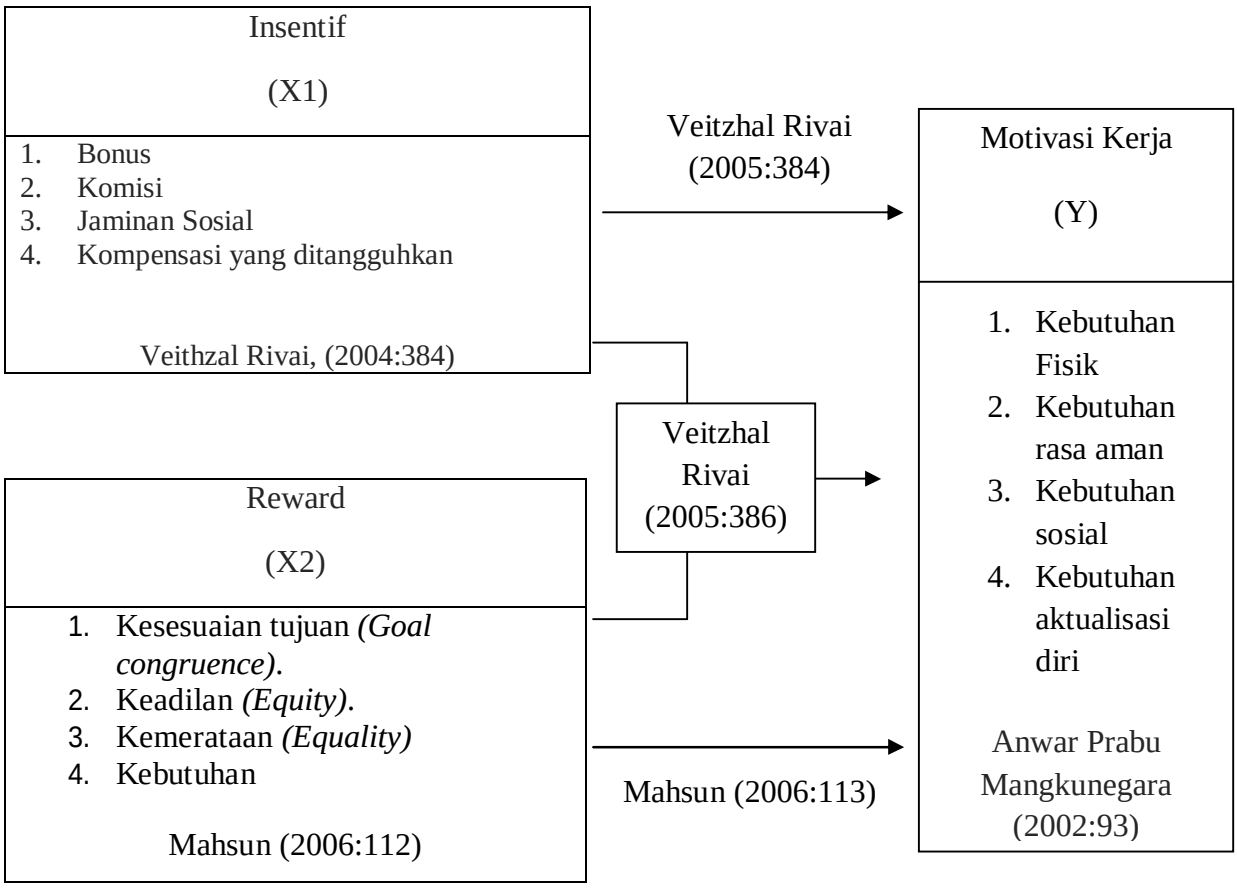
Motivasi merupakan motor penggerak yang berada dalam diri manusia, sangat penting untuk terus menerus digerakkan karena dengan motivasi kehidupan manusia akan lebih baik. Berikut pengertian motivasi menurut beberapa ahli.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2002:93) “Motivasi adalah kondisi yang menggerakan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”.

Jadi faktor-faktor yang memotivasi seseorang dalam bekerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2002:93) sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisik
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan pengakuan
5. Kebutuhan aktualisasi diri

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas maka dirumuskan paradigma mengenai analisis insentif dan reward dampaknya terhadap motivasi kerja pada SPBU Puteramas Group Bandung seperti yang terlihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2.1 : Paradigma Penelitian
Bagan Kerangka Pemikiran Pengaruh Insentif dan Reward terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada SPBU Puteramas Group Bandung.

2.2. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dibutuhkan suatu pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Menurut Sugiyono (2000:161) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.”

Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan variabel yang akan diuji sebenarnya. Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian hubungan yang dinyatakan.

Jadi, hipotesis penelitian ini adalah “terdapat pengaruh antara insentif dan reward terhadap motivasi kerja karyawan pada SPBU Puteramas Group Bandung baik secara parsial maupun secara simultan”.