

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).

Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai/karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Jika pegawai tidak melakukan pekerjaannya, maka suatu organisasi akan mengalami kegagalan.

Seperti juga perilaku manusia, tingkat, dan kualitas kinerja ditentukan oleh sejumlah variabel perseorangan dan lingkungan. Untuk lebih jelasnya, akan dikemukakan beberapa pengertian kinerja.

Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Malayu S. P Hasibuan (2002 : 94), pengertian kinerja itu adalah, pengorbanan jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu.

Menurut August W. Smith yang dikutip dalam buku Sedarmayanti (2001 : 50) mengemukakan, *performance*, atau kinerja adalah *output drive from processes, human or otherwise*, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Sedangkan menurut Bernardin dan Russell yakni, kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu.

1.1.1.2 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu, Hasibuan (2006 : 94).

Kinerja pegawai juga merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah ditetapkan bersama. Perbandingan standar kerja ini dilakukan dengan pengukuran kinerja pegawai tersebut yang didasarkan pada indikator atas skala ukur yang diterapkan oleh instansi (Rivai, 2005).

Menurut (Siagian, 2003) pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi instansi, karena pengukuran tersebut digunakan sebagai dasar untuk menyusun sistem imbalan jasa bagi pegawai, yang dapat mempengaruhi perilaku pengambilan keputusan pimpinan dalam organisasi.

Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengawasi pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode tertentu. Umpan balik penilaian kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi (Simamora, 2006).

Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Menurut Mink (1993 : 76) mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa

karakteristik, yaitu diantaranya ; berorientasi pada prestasi, memiliki percaya diri, berpengendalian diri dan kompetensi.

Simamora (1997) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah tingkatan dimana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Sedangkan Suprihanto dalam Srimulyo (1999 : 33) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kinerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Soedjono dalam Mariam (2009) menyebutkan 6 (enam) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni :

- Kualitas
Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
- Kuantitas
Jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
- Ketepatan waktu

Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

- Efektivitas
Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
- Kemandirian
Dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.
- Komitmen kerja
Komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya dan,
- Tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya

2.1.1.3 Indikator-Indikator Kinerja

Sedangkan indikator kinerja menurut Dwiyanto dalam Pasolong (2006) mengemukakan ada lima indikator dalam pengukuran kinerja pegawai, yaitu :

1. Produktivitas
Produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi saja, tetapi juga mengukur efektivitas pelayanan. Dan pada umumnya dipahami sebagai ratio antara input dan output.
2. Kualitas Layanan
Kualitas dari pelayanan yang diberikan sangat penting untuk dipertahankan demi meningkatkan kinerja pegawai maupun kepuasan bagi masyarakat.
3. Responsivitas

Pegawai harus memiliki kemampuan untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

4. **Responsibilitas**

Pelaksanaan kegiatan harus dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dan kebijakan birokrasi yang baik dan eksplisit maupun implisit.

5. **Akuntabilitas**

Seberapa kebijakan dan kegiatan birokrasi tunduk kepada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat, dimana para pejabat politik tersebut dengan sendirinya akan selalu memprioritaskan kepentingan masyarakat.

1.1.1.4 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Rahmatullah (dalam Martha, 2009), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor individual, yang terdiri dari kemampuan dan keahlian latar belakang, demografi dan motivasi kerja serta disiplin kerja.
2. Faktor psikologis, yang terdiri dari persepsi, attitude, personality dan pembelajaran.
3. Faktor organisasi, terdiri dari sistem atau bentuk organisasi, sumber daya, kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, budaya kerja, budaya organisasi, penghargaan, struktur, diklat dan *job design*.

Menurut Gibson et al (2000), faktor-faktor individual yang mempengaruhi kinerja meliputi kemampuan fisik, kemampuan mental (intelegnsi) dan keterampilan, faktor demografis (misalnya umur, jenis kelamin, ras, etnik, dan budaya) serta variabel-variabel psikologis (persepsi, atribusi, sikap, dan kepribadian). Variabel lingkungan pekerjaan (job design, peraturan dan kebijakan, kepemimpinan, sumber daya, penghargaan serta sanksi) dan non pekerjaan (keluarga, keadaan ekonomi serta hobi) juga berpengaruh pada perilaku bekerja yang akhirnya membentuk kinerja seseorang.

Menurut Kopelman (1988), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: *individual characteristics* (karakteristik individual), *organizational characteristic* (karakteristik organisasi), dan *work characteristics* (karakteristik kerja). Lebih lanjut oleh Kopelman dijelaskan bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh faktor lingkungan juga sangat tergantung dari karakteristik individu seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma dan nilai.

Dalam kaitannya dengan konsep kinerja, terlihat bahwa karakteristik individu seperti kepribadian, umur dan jenis kelamin, tingkat pendidikan, suku bangsa, keadaan sosial ekonomi, pengalaman terhadap keadaan yang lalu, akan menentukan perilaku kerja dan produktivitas kerja, baik individu maupun organisasi sehingga hal tersebut akan menimbulkan kepuasan bagi pelanggan.

Karakteristik individu selain dipengaruhi oleh lingkungan, juga dipengaruhi oleh:

- 1) Karakteristik organisasi seperti reward system, seleksi dan pelatihan, struktur organisasi, visi dan misi organisasi serta kepemimpinan.
- 2) karakteristik pekerjaan, seperti deskripsi pekerjaan, desain pekerjaan dan jadwal kerja.

2.1.2 Insentif

2.1.2.1 Pengertian Insentif

Menurut Hariandja (2002 : 265), insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja semakin besar pula insentif yang diterima. Sudah menjadi kebiasaan bahwa setiap perusahaan menetapkan target yang tinggi dan bila berhasil maka diberikan tambahan pendapatan.

Menurut Hasibuan (2001 : 117), mengemukakan bahwa, insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Insentif merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Menurut Mangkunegara (2002 : 89), mengemukakan bahwa, insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi.

Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*Pay for Performance Plan*). Insentif merupakan motivator yang positif bagi para karyawan untuk meningkatkan gairah kerja, kreatifitas dan pengembangan dirinya menuju tenaga yang profesional.

Menurut Jensen dan Meckling dalam Hariandja (2002 : 264), insentif digunakan untuk mendorong karyawan dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Pemberian insentif tersebut bermanfaat bagi organisasi maupun karyawan. Jika insentif yang diterima tidak dikaitkan dengan prestasi kerja, tetapi bersifat pribadi, maka mereka akan merasa adanya ketidakadilan yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan yang pada gilirannya dapat mempengaruhi perilaku, misalnya ketidakhadiran dan penurunan prestasi kerja.

Pemberian insentif berfungsi untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan kinerja individu maupun kelompok.

Insentif merupakan bagian dari imbalan moneter yang termasuk dalam kompensasi langsung yang pembayarannya berdasarakan kinerja

dari pada karyawan suatu organisasi. Insentif tersebut diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan semangat kerja atau kegairahan kerja yang akan dapat meningkatkan kinerja mereka dan akhirnya meningkatkan pendapatan organisasi. Sebelum memberikan insentif kepada karyawan yang berprestasi organisasi harus menimbang terlebih dahulu keefektifan dari pemberian insentif tersebut. Pertimbangan ini diperlukan agar dalam pemberian insentif tidak ditemukan kesulitan – kesulitan.

Menurut Panggabean (2002 : 90) tujuan pemberian insentif harus memperhatikan langkah – langkah sebagai berikut :

- a. Menentukan standar prestasi kerja yang tinggi
- b. Mengembangkan sistem penilaian prestasi yang tepat
- c. Melakukan penilaian prestasi dan umpan balik kepada bawahannya.
- d. Mengaitkan penghargaan secara ketat dengan prestasi kerja
- e. Mengupayakan agar peningkatan penghargaan berarti bagi karyawan

2.1.2.2 Indikator-Indikator Pemberian Insentif

Menurut Rivai (2004:267), beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan insentif antara lain sebagai berikut:

1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini

dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerja. Disamping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi.

2. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan perjam, perhari, perminggu ataupun perbulan.

3. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai maka semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (junior) yang menonjol kemampuannya akan memimpin pegawai senior. Mereka yang senior menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat menyebabkan pegawai junior yang enerjik dan mampu tersebut keluar dari instansi itu.

4. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini

berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam instansi.

5. Keadilan dan Kelayakan

➤ Keadilan

Dalam sistem insentif, keadilan bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, dimana didalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut.

➤ Kelayakan

Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan instansi lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam instansi yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan instansi lain, maka instansi tersebut akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

2.1.2.3 Jenis – Jenis Insentif

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

Menurut Panggabean (2002 : 90), pada dasarnya pemberian insentif ditujukan untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok.

Untuk mencapai tujuan pemberian tersebut, maka insentif terdiri dari :

a. Insentif individu

Rencana atau program insentif individu ini bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standar prestasi tertentu.

b. Insentif kelompok

Insentif akan diberikan kepada kelompok kerja apabila kinerja mereka juga melebihi standar yang telah ditetapkan. Para anggotanya dibayarkan dengan 3 (tiga) cara, yaitu :

1. Seluruh anggota menerima pembayaran yang samadengan pembayaran yang diterima oleh mereka yang paling tinggi prestasi kerjanya
2. Semua anggota kelompok menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh karyawan yang paling rendah prestasinya
3. Semua anggota menerima pembayaran yang sama dengan rata-rata pembayaran yang diterima oleh kelompok

Menurut ahli manajemen sumber daya manusia Siagian (2002 : 268), jenis-jenis insentif tersebut adalah :

1. Piecework

Piecework adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja kerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.

2. Bonus

Bonus adalah Insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

3. Komisi

Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.

4. Insentif bagi eksekutif

Insentif bagi eksekutif ini adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya maneger atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu organisasi.

5. Kurva“kematangan”

Adalah diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi.

6. Rencana insentif kelompok

Rencana insentif kelompok adalah kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, kinerja bukan karena keberhasilan individual melainkan karena keberhasilan kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim.

2.1.2.4 Bentuk – Bentuk Insentif

Menurut Hasibuan (2001:184), ada 3 bentuk insentif yang diberikan organisasi kepada karyawan yaitu:

a. Non material Insentif

Non material insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan/pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala atau medali.

Dapat diberikan dalam bentuk:

- Jaminan sosial
- Pemberian piagam penghargaan
- Pemberian promosi
- Pemberian pujian lisan atau tulisan

b. Sosial Insentif

Sosial insentif adalah daya perangsang yang diberikan perusahaan kepada karyawannya berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya seperti promosi atau mengikuti pendidikan.

c. Material Insentif

Material insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya berbentuk uang dan barang. Material insentif ini bernilai sangat ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.

Dapat diberikan dalam bentuk:

- Bonus
- Komisi
- Pembagian Laba
- Kompensasi Yang Ditangguhkan
- Bantuan Hari Tua

2.1.3 Hubungan Antara Variabel

2.1.3.1 Hubungan Antara Pemberian Insentif dengan Kinerja Pegawai

Kondisi pegawai dalam kapasitasnya sebagai abdi negara dan masyarakat menunjukkan bahwa tugas-tugas yang diembannya harus selalu dihubungkan dengan kepentingan umum dan bukan kepentingan individu. Oleh karenanya upaya untuk memotivasi dan meningkatkan prestasi kerja, maka kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi dalam bidangnya harus diberikan penghargaan berupa tanda jasa, pangkat atau bentuk penghargaan lainnya seperti pujian, penghargaan berupa material dan lain-lain (pasal 33 UU No. 8 tahun 1974).

Pemberian penghargaan yang dikemukakan tersebut, merupakan tugas utama pimpinan dalam rangka memotivasi bawahannya sehingga mampu meningkatkan hasil kerja sesuai dengan program yang telah disiapkan. Motivasi menurut Siagian (1983:35), merupakan keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas dan semangat demi terciptanya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Sedangkan Widjaja (1985:25) berpendapat bahwa, motivasi adalah suatu bentuk usaha yang dilakukan pimpinan untuk mempengaruhi perilaku bawahannya agar supaya mengarah ketujuan organisasi yang hendak dicapai.

Menurut Mathis (2002 : 78), untuk memotivasi pegawai dalam hal peningkatan kinerja pegawai, ada 3 faktor yang dipakai antara lain : kuantitas kerja, kualitas kerja, dan pemanfaatan waktu.

Semakin tinggi faktor-faktor tersebut, maka semakin besarlah kinerja pegawai yang bersangkutan.

Gambaran pemberian motivasi tersebut, tidak lain menerangkan bahwa motivasi mempunyai peranan yang sangat berarti dalam meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu unsur motivasi yang turut berperan dalam hal ini adalah berkaitan dengan pemberian insentif. Menurut Mangkunegara (2002:89) insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan/pegawai dan kontribusi terhadap organisasi. Pemberian insentif juga merupakan sesuatu yang mendorong atau yang mempunyai kecenderungan untuk mendorong tindakan. Dalam arti positif merupakan sesuatu yang diinginkan sebagai imbalan kegiatan tambahan atau sebagai hasil pekerjaan yang lebih baik.

Pemberian insentif yang baik hendaknya berorientasi pada pelaksanaan tugas seperti dorongan berprestasi, dorongan tanggung jawab, inisiatif dan lain sebagainya. Indikasi pemberian insentif tersebut, sebenarnya menjadi bagian yang tak terpisahkan dengan faktor kebutuhan sebagai sarana pemuas. Dan kebutuhan-kebutuhan itu sendiri pada saat tertentu memiliki daya dorong yang tinggi. Sehingga dengan demikian mampu mendorong perilaku bawahan dengan penyelenggaraan tugas-tugasnya dengan semangat kerja yang tinggi. Kebutuhan akan penghargaan misalnya yang menjadi harapan bawahan terhadap hasil kerja yang dicapai, tentunya bawahan tersebut menghendaki penghormatan, pujian dan pengakuan. Selain itu, jika berkaitan dengan

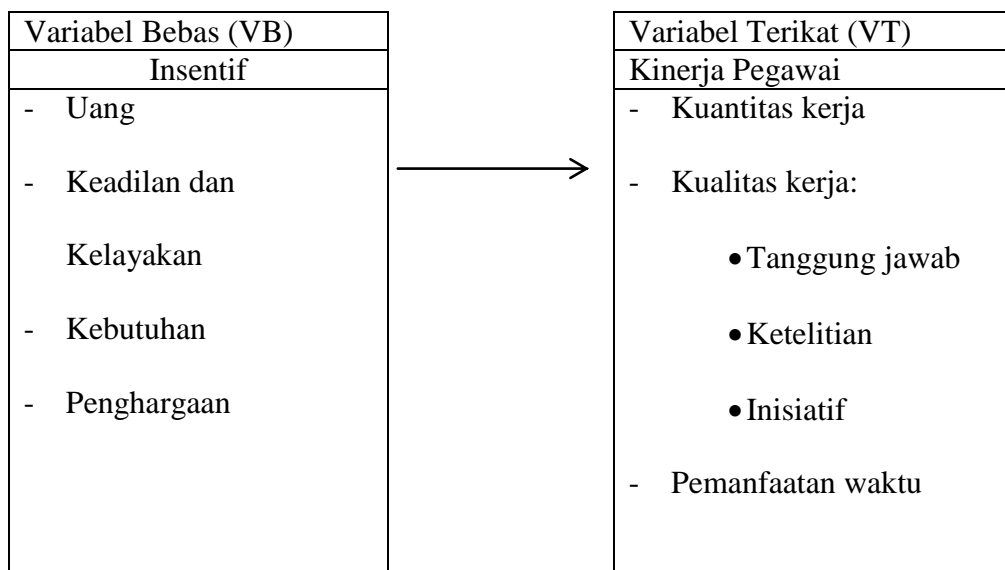
kebutuhan mempertinggi kapasitas kerja, maka manivestasi dari kebutuhan ini tentunya tampak pada keinginan pegawai untuk mengembangkan kapasitas mental dan kerja melalui kursus, pelatihan, penataran, pendidikan dan lain-lain.

2.1.3.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori-teori yang telah dipaparkan diatas, maka untuk lebih memperjelas tingkat hubungan antara variabel pemberian insentif dengan variabel kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kabupaten Flores Timur, dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 1

Tabel Kerangka Pemikiran



2.2 Hipotesis

Dari bagan diatas antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kabupaten Flores Timur, maka adapun hipotesisnya yang menjelaskan yakni :

Ha = Ada pengaruh antara pemberian insentif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kabupaten Flores Timur.

Ho = Tidak ada pengaruh antara pemberian insentif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kabupaten Flores Timur.