

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Dalam tinjauan pustaka ini, peneliti mengemukakan berbagai teori yang dikumpulkan dari referensi buku bacaan, jurnal, catatan perkuliahan, bahan dari internet, peraturan perundang undangan dan lain-lain. Semua kutipan ini peneliti jadikan sebagai bahan pendukung teori yang dapat menganalisis permasalahan yang ditemukan dalam judul penelitian ini.

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu proses mendorong ataupun mempengaruhi baik individu maupun kelompok kerja supaya bersedia melakukan sesuatu yang sudah ditetapkan sebelumnya (Samsudin, 2010:281). Perilaku manusia digerakkan dari adanya dorongan yang tidak lain adalah motivasi. Terdapat istilah yang beragam dalam mendefinisikan sesuatu yang menyebabkan terjadinya perilaku seseorang, seperti motivasi (*motivation*), desakan (*urge*), kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*) atau dorongan (*Drive*) (Winardi, 2011:24).

Menurut Luthans (2011:260) motivasi dapat diartikan sebagai proses yang diawali definisi psikologis atau fisiologis yang menggerakkan dorongan atau perilaku yang bertujuan dalam mencapai tujuan maupun insentif. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2013:202) Motivasi merupakan kesadaran dalam mengeluarkan segala daya upaya optimal menuju tercapainya tujuan instansi. Motivasi merupakan kondisi pada pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melaksanakan sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu. Dengan motivasi yang tepat, akan timbul keinginan pegawai dalam bekerja secara maksimal untuk melaksanakan tugas-tugas yang akan membawa keberhasilan sebuah instansi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai.

Dari serangkaian pengertian para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu alasan yang mendorong seseorang untuk melakukan/menyelesaikan ataupun menghentikan suatu aktivitas agar mencapai suatu tujuan tertentu

2.1.1.2 Karakteristik Motivasi

Menurut Nimran (2004) pada dasarnya ada 3 (tiga) karakteristik pokok dari motivasi yaitu :

1. Usaha

Menunjuk pada kekuatan perilaku kerja seseorang atau sejumlah yang ditunjukkan oleh seseorang dalam pekerjaannya. Tegasnya hal ini melibatkan berbagai macam kegiatan dan bermacam-macam pekerjaan.

2. Kemauan keras

Menunjukkan pada kemauan keras yang didemonstrasikan oleh seseorang dalam menerapkan usahanya kepada tugas-tugas pekerjaannya.

3. Arah/tujuan

Bersangkutan dengan arah yang dituju oleh usaha dan kemauan keras yang dimiliki oleh seseorang yang pada dasarnya berupa hal-hal yang menguntungkan.

2.1.1.3 Indikator Motivasi

Luthans (2011:160) menjelaskan bahwa komponen dari motivasi kerja ada 2 yakni motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

1. Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang berkaitan dengan intern pegawai dimana ia dapat memotivasi dirinya untuk bertindak maupun berperilaku seperti yang seharusnya. Motivasi intrinsik terdiri atas pengakuan terhadap pencapaian kerja (*achievement*), tanggung jawab (*responsibility*), dan suatu pengalaman (*experience*).
2. Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi bersifat fisik (*tangibles*), seperti gaji (*pay*), promosi (*promotions*), keuntungan (*benefits*) dan lingkungan kerja (*work environment*). Tetapi dapat dimungkinkan terdapat bentuk lain dari motivasi ekstrinsik, seperti penyediaan fasilitas, bonus dan sebagainya.

2.1.2 Insentif

2.1.2.1 Pengertian Insentif

Hasibuan (2013:118) mengemukakan pengertian insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Selanjutnya Sofyandi (2010:159) mengemukakan insentif merupakan salah satu bentuk dari kompensasi langsung. Insentif adalah imbalan

langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Berdasarkan pengertian insentif diatas, dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi tenaga kerja agar prestasi kerjanya menjadi tinggi, yang bersifat tidak tetap atau sewaktu-waktu akan berubah

2.1.2.2 Jenis-jenis Insentif

Insentif yang berarti penghargaan atau ganjaran ternyata tidak sekedar berbentuk upah atau gaji atas pengangkatannya sebagai tenaga kerja sebuah perusahaan. Menurut Nawawi (2011:317), penghargaan atau ganjaran sebagai insentif dibedakan dalam beberapa jenis sebagai berikut:

1) Kompensasi atau insentif total

Keseluruhan penghargaan atau ganjaran yang diterima oleh seseorang tenaga kerja untuk seluruh pekerjaannya yang dilakukannya sebagai kontribusi pada pencapaian tujuan organisasinya.

2) Kompensasi khusus

Penghasilan tambahan yang diberikan kepada tenaga kerja dengan status tertentu dalam perusahaan.

2.1.2.3 Indikator Insentif

Menurut Hasibuan (2013:183) indikator insentif dapat dibagi menjadi dua golongan:

1) Insentif Material

a) Insentif dalam bentuk uang:

- (1) Bonus uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu.
- (2) Dimasukkan kedalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagian para pihak yang menerima bonus.
- (3) Komisi merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterimakan kepada pekerja bagian penjualan.

(4) *Profit share*. Merupakan salah satu jenis insentif tertua.

Pembayarannya dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setia peserta .

(5) Kompensasi program balas jasa yang mencakup pembayaran di kemudian hari, antara lain berupa :

(a) Pensiun, mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi pegawai setelah tidak bekerja lagi.

(b) Pembayaran kontraktual, adalah pelaksanaan perjanjian antara atasan dan pegawai, dimana setelah selesai masa kerja pegawai dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu.

b) Insentif dalam bentuk jaminan sosial: Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap pegawai dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuk insentif sosial ini antara lain:

(1) Pembuatan rumah dinas

(2) Pengobatan secara cuma-cuma

(3) Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis

(4) Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota

(5) Cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji

(6) Biaya pindah

(7) Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan

2) Insentif non material ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain:

a) Pemberian gelar (*title*) secara resmi

b) Pemberian tanda jasa atau medali

c) Pemberian piagam penghargaan

d) Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi

e) Ucapan terima kasih secara formal atau informal

f) Pemberian hukum untuk menggunakan suatu atribut jabatan misalnya, bendera pada mobil, dan sebagainya.

2.1.3 Peran Supervisi

2.1.3.1 Pengertian Peran Supervisi

Secara etimologi “supervisi” berasal dari kata “super” dan “vision” yang masing-masing kata itu berarti atas dan penglihatan. Jadi secara etimologis supervisi berarti penglihatan dari atas. Pengertian semacam itu merupakan arti kiasan yang menggambarkan suatu posisi yang melihat berkedudukan lebih tinggi daripada yang dilihat. Ary H. Gunawan mengemukakan bahwa supervisi diadopsi dari bahasa Inggris “*supervision*” yang berarti pengawasan/kepengawasan. Orang yang melaksanakan pekerjaan supervisi disebut supervisor.

Comstock (1994) dalam Indriani (2014) mengatakan bahwa supervisi merupakan tindakan mengawasi atau mengarahkan penyelesaian pekerjaan. Seiring dengan perjalanan waktu, supervisi dikatakan sebagai proses yang dinamis. Pada awalnya supervisi bersifat kaku atau otoriter. Bilamana seorang tidak bekerja sebagaimana yang diperintahkan, maka ia akan dihukum. Pada saat ini, supervisi diwarnai dengan gaya manajemen partisipatif. Parker et al (1989) mengatakan bahwa kebutuhan yang paling penting bagi akuntan yang berkaitan dengan kerja adalah evaluasi secara *fair* (adil) terhadap dirinya. Kemudian kebutuhan lainnya yang penting adalah supervisi yang kompeten dan adil. Hasil studi Kozlowski (1989) dalam Budiman (2002) menunjukkan bahwa supervisor merupakan pihak yang paling dekat dengan konteks kerja seseorang karena melalui mereka tercermin budaya atau iklim organisasi. Dengan kata lain, supervisor mempunyai pengaruh langsung terhadap perilaku bawahannya.

2.1.3.2 Fungsi Supervisi

Menurut M. Ngalim Poerwanto fungsi supervisi adalah:

Fungsi supervisi ialah:

- 1) Dalam bidang kepemimpinan, seperti:
 - a) Menyusun rencana secara bersama-sama.
 - b) Membangkitkan serta memupuk semangat kelompok, atau memupuk moral yang tinggi kepada anggota kelompok.
 - c) Mengikutsertakan anggota-anggota kelompok dalam berbagai kegiatan.
 - d) Memberikan bantuan kepada anggota kelompok dalam menghadapi dan memecahkan persoalan-persoalan.
 - e) Mengikutsertakan semua anggota dalam menetapkan putusan putusan.

- f) Membagi-bagi dan mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab kepada anggota kelompok sesuai dengan fungsi dan kecakapan masing-masing.
 - g) Mempertinggi daya kreatif pada anggota kelompok.
 - h) Menghilangkan rasa malu dan rasa rendah diri pada anggota kelompok sehingga mereka berani mengemukakan pendapat demi kepentingan bersama.
- 2) Dalam hubungan kemanusiaan, seperti:
- a) Memanfaatkan kekeliruan ataupun kesalahan-kesalahan yang dialami untuk dijadikan pelajaran demi perbaikan selanjutnya, bagi diri sendiri maupun bagi anggota kelompoknya.
 - b) Membantu mengatasi kekurangan atau kesulitan yang dihadapi kelompok, seperti dalam hal kemalasan, merasa rendah diri, acuh tak acuh, dan pesimistis.
 - c) Mengarahkan anggota kelompok kepada sikap-sikap yang demokratis.
 - d) Memupuk rasa saling menghargai dan menghormati diantara sesama anggota kelompok dan sesama manusia.
 - e) Menghilangkan rasa curiga mencurigai diantara sesama anggota kelompok.
- 3) Dalam pembinaan proses kelompok, seperti:
- a) Mengenal masing-masing pribadi anggota kelompok, baik kelemahan maupun kemampuan masing-masing.
 - b) Menimbulkan dan memelihara sikap percaya mempercayai antara sesama anggota, maupun antara anggota dan pimpinan.
 - c) Memupuk sikap dan kesediaan tolong-menolong.
 - d) Memperbesar rasa tanggung jawab para anggota kelompok.
 - e) Bertindak bijaksana dalam menyelesaikan pertentangan atau perselisihan pendapat diantara anggota kelompok.
 - f) Menguasai teknik-teknik memimpin rapat dan pertemuan pertemuan lainnya.
- 4) Dalam bidang administrasi personel, seperti:
- a) Memilih personel yang memiliki syarat-syarat dan kecakapan yang diperlukan.
 - b) Menempatkan personel pada tempat dan tugas yang sesuai dengan kecakapan dan kemampuan masing-masing.
 - c) Mengusahakan susunan kerja yang menyenangkan dan meningkatkan daya kerja serta hasil maksimal.
- 5) Dalam bidang evaluasi, seperti:
- a) Menguasai dan memahami tujuan-tujuan pendidikan secara khusus dan terinci.
 - b) Menguasai teknik-teknik pengumpulan data untuk memperoleh data yang lengkap, benar dan dapat diolah menurut norma-norma yang ada.

- c) Menafsirkan dan menyimpulkan hasil-hasil penilaian sehingga mendapat gambaran tentang kemungkinan-kemungkinan untuk mengadakan perbaikan-perbaikan.
- d) Menguasai dan memiliki norma-norma yang akan digunakan sebagai kriteria penilaian

2.1.3. Indikator Supervisi

1. Penelitian (Research)

Seorang supervisor harus melakukan penelitian mengenai situasi perusahaan dan juga karyawan-karyawan yang berada di bawahnya. Kegiatan supervisi ini bertujuan supaya supervisor dapat merumuskan problem melalui data yang ada selama ini. Dengan cara ini, supervisor dapat mengumpulkan berbagai fakta dan opini sebagai bahan pertimbangan.

2. Penilaian (Evaluation)

Supervisi wajib melakukan evaluasi atau penilaian secara kooperatif dengan karyawan yang ada di bawahnya. Kegiatan penilaian antara lain: Bersama-sama mencari aspek-aspek positif (kebaikan-kebaikan, kemajuan-kemajuan) yang telah dicapai;

- a. Bersama-sama meninjau aspek-aspek negatif (kelemahan-kelemahan, kekurangan-kekurangan, atau hambatan-hambatan) yang masih ada;
- b. Bersama-sama menganalisa sebab-sebab masih adanya kekurangan-kekurangan/hambatan-hambatan yang dialami.

3 Perbaikan (Improvement)

Tahap evaluasi memungkinkan supervisi mengetahui hal-hal apa yang menjadi kelemahan dan kelebihan di kegiatan masa lalu. Melalui hal ini, supervisi dapat melakukan perbaikan yang bertujuan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik ke depannya.

4 Bimbingan (Assistance)

Supervisi memiliki kewajiban untuk memberikan bantuan dan bimbingan (guidence) dan penyuluhan (counseling) kepada karyawan yang ada di bawah jabatannya.

5 Kerjasama (Cooperation)

Kegiatan supervisi adalah menciptakan iklim kerjasama dan gotong-royong secara kekeluargaan di antara supervisor dan “supervisee” (orang yang disupervisi). Kegiatan supervisi ini tentunya bertujuan untuk membawa supervisee ke arah perbaikan situasi yang lebih baik.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Definisi Kinerja Pegawai

Dessler (2000:41) mengemukakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Artinya kinerja (*performance*) merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana kerja yang ditetapkan dalam rentang waktu tertentu. Seseorang ataupun organisasi dikatakan memiliki kinerja yang baik jika hasil pekerjaan sesuai dengan rencana kerja yang telah disusun dalam rentang waktu tertentu. Pendapat yang hampir sama juga disampaikan oleh Rivai dan Basri (2005:50) tentang kinerja yaitu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Menurut Stoner (2006: 477), kinerja (*performance*) merupakan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, kelompok atau organisasi. Demikian juga pengertian kinerja menurut Mangkunagara (2002: 22) yaitu hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Teori ini lebih menekankan bahwa kinerja diukur dengan kuantitas atau jumlah pekerjaan dan kualitas ataupun mutu pekerjaan yang dihasilkan. Selanjutnya Nurlaila (2010:71) menjelaskan definisi kinerja yaitu hasil atau keluaran dari suatu proses. Berdasarkan pendekatan perilaku dalam manajemen maka kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165). Sementara kinerja menurut Armstrong (1999: 15) merupakan hasil kerja dari tingkah laku. Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. Keberhasilan suatu organisasi baik di sektor publik maupun di sektor privat sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawai. Dalam sektor publik khususnya pemerintahan, kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh pegawai pemerintah dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode. Kinerja pada bidang pemerintahan tidak hanya berkaitan dengan jumlah masukan, proses, keluaran namun juga sampai pada aspek hasil, manfaat dan dampak.

Sementara penilaian kinerja individu pada bidang sektor publik khususnya aparatur pemerintah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, khususnya pasal 75 yang menyebutkan bahwa penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian kinerja didasarkan pada perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau satuan organisasi dengan memperhatikan target, sasaran, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku dari PNS itu sendiri secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri sipil, menyebutkan bahwa penilaian prestasi kerja PNS dibagi dalam 2 (dua) unsur yaitu *pertama*, sasaran kinerja pegawai yang melakukan pengukuran dari segi kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. *Kedua*, perilaku kerja yang diukur dari orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama dan kepemimpinan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Baik atau buruknya suatu kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Gibson et al (2000) dalam Yuliantini (2017: 4) adalah (1) faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi, (2) faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja, dan (3) faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan. Mathis dan Jackson (2009:122) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan atau ketidakpuasan kerja selain individu itu sendiri, pekerjaan dan komitmen organisasi.

Menurut Timple dalam Mangkunegara (2006), kinerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berkaitan dengan diri seseorang, seperti kompetensi, motivasi dan komitmen individu dan kepuasan kerja. Sedangkan faktor eksternal merupakan segala sesuatu yang berasal dari lingkungan yang mempengaruhi kinerja, seperti fasilitas kerja atau sarana dan prasarana, kompensasi yang diterima baik finansial maupun non finansial, supervisi, pelatihan.

2.1.4.3 Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2013:260) mengemukakan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 indikator yaitu:

1) Kualitas

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

2) Kuantitas

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

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kinerjanya.

6) Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

2.2 Review Penelitian Terdahulu (*Theoretical Mapping*)

Beberapa penelitian mengenai kinerja individu yang digunakan sebagai referensi antara lain :

Tabel 1. Review Penelitian Terdahulu

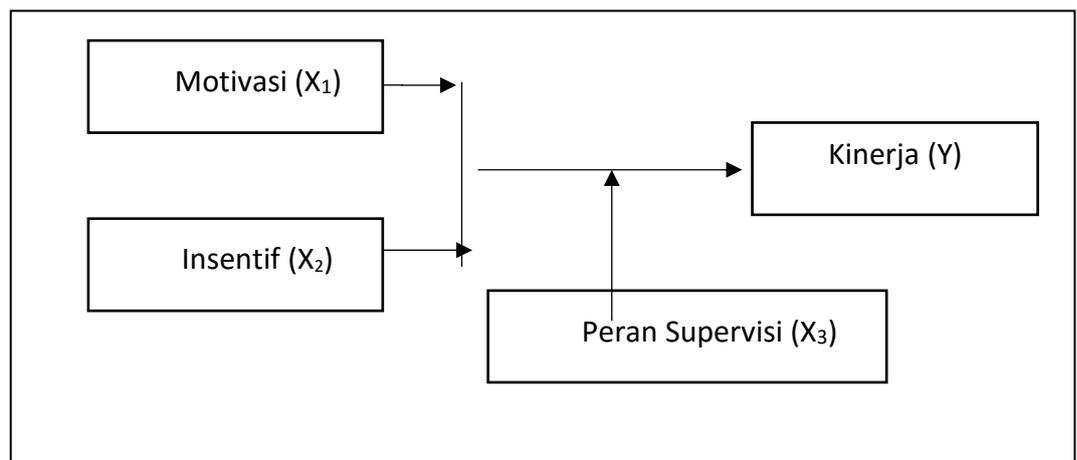
No	Tahun	Peneliti	Judul	Hasil
1	2014	Abdullah et.al	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya	Kompetensi dan Motivasi baik secara bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah pada Pemerintah Kabupaten Pidie Jaya
2	2014	Siti Khadijah, Ardian Adhiwijaya, Yasir Harkas	“Hubungan peran kepala ruangan sebagai supervisor terhadap kinerja perawat pelaksana dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Pangkep”	Peran Kepala Ruangan sebagai supervisor berpengaruh terhadap kinerja perawat pelaksana dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Pangkep”
3	2014	Poppy Indriani	Pengaruh Tindakan Supervisi, Motivasi Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Auditor PT. Bank Negara Indonesia Tbk Palembang	Tindakan supervisi, motivasi dan kerjasama berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal dalam melakukan tugas dan fungsinya sehingga tindakan supervisi akan lebih bermanfaat untuk meningkatkan kinerja auditor internal jika dilakukan dengan melakukan motivasi dan kerjasama yang baik.
4	2017	Yuliantini	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Lingkungan pada Komitmen Organisasi dan Implikasinya pada Kinerja Pengurus Barang Pemerintah Kabupaten Tabanan	1. Kompetensi SDM, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi secara langsung berpengaruh positif pada Kinerja Pengurus Barang; 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi; 3. Variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif pada Kinerja Pengurus Barang melalui Komitmen Organisasi; 4. Kompetensi SDM berpengaruh positif pada Kinerja Pengurus Barang tanpa adanya Komitmen Organisasi
5	2017	Djuwarto <i>et al.</i>	Pengaruh Insentif, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukoharjo	Insentif, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan maupun secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

6	2018	Resman Budi Situmorang	Analisis Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Motivasi, lingkungan Kerja dan Peran Kepemimpinan terhadap Kinerja Pengurus Barang Pengguna di OPD Kabupaten Serdang Bedagai	Dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia, motivasi, lingkungan kerja dan peran kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus barang pengguna di OPD Kabupaten Serdang Bedagai
7	2019	Dian Permatasari, Syuhada Sufian, Yanuar R	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Pengurus Barang Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang	Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, beban kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan, disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan, disiplin kerja memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja tidak dapat memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Konsep

Kerangka konsep merupakan landasan berfikir yang menunjukkan dari sudut mana masalah disorot dan memberikan suatu pandangan sistematis mengenai gejala dengan merincikan hubungan antar variabel-variabel dengan tujuan menjelaskan gejala-gejala tertentu dari penelitian yang diteliti. Hubungan antara variabel-variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar kerangka konsep sebagai berikut :

Gambar 1 : Model Penelitian



Dari kerangka konsep di atas, disebutkan bahwa dalam penelitian ini terdapat variabel independen Motivasi dan Insentif serta Peran Supervisi sebagai variabel moderating dan yang mempengaruhi variabel dependennya yaitu Kinerja Pengurus Barang Pengguna

2.4 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tinjauan teori dan kerangka konsep maka hipotesis penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut:

- H1 : Diduga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengurus Barang Pengguna
- H2 : Diduga Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengurus Barang Pengguna
- H3 : Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pengurus Barang Pengguna dengan peran supervisi sebagai variabel moderating
- H4 : Diduga insentif berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pengurus Barang Pengguna dengan peran supervisi sebagai variabel moderating