

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1.1 Kerangka Teoritis

2.1.1. Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian pada unsur manusia. Unsur manusia ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak.

(Widowati&Retnani,2021).Sumberdayamanusia yang baik akan mencerminkan tujuan perusahaan akan tercapai, bila perusahaan memiliki peralatan Modern dengan Teknologi tinggi. Sumber dayamanusia memegang peranan yang sangat penting, dengafn melihat perkembangan bisnis saatini yang selalu semakin kompetitif (Gustiana et al.,2022). Sumber daya manusia merupakanbagianyangsangatpentingdalam mencapaitujuanperusahaanuntukmenge mbangkanusahamakrodanmikro(Widowati&Retnani,2021).Sebuahperusahaantent unyamenginginkanPegawainyadapatbekerjadenganbaikdanproduktif,namunhalters ebuttidak mudah dicapai tanpa pengelolaan sumber daya manusia yang professional

Mirwan (2015) Sumber daya manusia adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.Berdasarkan pengertian di atas, jelas bahwa manajemen secara garis besar menitikberatkan pada aspek manusia dalam hubungan kerja dengan tidak melupakan faktor lainnya. Sedangkan, Manajemen Sumber Daya Manusia menitikberatkan pada bagaimana mengelola Pegawai sebagai aset utama perusahaan karena keberhasilan perusahaan tergantung dari kinerja efektif dari Pegawai itu sendiri.(Gulick, 2019). Upaya peningkatan

kinerja perusahaan tidak hanya mengandalkan mesin modern, modal, dan bahan baku. Faktor lain yang perlu diperhatikan adalah faktor tenaga kerja yang dalam hal ini adalah manusia

2.1.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan 2012:12 mengatakan ada beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut.

1, Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara aktif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan perusahaan

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah suatu kegiatan untuk mengorganisasi semua Pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja delegasi wewenang, integrasi dan kordinasi dalam bagan organisasi (organization chart)

3. Pengarahan

Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan yang mengarahkan semua Pegawai yang mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, Pegawai dan masyarakat

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua Pegawai, agar mentaati semua peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan atau (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan Pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2.1.2 Pengertian motivasi

Motivasi merupakan salah satu cara untuk mengembangkan performa Pegawai. Jika Pegawai termotivasi dalam bekerja maka performa

kerjanya akan tinggi. Sebaliknya jika motivasi Pegawai untuk mengerjakan pekerjaan rendah maka tingkat performa Pegawai biasanya akan rendah. Fahmi (2016) menjelaskan, motivasi merupakan sikap yang dilakukan untuk mencukupi kebutuhan yang diharapkan. Gibson dalam Widhianingrum (2017) menyatakan motivasi yaitu merupakan potensi yang membantu Pegawai untuk memproduksi dan menempatkan sikap. Ardhani (2019) menjelaskan, motivasi kerja adalah gabungan potensi yang dinamis, mulai dari upaya yang terkait dengan pekerjaan dengan memperhatikan arah, kesungguhan dan ketekunan, serta merefleksikan pekerja internal dan eksternal. Rukhayati (2018) motivasi adalah suatu upaya yang dikerjakan setinggi mungkin untuk mencapai tujuan organisasi, dan tujuan organisasi bergantung pada performa perusahaan untuk memenuhi banyak kebutuhan pribadi. Wibowo (2016) menjelaskan, motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Terdapat beberapa cara yang perlu dilakukan untuk dapat membangun motivasi, yaitu:

1. Memperbaiki komunikasi
2. Menjadi manager yang baik
3. Menilai sikap
4. Menciptakan budaya tidak menyalahkan
5. Mendorong inisiatif
6. Kemenangan kerja sama

Oleh karena itu, motivasi sebagai penggerak atau pelopor sikap untuk mencapai suatu tujuan yang membuat suatu siklus yang terdiri dari tiga unsur yaitu adanya kebutuhan (*needs*), kemauan untuk berkerja (*drives*) serta tujuan yang diinginkan (*goals*). Kemauan memiliki komponen berbentuk, arah perilaku (berjuang untuk mencapai tujuan) dan intensitas perilaku (intensitas upaya pribadi).

2.1.3. Indikator Motivasi Kerja

Indikator terbagi menjadi tiga aspek, yaitu tuntutan untuk berprestasi, tuntutan untuk berasosiasi dan tuntutan untuk otoritas. Mc. Cleland dalam Puspita (2017) mengemukakan terdapat tiga aspek tuntutan, yakni :

1. Aspek tuntutan untuk berprestasi yakni :

- 1) Pengembangan inventivitas
- 2) Aktif dalam upaya menghasilkan performa tinggi

2. Aspek tuntutan untuk berasosiasi yakni :

- 1) Tuntutan terkait emosioan perlu diterima oleh orang lain di lingkungan kerja
- 2) Tuntutan terkait emosioan perlu dihormati, karena semua orang menganggap dirinya berharga
- 3) Tuntutan akan merasa maju dan tidak gagal
- 4) Tuntutan terkait emosioan perlu dilibatkan

3. Aspek tuntutan untuk otoritas, yakni :

- 1) Mempunyai posisi terbaik
- 2) Memfokuskan keterampilan untuk memobilisasi kekuasaan

2.1.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi atau semangat kerja sangat penting untuk mencapai sasaran, oleh karena itu personel harus mampu menghadirkan semangat kerja setinggi-tingginya bagi Pegawai perusahaan. Rivai dalam (Bahri & Chairatun Nisa, 2017) menjelaskan, motivasi dipengaruhi oleh beberapa unsur, yakni :

1. Jenis pekerjaan
2. Kesempatan pengembangan
3. Apakah terdapat kebanggaan menjadi bagian perusahaan tempat mereka bekerja?

2.1.5 Pengertian Insentif

Pada dasarnya setiap orang yang melakukan pekerjaan atau dikatakan bekerja menginginkan memperoleh upah atau tunjangan gaji. Tindakan insentif mengacu pada upah yang tidak termasuk gaji utama setiap Pegawai. Umumnya imbalan diberikan karena Pegawai telah berhasil mengerjakan pekerjaan dengan baik, sehingga perusahaan memberikan hadiah yang disebut insentif berupa uang tunai. Selain sebagai apresiasi atas kerja kerasnya, insentif yang diberikan

bertujuan untuk peningkatan semangat kerja Pegawai yang akan berdampak pada kapasitas Pegawai (Melisa & Mauli, 2020). Insentif merupakan dorongan agar Pegawai melakukan pekerjaan terbaiknya, serta penghasilan yang berbeda dengan gaji atau upah yang dibayarkan oleh perusahaan (Melisa & Mauli, 2020). Insentif adalah hadiah atau kompensasi yang diberikan kepada Pegawai yang memiliki prestasi kerja (Effendy & Fadhilah, 2019). Tingginya performa Pegawai maka tinggi pula insentif yang diberikan oleh perusahaan. Namun, bila performa tenaga kerja menurun otomatis insentif yang didapatkan juga akan kecil. Terlebih bila Pegawai tersebut tidak dapat meningkatkan performa kerjanya, perusahaan akan melakukan pencabutan insentif tersebut.

Upah merupakan pembayaran tetap yang diterima seorang pegawai sesuai dengan posisi atau jabatan yang dimiliki seseorang dengan deskripsi tugas tertentu. Dengan hanya mengandalkan gaji dan upah, pegawai dapat bekerja seadanya (minimal). Untuk meningkatkan kinerja, perusahaan dapat mengaitkan secara langsung kinerja dengan jumlah pembayaran yang diterima seseorang dalam bentuk insentif. Sistem ini merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (pay for performance plan).

(Widakdo et al., 2022) mengatakan bahwa insentif adalah suatu bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau terkait langsung dengan kinerja dan keuntungan yang diperoleh. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif dengan kinerja pegawai. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Alhudhori et al., 2019) ”menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja Pegawai”. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sundari & Rifai, 2020) menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja.

Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Standarisasi Legal Regional I Medan (S. Widakdo et al., 2022). Variabel pemberian insentif kepada pegawai dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan semakin tinggi insentif yang diberikan kepada Pegawai, maka Pegawai akan termotivasi

untuk terus produktif dalam bekerja. Dengan produktivitas kerja Pegawai yang tinggi, otomatis kinerja Pegawai akan terus meningkat, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Penelitian yang mendukung pernyataan tersebut adalah (Yulianti, 2022) yang menunjukkan pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian (Alhudhori et al., 2019) menyatakan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. (Dotulong et al., 2015) juga menyatakan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Menyatakan insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin baik pimpinan dalam memberikan insentif, maka motivasi kerja akan meningkat. Sesuai dengan insentif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kesimpulan yang diperoleh dari analisis referensi tentang dampak insentif pada kinerja pegawai adalah bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara insentif terhadap kinerja Pegawai secara nyata.

2.1.6 Sistem Insentif

Sistem insentif dapat diterapkan untuk hampir semua jenis pekerjaan, mulai dari para pekerja kasar sampai pekerjaan-pekerjaan profesional, manajerial dan eksekutif.

1. Piece work (Upah per output) Sistem insentif yang memberikan imbalan bagi pekerja atas tiap unit keluaran yang dihasilkan. Upah harian atau mingguan ditentukan dengan mengalikan jumlah unit yang dihasilkan dengan tarif per unit.
2. Production bonuss (Bonus Produksi) Insentif yang dibagikan kepada pekerja melebihi sasaran output yang ditetapkan. Para pekerja biasanya standar. Bonus produktif juga dapat diberikan kepada para pekerja yang dapat menghemat waktu kerja.
3. Commisions (komisi) Insentif ini diberikan atas dasar jumlah unit yang terjual. Sistem ini biasanya diberlakukan untuk pekerjaan seperti wiraniaga, agen real estate.

4. Maturity curve (kurva kematangan) Bentuk insentif ini diberikan untuk mengakomodasi para pekerja yang memiliki unjuk gigi tinggi, dilihat dari aspek produktivitas atau pekerja yang telah berpengalaman.
5. Merit raises (upah kontribusi) Kenaikan gaji atau upah yang diberikan sesudah penilaian unjuk kerja. Kenaikan ini biasanya diputuskan oleh atasan langsung pekerja, sering kali dengan bekerja sama dengan atasan yang lebih tinggi.
6. Nonmonetary incentives (insentif non materi) Insentif seperti ini diberikan sebagai penghargaan atas unjuk kerja yang berkaitan dengan pekerjaan, saran yang diberikan kepada perusahaan atau kegiatan pengabdian kepada masyarakat misalnya banyak perusahaan yang memiliki program pemberian penghargaan seperti plakat, sertifikat, liburan, cuti dan insentif lain yang tidak berbentuk uang.
7. Executives incentives (Insentif Eksekutif) Bentuk-bentuk insentif bagi eksekutif antara lain bonus uang tunai, stock option (hak untuk membeli saham perusahaan dengan harga tertentu), performance objectives.

2.1.7 Indikator Insentif

Menurut sarwoto dalam (Puspita, 2017) indikator insentif yaitu:

1. Insentif Material
 - a) Bonus yang diberikan sebagai remunerasi kerja biasanya dibagikan dengan hati-hati kepada Pegawai yang berwenang atas bonus dan dibagikan pada satu waktu tanpa komitmen di masa depan.
 - b) Komisi adalah sejenis bonus yang remunerasi kepada satu pihak, bonus semacam ini akan mendapatkan peningkatan nasabah”
2. Insentif non material
 - a) Pemberian gelar
 - b) Pemberian penghargaan atau medali
 - c) Pemberian sertifikat

2.1.8 Tujuan Insentif

Tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada Pegawai dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting. Insentif menjamin bahwa Pegawai mengerahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan insentif seringkali gagal karena :

1. Nilai dari penghargaan yang diberikan terlalu rendah
2. Kaitan antara kinerja dengan penghargaan lemah menerima upah pokok, bila mereka dapat menghasilkan output diatas standar mereka memperoleh bonus, yang jumlahnya biasanya ditentukan atas dasar tarif per unit produktivitas diatas
3. memberi balas jasa yang berbeda dengan hasil kerja yang berbeda
4. mendorong semangat kerja Pegawai dan memberi kepuasan
5. meningkatkan produktivitas
6. Dalam melakukan tugasnya, seorang pimpinan harus selalu membutuhkan bawahan untuk melaksanakan rencananya.

2.1.9. Jenis-Jenis Insentif

1. Insentif material adalah daya perangsang yang di berikan kepada Pegawai berdasarkan prestasi kerja, berbentuk uang dan barang. Material insentif ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan Pegawai.
2. Insentif non material adalah daya perangsang yang di berikan kepada Pegawai berbentuk penghargaan/pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala mendali
3. Insentif sosial adalah daya perangsang yang di berikan kepada Pegawai berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, seperti naik haji dan pendidikan.

2.1.10. Disiplin kerja

(Nainggolan 2017) disiplin adalah pemahaman dan kesediaan seseorang untuk mematuhi segala kebijakan perusahaan dan pedoman yang berlaku. (Syarkani 2017) disiplin kerja adalah merupakan suatu proses mengingatkan atau memberi hukuman pada pegawai atas pelanggaran aturan atau kebijakan atau dengan kata lain, salah satu upaya penanganan diri dan aktualisasi rutin Pegawai, serta memperlihatkan keseriusan tim kerja dalam organisasi. Lie (Wijaya 2015) disiplin adalah sikap menghargai, mematuhi, mengamati dan menaati ketentuan yang ada, baik berlaku ataupun tidak, serta mampu menegakkan peraturan, serta jika peraturan tersebut dilanggar dari tugas dan otoritas yang diberikan maka akan mendapatkan sanksi. Sementara (Pongantung 2018) disiplin adalah suatu acuan pada kemauan orang yang tumbuh dengan kesadarannya sendiri untuk menaati aturan yang berlaku dalam organisasi. (Santoni and Suana 2018) menyatakan disiplin Pegawai adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas secara drastis

2.1.11. Pengertian kinerja

kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat, at pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan saran, tujuan, visi dan misi suatu organisasi. Dalam kamus besar bahasa Indonesia, kinerja bisa dicapai. Kinerja berasal dari prestasi kerja atau kinerja aktual, yang mengacu pada prestasi kerja atau prestasi aktual yang Selain itu, kinerja merupakan hasil yang didapatkan suatu organisasi selama periode waktu tertentu, terlepas dari apakah organisasi tersebut berorientasi pada keuntungan atau tidak dalam Fahmi (2013). Karena upaya dari personel perusahaan yang relevan, memungkinkan untuk tercapainya tujuan organisasi. Dalam hal ini sebenarnya ada kaitan yang erat antara performa pribadi dan performa organisasi. Dengan kata lain, jika performa para tenaga kerja baik, maka performa Pegawai juga akan meningkat. Jika Pegawai memiliki keterampilan tinggi, mau berusaha, gaji yang dibagikan sesuai dengan kesepakatan, dan memiliki kemauan yang baik untuk masa depan, maka

Pegawai akan bekerja dengan baik. Oleh karena itu, performa setiap departemen dalam organisasi harus dievaluasi agar performa sumber daya manusia yang berada dalam instansi bisa dievaluasi dengan adil. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja menurut Puspita Puspita(2017) yakni:

- 1) Kesetiaan Pengukuran kesetiaan seorang Pegawai akan pekerjaan, jabatan dan organisasi
- 2) Prestasi Kerja Hasil kerja yang baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan seorang Pegawai dari pekerjaannya
- 3) Kedisiplinan Kedisiplinan Pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan arahan yang diberikan
- 4) Kreativitas Keahlian Pegawai untuk meningkatkan keterampilannya untuk mengerjakan pekerjaannya menjadikan pekerjaannya lebih berguna dan sukses.
- 5) Kepemimpinan Keahlian dalam membimbing, memiliki pengaruh, kepribadian yang kuat, rasa hormat, otoritas dan mampu menginspirasi orang lain.
- 6) Tanggung jawab Kemauan Pegawai untuk bertanggung jawab atas kebijakan, pekerjaan dan hasil kerjanya.

2.1.12. Indikator Kinerja Pegawai

“Mooheriono dalam Puspita (2017) menjelaskan beberapa indikator kinerja Pegawai, yakni:

1. waktu dapat menghitung pekerjaan selesai tepat waktu dan benar
2. Efisien, menilai penerapan pencapaian sasaran yang diharapkan Akurat
3. Kapasitas, yang menilai ketepatan organisasi
4. Keselamatan, menilai kesehatan organisasi secara menyeluruh dan lingkungan kerja Pegawai dari perspektif kesehatan”

2.1.13 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Fahmi, 2016) Pegawai yang ingin berpartisipasi secara serius dan dapat mengembangkan kapasitas kerja perusahaan memiliki factor-faktor,

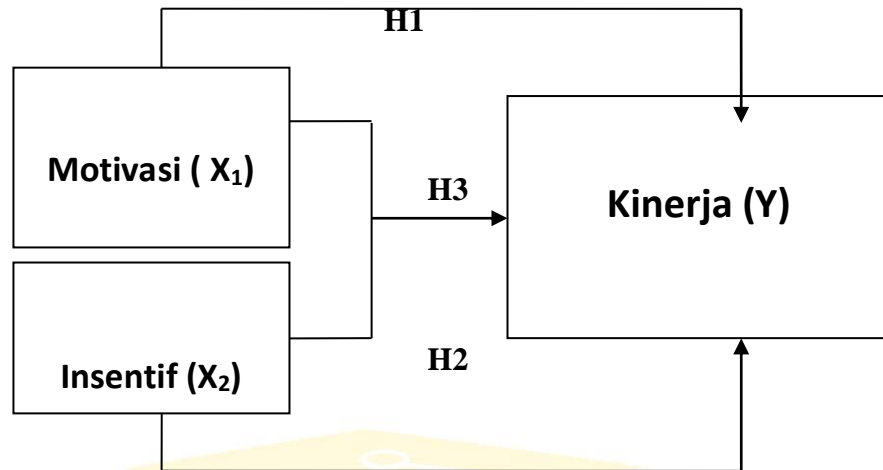
yakni:

1. Para Pegawai yakin bahwa perusahaan telah menerapkan aturan dan regulasi yang mereka inginkan
2. Para Pegawai mengira bahwa mereka bukan hanya pekerja tetapi lebih dari pekerja, artinya mereka juga menganggap bahwa mereka adalah aspek penting dari tata laksana perusahaan
3. Perilaku dan kapasitas Pegawai selalu diapresiasi secara materiil maupun non materiil
4. Posisi perusahaan dalam pengelolaan Pegawai bukan pada hubungan atasan dengan Pegawai, melainkan pada kerabat
5. Tata laksana perusahaan selalu memperjelas pada Pegawai bahwa pencapaian yang diraihinya tidak hanya berkat kerja keras Pegawai, tetapi juga atas suport dan doa kerabat.
6. Pegawai percaya bahwa perusahaan mereka dapat digunakan sebagai tempat menghabiskan seluruh hidup mereka sampai mereka tua.

2.2 Kerangka berpikir

Yaitu peneliti ingin mengetahui seberapa besar lingkungan kerja dan insentif mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kerja pegawai. Pegawai dalam perusahaan ini sangat di tuntut untuk memberikan kinerja secara optimal. Untuk itu perlu diperhatikannya faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut yaitu lingkungan kerja dan insentif sebagai fokus utama. Sumber daya manusia sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan organisasi hanya di mungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi, untuk berkinerja dengan baik. Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Tabel 2.1
Kerangka berpikir



2.3 Penelitian terdahulu

Tabel 2.2
Tabel penelitian terdahulu

No	Peneliti tahun judul	Metode	Hasil
1.	Lia cahya ningsih, 2012, pengaruh insetif bang dan lingkungan kerja terhadap kinerja (studi AJP bumiputra kantor cabang kayatungan malang)	Metode deskriptif kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insetif dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara persial maupun simultan terhadap kinerja pegawai AJP bumi putra
2.	Sri hartono, 2017 pengaruh insetif dan motivasi kerja terhdap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum kabupaten sukoharjo	Metode deskriptif kuantitatif	Dari hasil penelitian di ketahui insetif dan linkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan kinerja pegawai

3.	Anggit artha pradistya, 2017 pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT tuntas Dwipa matra cabsng raden intan bandar lampung	Metode kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja pegawai
----	---	--------------------	---

2.4 Defenisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah pengukuran atau pengamatan variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian, yaitu motivasi, disiplin, insentif, dan kinerja pegawai Bala Standarisasi Legal Regionl I Medan. Pengukuran variabel-variabel tersebut dilakukan dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner yang mengukur tingkat motivasi, disiplin, insentif, dan kinerja pegawai. Skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner juga dijelaskan secara rinci, serta prosedur pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini

Tabel 2.3
Definisi operasional

Variabel	Definisi operasional	Indikator
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas sesuai dengan standar yang telah di tentukan berdasarkan tanggung jawab yang di berikan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Waktu 2. Efisien 3. Kapasita 4. Keselamatan
	Motivasi merupakan salah satu cara untuk mengembangkan performa Pegawai. Jika Pegawai termotivasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. tuntutan untuk berprestasi, 2. tuntutan untuk berasosiasi

Motivasi (X₁)	dalam bekerja maka performa kerjanya akan tinggi	3. tuntutan untuk otoritas
Insentif (X₂)	Sistem insentif dapat diterapkan untuk hampir semua jenis pekerjaan, mulai dari para pekerja kasar sampai pekerjaan-pekerjaan profesional, manajerial dan eksekutif	1. insentif material 2. insentif non material

2.5 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka tersebut maka penulis menetapkan hipotesis yaitu di duga bahwa insentif dan motifasi di dalam suatu pekerjaan itu sangat berpengaruh terhadap kinerja pada Balai standarisasi legal regional I medan.

1. Pemberian Motivasi pimpinan berdampak positif pada kinerja pegawai pada Balai Standarisasi Legal Regional I Medan (H1)
2. Pemberian Intensif berdampak positif pada kinerja pegawai pada Balai Standarisasi Legal Regional I medan (H2)
3. Apakah motivasi dan insentif secara simultan berdampak positif terhadap pegawai Balai Standarisasi Legal Regional I medan (H3)