

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1. Konsep Insentif

2.1.1. Pengertian Insentif

Suatu instansi di dalam menjalankan kegiatannya selalu membutuhkan tenaga kerja (pegawai), oleh karena itu faktor tenaga kerja perlu mendapat perhatian serius. Dengan demikian dalam menggunakan tenaga kerja perlu adanya insentif yang seimbang dengan hasil kerjanya, karena pemberian insentif merupakan perangsang yang diberikan instansi kepada tenaga kerja dengan tujuan sebagai pendorong agar para tenaga kerja bekerja lebih giat dan efisien.

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. Dari pengertian di atas untuk lebih jelas tentang insentif, dibawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai insentif.

Menurut Hasibuan (2007:117) 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.

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 (perusahaan).

Begitu pula menurut Handoko (2002:176) mengemukakan bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Insentif pada hakikatnya adalah untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial di atas dan melebihi upah dan gaji dasar.

Yuniarsih dan Suwatno (2008:131) menyatakan insentif adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja atau anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Menurut Suwatno dan Donni (2011:234) insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja. Pemahaman ini merupakan pendapat yang baik apabila diterapkan pada suatu organisasi, karena kinerja dan produktivitas organisasi akan meningkat dikarenakan dari karyawan yang bekerja dengan optimal. Sedangkan menurut Danim (2004:9) insentif adalah imbalan organisasi atas prestasi individu atau kelompok kerja. Dengan kata lain, insentif organisasi merupakan perolehan atau produk kerja yang mereka lakukan. Insentif itu dapat berupa keuntungan atau hukuman yang diberikan secara bergantian sesuai dengan kontribusi individu terhadap organisasi. Yuniarsih dan Suwatno (2008:131) juga menyatakan insentif adalah penghargaan/imbalan yang diberikan untuk

memotivasi pekerja/ anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Jadi menurut pendapat-pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan, bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

Yuniarsih dan Suwatno (2008:122) membagi jenis-jenis insentif menjadi beberapa kelompok, yaitu:

- 1) Menurut pengaruh yang diberikan terhadap pemenuhan kepuasan
 - a) Insentif Positif, yaitu segala sesuatu yang diterima sebagai imbalan yang dapat meningkatkan kepuasan dalam memenuhi kebutuhan individual,
 - b) Insentif Negatif, yaitu segala sesuatu yang diterima sebagai imbalan yang dapat menurunkan kepuasan dalam memenuhi kebutuhan individual.
- 2) Menurut metode pemberiannya
 - a) Insentif Formal, yaitu insentif yang ditetapkan berdasarkan tujuan, wewenang, tanggung jawab, standar, metode dan frekuensi pengukuran kinerja tertentu secara formal,
 - b) Insentif Informal, yaitu insentif yang didasarkan atas pengakuan kinerja dari kelompoknya.

- c) Menurut bentuknya, insentif dibagi menjadi Insentif Finansial, yaitu insentif yang diberikan dalam bentuk atau bermakna moneter.

2.1.2. Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Insentif

Dalam pemberian insentif harus diperhatikan bahwa insentif dapat mempunyai nilai yang berbeda bagi masing-masing individu yang menerimanya. Hal ini disebabkan karena masing-masing individu memiliki kebutuhan, keinginan dan pandangan yang berbeda satu sama lainnya. Oleh karena itu dalam menetapkan suatu kebijakan pemberian imbalan atau insentif terdapat faktor-faktor yang harus dipertimbangkan selain faktor jumlahnya. Menurut Hasibuan (2007;127-129) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi insentif adalah sebagai berikut :

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencarian kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Bila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar, tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3) Serikat Buruh / Organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi semakin besar, sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4) Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan tinggi, maka kompensasi akan semakin besar, sebaliknya apabila produktivitas kerjanya buruk serta rendah kompensasinya kecil.

5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres

Pemerintah dengan Undang-undang Kepres besarnya batas upah/balas jasa minimum. Penetapan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya Hidup/ *cost of living*

Bila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin tinggi. Tetapi sebaliknya karyawan yang biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.

7) Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang mempunyai jabatan tinggi maka akan menerima gaji/kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya karyawan yang jabatannya lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang lebih kecil. Hal ini sangatlah wajar karena seseorang yang mendapatkan kewenangan dan

tanggung jawab lebih besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya lebih kecil.

9) Kondisi Perekonomian Nasional

Bila kondisi perekonomian sedang maju maka tingkat upah/ kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah, karena terdapat pengangguran (*Disquieted unemployment*).

10) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Jika jenis dan sifat pekerjaan termasuk sulit/sukar dan mempunyai resiko (finansial, keselamatannya) besar, maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar, karena meminta kecakapan serta keahlian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaan relatif mudah dan resikonya (finansial, kecelakannya) kecil, maka tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

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

1) 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;

2) 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.

2.1.3. Indikator Pemberian Insentif

Adapun beberapa indikator pemberian insentif menurut Siagian (2009:269) antara lain sebagai berikut :

1) Kesesuaian kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan 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.

2) Jumlah waktu kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan. Cara perhitungannya bisa menggunakan jam, hari, minggu, ataupun bulan.

3) Senioritas

Sistem insentif ini berdasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu perusahaan. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukannya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan kepada perusahaan dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang pekerja semakin tinggi loyalitas pada perusahaan, dan semakin mantap tenangnya dalam berusaha.

4) Keadilan

Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata pandang bulu, tetap harus terkait dengan adanya hubungan antara pengorbanan (*input*) dengan *output*. Makin tinggi pengorbanan maka semakin tinggi insentif yang diharapkan, oleh karena itu yang harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan oleh suatu jabatan.

5) Kelayakan

Setelah keadilan maka insentif juga harus dilihat berdasarkan kelayakannya. Layak pengertiannya jika dibandingkan dengan perusahaan lain yang bergerak pada bidang yang sama.

2.2. Konsep Motivasi Kerja

2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Salah satu aspek memanfaatkan pegawai ialah pemberian motivasi (daya perangsang) kepada pegawai. Dengan istilah populer sekarang pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai. Motivasi dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Menurut Hasibuan (2007:218) motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Di sisi lain Hasibuan juga menyatakan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Thoha (2008:95) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan integrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk bersedia bekerja bersama demi tercapainya tujuan bersama ini terdapat dua macam, yaitu:

- 1) Motivasi finansial, yaitu dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada karyawan. Imbalan tersebut sering disebut insentif.

2) Motivasi nonfinansial, yaitu dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial/uang, akan tetapi berupa hal-hal seperti pujian, penghargaan, pendekatan manusia dan lain sebagainya.

Motivasi akan tumbuh sehubungan dengan usahanya untuk memenuhi kebutuhannya. Mangkunegara (2008:93) mengatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motivasi. Motivasi disini tidak tumbuh dengan sendirinya, perusahaan harus dapat membangkitkan motivasi karyawan. Selain dengan memberikan insentif sebagai balas jasa terhadap kinerja yang selama ini diberikan kepada karyawan, perusahaan juga dapat memberikan insentif sebagai alat untuk lebih memacu semangat kerja karyawan. Motivasi kerja dapat dilihat diantaranya dari kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk bekerja sama dengan orang lain, kebutuhan untuk memperoleh wewenang.

Siagian (2009), mendefenisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Suwatno dan Donni (2011:171) menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Sedangkan Danim (2004:15) mengatakan bahwa

motivasi diartikan sebagai setiap kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau di pelataran kehidupan pada umumnya.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang mengarahkan seseorang atau perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan agar seseorang mau bekerja sama dengan orang lain dengan segala daya upayanya untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi/instansi.

Menurut Hasibuan (2007:222), mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

1) Motivasi Positif

Motivasi positif yaitu pimpinan memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif yaitu pimpinan memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasinya rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Motivasi dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya

dan upayanya. Motivasi juga berkaitan erat dengan kebutuhan seseorang. Oleh karena itu seorang pemimpin dituntut harus mengetahui kebutuhan para bawahannya. Menurut Hasibuan (2007:221) berikut adalah beberapa tujuan motivasi yakni:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai pada instansi
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- 6) Mengefektifkan pengadaan pegawai
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas- tugasnya.

2.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Saydan (Gustisyah, 2009:46), menyebutkan motivasi kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).

1) Faktor Internal

Faktor internal terdiri dari :

a) Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan, sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut dan sikap seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

b) Tingkat Pendidikan

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi, karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan pegawai yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh pimpinan, maka hal ini akan membuat pegawai tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja.

c) Keinginan dan Harapan

Pribadi Seseorang mau bekerja keras apabila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

d) Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi, maka semakin besar pula motivasi pegawai tersebut untuk bekerja keras.

e) Kelelahan dan Kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja

yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

f) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat terhadap tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Pegawai yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya. Tinggi rendahnya kepuasan pegawai dapat tercermin dari produktivitas kerjanya yang tinggi, jarang absen, sanggup bekerja ekstra dan sejumlah indikator positif lainnya yang berhubungan pada peningkatan kinerja organisasi.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal terdiri dari :

a) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerjayang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi suatu organisasi untuk memberikan dorongan kepada para pegawai agar bekerja secara baik. Adapun penghargaan nyata yang diterima pegawai karena bekerja adalah dalam bentuk gaji, insentif dan tunjangan.

c) Jaminan Karir (penghargaan atas prestasi)

Karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para pegawai mengejar karir untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Setiap orang akan bersedia untuk bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk suatu organisasi, apabila yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri pegawai tersebut.

d) Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan harapan setiap pegawai dalam bekerja. Pegawai bukan hanya mengharapkan kompensasi semata tetapi pada suatu saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam instansi ditempatnya bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggungjawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatan-kegiatannya.

Menurut Freeman (2004:485) motivasi kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- a) Kebijakan perusahaan, seperti skala upah dan tunjangan pegawai (cuff, pensiun dan tunjangan-tunjangan), umumnya mempunyai dampak kecil

terhadap prestasi individu. Namun kebijaksanaan ini benar-benar mempengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bergabung dengan atau meninggalkan organisasi yang bersangkutan dan kemampuan organisasi untuk menarik karyawan baru.

- b) Sistem balas jasa atau sistem imbalan, kenaikan gaji, bonus, dan promosi dapat menjadi motivator yang kuat bagi prestasi seseorang jika dikelola secara efektif. Upah harus dikaitkan dengan peningkatan prestasi sehingga jelas mengapa upah tersebut diberikan, dan upah harus dilihat sebagai sesuatu yang adil oleh orang-orang lain dalam kelompok kerja, sehingga mereka tidak akan merasa dengki dan membalas dendam dengan menurunkan prestasi kerja mereka.
- c) Kultur organisasi, meliputi norma, nilai, dan keyakinan bersama anggotanya meningkatkan atau menurunkan prestasi individu. Kultur yang membantu pengembangan rasa hormat kepada karyawan, yang melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan dan yang memberi mereka otonomi dalam merencanakan dan melaksanakan tugas mendorong prestasi yang lebih baik dari pada kultur yang dingin, acuh tak acuh, dan sangat ketat.

2.2.3. Indikator Pengukuran Motivasi Kerja

Indikator pengukuran motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2007:67) adalah sebagai berikut:

1) Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-

petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya.

2) Kebijakan dan Adminitrasi

Keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu keutuhan atau totalitas sistem merupakan faktor yang sangat penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek, melainkan sebagai subjek.

3) Hubungan kerja

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan.

4) Kondisi kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja. Dengan kondisi kerja yang nyaman, pegawai akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari.

5) Semangat kerja

Semangat kerja sendiri merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk berforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan

tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk hasil performace yang tinggi.

6) Peluang untuk maju

Peluang untuk maju (*advance*) merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan. Setiap pegawai tentunya menghendaki adanya kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya yang tidak hanya dalam hal jenis pekerjaan yang berbeda atau bervariasi, tetapi juga posisi yang lebih baik.

7) Pengakuan atau penghargaan (*recognition*).

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Pengakuan merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik di mana orang tersebut bekerja, yang masuk dalam kompensasi nonfinansial.

8) Keberhasilan (*achievement*)

Setiap Pegawai tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.

9) Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan

pengarahan yang diterima. Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan/organisasi ingin dipercaya memegang tanggung jawab yang lebih besar dari sekedar apa yang telah diperolehnya

2.3. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian terdahulu

| No. | Nama Peneliti | Judul | Hasil |
|-----|--|--|---|
| 1 | M. Rahmaditya Pratama, Moch. Al Musadieg dan Maria Goretti Wi Endang N.P. (2015) | Pengaruh insentif terhadap motivasi kerja (Studi pada Karyawan Atria Hotel and Conference Malang) | Insentif materiil dan insentif non materiil memiliki pengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan. |
| 2 | Graffito Riyant Grahayudha, M. Al Musadieg, dan M. Djudi Mukzam (2014) | Pengaruh insentif terhadap motivasi kerja (Studi pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang) | Insentif yang terdiri dari insentif material dan insentif non material secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang |
| 3 | Nurul Indrayuda (2012) | Pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja karyawan di Hotel Gurame Bandung | Terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara variabel Insentif dengan motivasi kerja karyawan |

2.4. Hipotesis

Peneliti merumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ha : Terdapat pengaruh signifikan antara pemberian insentif terhadap motivasi kerja karyawan Century 21 Aurora Pro 3 Pekanbaru.

H0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara pemberian insentif terhadap motivasi kerja karyawan Century 21 Aurora Pro 3 Pekanbaru