

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Keberadaan Sumber Daya Manusia dalam suatu lembaga atau organisasi sangat dominan karena bagaimanapun juga keberhasilan suatu organisasi dalam mewujudkan tujuan serta sasarnya sangat bergantung pada kemampuan Sumber Daya Manusiannya itu sendiri. Eksistensi pegawai dalam suatu perusahaan baik sektor pemerintahan maupun swasta sangat penting karena tanpa kehadiran pegawai, segala faktor seperti modal, teknologi, sumber daya alam yang melimpah lainnya tidak akan memiliki arti jika tidak ada yang mengelola dan menggerakannya dengan baik. Oleh karena itu kesejahteraan pegawai merupakan salah satu tujuan yang hendak dicapai dan harus terpenuhi.

Pegawai merupakan aset kekayaan utama yang dimiliki setiap perusahaan, dimana pegawai ini bersifat aktif dalam peranan kegiatannya dan paling menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, keamanan dan keselamatan perlu mendapat pemeliharaan sebaik mungkin dari pimpinan perusahaan.

Pemeliharaan Sumber Daya Manusia merupakan usaha untuk membina dan mengembangkan kondisi fisik, mental, sikap dan perilaku pegawai agar pegawai menjadi loyal dan mampu bekerja dengan optimal sesuai dengan harapan dan kebutuhan suatu instansi. Kondisi tersebut mampu terwujud apabila ditunjang dengan kenyamanan kerja serta kesejahteraan pegawai yang memadai.

Untuk mampu bekerja lebih baik maka diperlukan adanya suatu pendorong yaitu dengan memenuhi kebutuhan pegawai seperti gaji dan upah yang memuaskan, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan diberlakukan, perintah dan pengarahan dilakukan secara wajar, organisasi dihargai oleh masyarakat dengan mengupayakan insentif yang besarnya sesuai dengan jenjang karir dan resiko kerja yang tinggi.

Insentif adalah imbalan langsung yang diberikan kepada pegawai karena melebihi standar kerja yang telah ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong pegawai bekerja lebih produktif lagi, maka mereka yang produktif lebih tertarik gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerjanya.

Dalam UU Nomor 43 Tahun 2009 Tentang Perubahan atas UU Nomor 8 tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Pasal 7 ayat (1) yang berbunyi “Setiap Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya”. Ayat (2) “gaji yang diterima oleh pegawai negeri harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraan”.

Guna meningkatkan kesejahteraan pegawai dapat dilakukan dalam bentuk pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) atau disebut dengan insentif. Dimana insentif ini sangat berguna untuk menunjang kinerja pegawai supaya terus menghasilkan produktivitas tinggi atau dikatakan optimal sesuai dengan pengalaman dan keahlian setiap pegawai.

Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil yang pada SKPD ini meliputi Gaji Pokok, Tunjangan, Tambahan

Penghasilan Pegawai (TPP), Uang lembur dan fasilitas lainnya. Gaji dan upah sudah diberikan dengan baik sesuai dengan aturan pemerintah yaitu sesuai dengan golongan masing-masing pegawai.

Adapun Peraturan Walikota Nomor 229 Tahun 2010 Pasal 3 Tentang Tata Cara Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung yaitu meliputi pemberian tambahan penghasilan bagi pegawai negeri sipil daerah dan calon pegawai negeri sipil daerah dianggarkan berdasarkan formasi jabatan dan standar biaya dengan rincian objek beban kerja, kondisi kerja dan prestasi kerja. Tambahan penghasilan dalam melaksanakan tugasnya berada pada lingkungan yang memiliki resiko tinggi ditetapkan dengan keputusan kepala SKPD salah satunya meliputi Petugas Lapangan Pemadam Kebakaran.

Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana adalah dinas yang dibentuk, dilatih serta bertugas pemadaman kebakaran, yang meliputi pencegahan, pengendalian, pemadaman, serta penyelamatan terhadap bencana lainnya. Pegawai Pemadam Kebakaran merupakan seorang petugas yang terlatih kemampuannya untuk menyelamatkan korban dari kebakaran sekaligus penyelamatan manusia yang mengalami kecelakaan seperti banjir, gempa bumi, gedung runtuh, kecelakaan lalu lintas, orang hanyut disungai, menyelamatkan percobaan bunuh diri bahkan hingga penyelamatan pada hewan yang tersangkut dipohon tinggi, tersangkut di got, dan lain-lain. Banyak resiko tinggi lainnya yang harus dihadapi oleh pegawai setiap saat ketika sedang bertugas.

Berdasarkan peraturan-peraturan yang tercantum diatas, SKPD ini sudah menjalankan pemberian insentif kepada pegawainya sesuai dengan aturan, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut ini:

**Tabel 1.1**

**Realisasi Gaji Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung Tahun 2013-2017**

No	Jenis Belanja Pegawai	Tahun				
		2013	2014	2015	2016	2017
1.	Gaji pokok dan tunjangan PNS	7.747.514.349	8.356.368.194	9.108.289.447	9.967.812.669	10.213.357.884
3.	Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berdasarkan beban kerja/Insentif	4.257.260.000	4.366.787.000	5.977.540.621	7.071.158.086	18.051.379.460
4.	Honorarium panitia pelaksana kegiatan (PNS)	262.225.000	233.825.000	0	0	0
5.	Honorarium tim pengadaan barang dan jasa (PNS)	50.325.000	63.400.000	0	0	0
6.	Honorarium tenaga ahli/ instruktur/ narasumber (PNS)	170.050.000	67.000.000	0	0	0
7.	Honorarium tenaga ahli/ instruktur/ narasumber (Non PNS)	20.000.000	5.000.000	0	0	0
8.	Uang lembur PNS	823.021.000	1.517.675.700	1.624.649.958	2.028.207.550	0

*Sumber : Data Laporan Keuangan DKPB 2013-2017*

Tabel 1.2

**Realisasi Gaji Pegawai Harian Lepas (PHL) Pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung Tahun 2013-2017**

No	Jenis Belanja	Tahun				
		2013	2014	2015	2016	2017
1.	Gaji Pokok	Rp.1.538.703,-	Rp.2.000.000,-	Rp.2.310.000,-	Rp.2.626.940,-	Rp.2.843.662,-
2.	Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan beban kerja/insentif	0	0	0	0	0
3.	Uang Lembur	0	0	0	0	0

*Sumber: Data Diolah Peneliti Tahun 2019*

Dari kedua data diatas, dapat dijelaskan bahwa pegawai yang berstatus PNS mendapatkan tambahan penghasilan pegawai sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh pimpinan, sedangkan pegawai yang berstatus PHL belum mendapatkan tambahan penghasilan pegawai dan uang lembur sehingga hanya mendapatkan gaji pokok saja sesuai Upah Minimum Kota (UMK) Bandung. Jika dilihat dari tugas pekerjaan yang diemban memiliki beban kerja yang sama memikul resiko tinggi, dimana petugas lapangan pemadam kebakaran yang lebih dominan berstatus PHL ini bekerja penuh selama 24 jam, adapula komandan dari setiap regu yang berstatus PNS juga. Hal ini dikarenakan belum adanya payung hukum yang kuat yang mengatur mengenai pemberian tambahan penghasilan yang diberikan khusus kepada pegawai yang berstatus PHL. Mengingat resiko pekerjaan yang tinggi, tunjangan yang diberikan pun masih sama dengan instansi pemerintah lainnya, tidak adanya tunjangan keselamatan kepada pegawai khususnya petugas lapangan yang memadamkan api padahal tingkat resiko kerja mereka lebih besar pada saat perjalanan melawan macet dengan kecepatan tinggi, belum lagi pada saat memadamkan api karena selain berhadapan dengan api langsung pegawai juga

menghadapi material-material bangunan yang roboh karena dilalap api, dan ini menyebabkan pegawai dan keluarga merasa belum terjamin keamanannya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pada kenyataannya Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana yang mempekerjakan sekitar 263 orang petugas lapangan 163 orang didalamnya berstatus PNS ini petugas lapangan yang non PNS atau Pekerja Harian Lepas (PHL) hanya digaji Rp.10.000 per jam dengan sistem pembagian kerja dibagi menjadi 3 regu, yaitu pasukan peleton A, B, dan C dimana setiap pasukan yang beranggotakan 45-60 orang ini bekerja 24 jam dari jam 08.00 pagi – 08.00 malam yang setiap harinya bergantian dengan pasukan peleton B dan C. Dengan kata lain pasukan hanya bekerja 10 hari dalam sebulan dengan gaji yang terhitung Rp.240.000/per hari dan dalam sebulan petugas lapangan yang bertugas menaruhkan nyawa ini mendapatkan penghasilan hanya Rp.2.400.000,- saja. Sedangkan petugas pemadam kebakaran yang sudah berstatus PNS mendapat tunjangan sebesar Rp.7.500.000,- per bulannya berbeda jauh 1/3 dari tunjangan PNS dengan pendapatan petugas pemadam kebakaran PHL dengan beban kerjanya tak kalah berat. Oleh sebab itu SKPD ini masih dihadapkan pada beberapa masalah dalam pemberian insentif, sebagai berikut:

1. Asuransi kesehatan belum sepenuhnya memberikan rasa aman dan tenang kepada pegawai dan keluarganya mengingat pada saat kebakaran terjadi pegawai sudah menaruhkan nyawanya 50% untuk menyelamatkan yang terkena kebakaran atau bencana hal itu merupakan resiko kerja yang ditanggung pegawai. Hingga saat ini terkait pelayanan kesehatan hanya

berupa Askes/ BPJS kepada PNS, dimana askes/BPJS ini tidak mewakili adanya asuransi keselamatan jiwa sehingga kesejahteraan petugas pemadam dilapangan belum sejahtera.

- Selain itu, fasilitas yang tersedia dirasa masih kurang memadai seperti dalam hal Alat Pelindung Diri (APD) sebagai penunjang keselamatan. APD ini diantaranya baju anti panas, helm anti benturan, sepatu anti api, dimana semua itu belum lengkap dibanding dengan jumlah pegawainya.

Berikut ini datanya:

**Tabel 1.3**  
**Data Alat Pelindung Diri Petugas Lapangan**

Petugas Lapangan	Jumlah Petugas	Nama Alat	Jumlah Satuan
Peleton I	43 Orang	Helmet pemadam	120 buah
Peleton II	45 Orang	Jaket tahan panas	4 set
Peleton III	43 Orang	Jaket tahan api	30 set
Jumlah	<b>131 Orang</b>	Masker full	120 buah

*Sumber: Data Diolah Peneliti Tahun 2019*

Melihat dari sisi tujuan pemberian insentif untuk pegawai petugas dilapangan ini adalah untuk memenuhi kebutuhan pegawainya, sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik efeknya dari pekerjaan yang dihasilkan dengan baik maka pelayanan yang diberikan kepada masyarakat pun akan maksimal. Kinerja dikatakan optimal apabila pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan SOP, yang didalamnya mengatur tentang bekerja selama 24 jam, melayani masyarakat dengan sebaik mungkin, respon waktu cepat tanggap kurang dari 15 menit, mutu pekerjaan yang dihasilkan dikatakan baik, serta akuntabilitas kinerja birokrasi meningkat. Meskipun pemberian insentif belum merata tetapi petugas pemadam kebakaran ini kinerja yang dihasilkan sudah sesuai target dan

tetap semangat menjalankan tugas mulianya sekaligus memiliki jiwa patriotisme yang tinggi. Berikut ini data mengenai kinerja yang dicapai selama 5 tahun oleh Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung:

**Tabel 1.4**

**Capaian Kinerja Pegawai Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung Tahun 2013-2017**

No	Sasaran Strategis	Tahun				
		2013	2014	2015	2016	2017
1.	Meningkatnya pencegahan bahaya kebakaran dan bencana pada masyarakat	81,06%	99,30%	107,97%	95%	99,60%
2.	Mewujudkan pengelolaan kebakaran dan bencana lainnya yang handal, dini, komprehensif	92,46%	100%	100%	102%	92,99%
3.	Mewujudkan respon waktu tanggap darurat kebakaran dan bencana lainnya kurang dari 15 menit	92,02%	123,70%	116,47%	100%	94,59%
4.	Terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan public	82,66%	Tidak dilakukan pengukuran kinerja	101,74%	104,08%	94,19%
5.	Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi	93,22%	98,50%	92,63%	90,57%	94,19%
	<b>Rata-rata Capaian Kinerja Pertahun</b>	<b>88,28%</b>	<b>84,3%</b>	<b>103,76%</b>	<b>98,33%</b>	<b>95,112%</b>

*Sumber: Data Diolah Peneliti dari LKIP Tahun 2019*

Dari tabel diatas capaian kinerja dapat dikatakan baik sudah sesuai dengan SOP dan target yang telah ditetapkan. Melihat dari teori yang dikemukakan oleh Hariandja dalam bukunya manajemen sumber daya manusia yang mengatakan bahwa Semakin tinggi prestasi kerja semakin besar pula insentif yang diterima. Sudah menjadi kebiasaan bahwa setiap organisasi harus menetapkan target yang tinggi dan jika berhasil maka pegawai akan diberikan tambahan penghasilan. Maka



dari itu sudah sewajarnya pemerintah untuk memperhatikan kesejahteraan pegawai dengan pekerjaan beresiko tinggi ini melalui pemenuhan kebutuhan pegawainya. Dengan begitu pegawai pun tetap harus meningkatkan kinerjanya semaksimal mungkin agar insentif yang diberikan seimbang dengan pekerjaan yang dihasilkan.

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dijelaskan di atas menunjukkan bahwa pemerintah belum optimal dalam memberikan insentif kepada pegawai, insentif hanya diberikan berdasarkan jabatan dan golongan tertentu saja meskipun kinerja yang dicapai sudah cukup baik. Insentif ini sangat penting untuk menjadikan perhatian khususnya pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana ini, dimana pekerjaan yang dibebankannya tidak semudah pekerjaan lainnya. Oleh karenanya peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian:

**“PENGARUH KINERJA PEGAWAI TERHADAP INSENTIF PADA DINAS  
KEBAKARAN DAN PENANGGULANGAN BENCANA KOTA BANDUNG  
TAHUN ANGGARAN 2013-2017.”**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN GUNUNG DJATI  
BANDUNG

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Belum meratanya pemberian insentif yang hanya diberikan kepada PNS saja sedangkan resiko kerja yang diemban tak kalah berat dengan PHL.

2. Asuransi kesehatan berupa BPJS/Askes belum dapat menjamin kepada pegawai dan keluarganya, serta tidak adanya asuransi kecelakaan dan kematian.
3. Belum terlengkapinya alat pelindung diri sebagai penunjang keselamatan yang berdasarkan data petugas lapangan berjumlah 131 orang sedangkan alat pelindung diri yang tersedia kurang dari 131 orang, seperti helm pemadam 120 buah, baju tahan api 4 set, baju tahan panas 30 set. Masker full 120 buah.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, rumusan masalah yang dikemukakan peneliti yaitu Seberapa besar pengaruh kinerja pegawai terhadap insentif pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung?.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, peneliti memiliki tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kinerja pegawai terhadap insentif pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung.

### **1.5 Kegunaan Penelitian**

1. Kegunaan Praktis

Penelitian ini dilakukan untuk menambah wawasan dalam keilmuan, terutama pada ilmu administrasi publik. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat khusus bagi pengembangan ilmu pengetahuan sebagai sumber bacaan atau referensi yang dapat memberikan informasi teoritis dan empiris kepada pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan ini serta menambah sumber pustaka yang telah ada.

## 2. Kegunaan Teoritis

### a. Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan gagasan untuk peneliti dalam melakukan penelitian lanjutan yang sejenis dengan penelitian ini dalam signifikansi yang lebih luas. Serta penelitian ini dapat membantu dalam peningkatan kapasitas serta pengalaman penelitian berkaitan dengan kondisi yang ada dalam masyarakat terutama berkaitan langsung dengan bidang keuangan daerah atau akuntansi sektor publik dan manajemen sumber daya manusia.

### b. Pengambilan Keputusan

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi masukan bagi pemerintah daerah Kota Bandung terutama Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana, sehingga dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan acuan untuk mengoptimalkan dan meningkatkan kinerja agar lebih baik lagi.

### c. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan informasi yang berguna kepada masyarakat untuk lebih menghargai petugas pemadam kebakaran ini sehingga terjalin kerja sama untuk mencapai keamanan.

## 1.6 Kerangka Pemikiran

Fokus pemikiran penelitian ini adalah Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Insentif di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung, yang menjelaskan salah satu pelaksanaan dari kegiatan administrasi publik.

Candler & Plano dikutip buku Pasolong, (2014: 7) “Teori Administrasi Publik” mendefinisikan administrasi publik adalah Seni dan ilmu ditujukan dalam mengatur “publik affairs” serta melaksanakan berbagai tugas yang ditentukan. Administrasi publik sebagai disiplin ilmu yang memiliki tujuan untuk memecahkan berbagai masalah publik dengan melalui perbaikan-perbaikan khususnya dibidang organisasi, sumber daya manusia dan keuangan.

Sutedi, (2012: 7) “Hukum Keuangan Negara” mendefinisikan keuangan negara adalah seluruh hak dan kewajiban yang dapat dinilai dengan uang, serta segala sesuatu baik berupa uang maupun barang yang dijadikan milik negara sehubungan dengan pelaksanaan hak dan kewajiban tersebut.

Dari pengertian administrasi publik dan keuangan negara menurut para ahli yang terdapat beberapa aspek kehidupan seperti diatas yang salah satunya mempelajari manajemen, dimana administrasi tidak terlepas dari peran manajemen dalam sebuah instansi khususnya instansi pemerintah. Manajemen ini merupakan bagian yang mempunyai peranan tak kalah penting bagi organisasi salah satunya dalam memelihara sumber daya manusianya dan menilai kinerja.

Mangkunegara, (2011: 67) “Evaluasi Kinerja SDM” mendefinisikan kinerja karyawan atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Parasuraman, Zeithaml & Berry dikutip buku Sudarmanto, (2018: 14) “Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM” bahwa ada beberapa dimensi dalam kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Keandalan
2. Daya Tanggap
3. Kompetensi
4. Komunikasi
5. Kejujuran
6. Keamanan
7. Bukti Langsung

Hariandja, (2002: 265) “Manajemen Sumber Daya Manusia” bahwa insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang berkaitan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja semakin besar pula insentif yang diterima. Sudah menjadi kebiasaan bahwa setiap organisasi harus menetapkan target yang tinggi dan jika berhasil maka pegawai akan diberikan tambahan penghasilan.”

Kadarisman, (2016: 184) “Manajemen Kompensasi” mengungkapkan bahwa insentif:

“*Direct compentation* yang berarti imbalan jasa yang langsung terkait dengan prestasi kerja, atau bayaran lebih yang diberikan karena pegawai harus bekerja extra keras untuk berbagai keadaan atau kondisi kerja yang kurang nyaman. Dapat berupa bekerja melebihi waktu kerja normal atau lembur, atau kerja shift, serja saat hari libur atau lainnya berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman”.

Terkait insentif, Adapun macam-macam insentif yang diberikan kepada pegawai menurut Suwanto dalam bukunya Dasar-Dasar Organisasi dan Management (2018: 235-236), ialah:

### 1. Insentif Material

Adalah daya perangsang yang diberikan kepada pegawai berdasarkan prestasi kerjanya yang berbentuk uang maupun barang. Insentif macam ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai beserta keluarganya. Yang termasuk dalam insentif material bisa dalam bentuk lainnya seperti dibawah ini:

#### 1) Bonus

Bonus merupakan bentuk uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan. Bonus ini diberikan secara khusus, selektif serta berkala kepada pekerja yang berhak menerimanya.

#### 2) Komisi

Komisi merupakan bentuk dari bonus juga tetapi bonus ini cenderung diberikan kepada pegawai yang berhasil dalam penjualan yang baik.

#### 3) Kompensasi Yang Ditangguhkan

Terdapat dua jenis program balas jasa yang dibayarnya pada kemudian hari, yaitu pertama, dana pensiun dimana dana pensiun ini memiliki nilai insentif karena memenuhi kebutuhan pokok seseorang melalui penyediaan jaminan ekonomi setelah ia tidak bekerja lagi. Sedangkan pembayaran kontraktual merupakan perjanjian antara pimpinan dengan pegawai tentang pembayaran sejumlah uang tertentu selama periode waktu tertentu, setelah selesai masa kerja.

### 2. Insentif Non Material

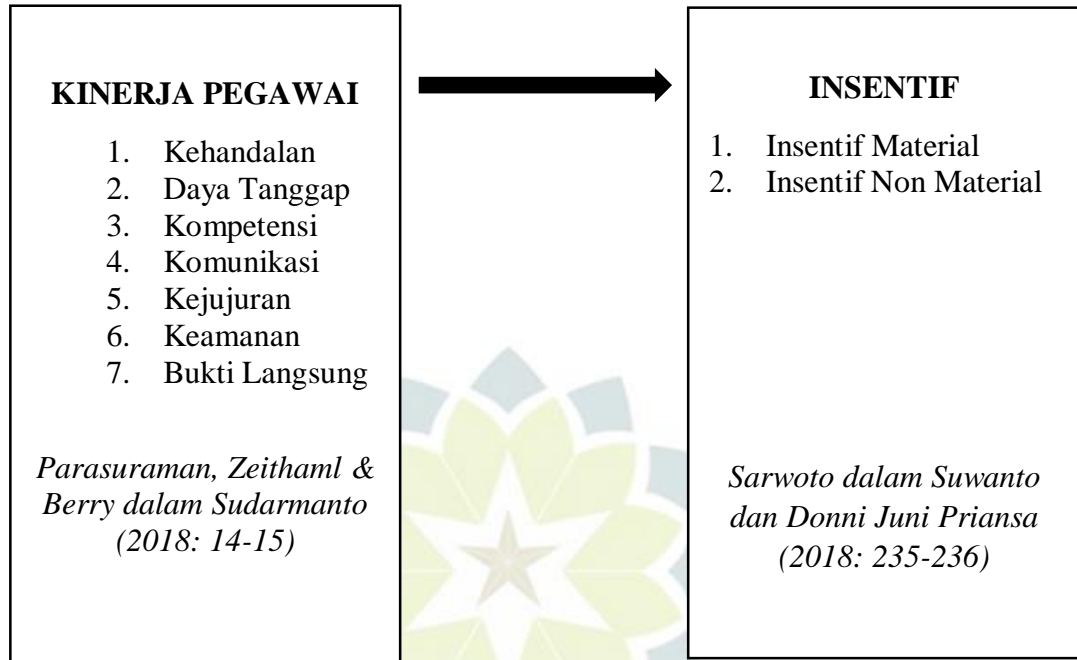
Insentif non material merupakan daya perangsang yang diberikan kepada pegawai berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya. Insentif non material ini dapat meliputi:

- 1) Pemberian gelar secara resmi
- 2) Pemberian tanda jasa atau medali
- 3) Piagam penghargaan
- 4) Pemberian pujian lisan maupun tulisan
- 5) Pemberian promosi
- 6) Pemberian hak memakai atribut jabatan
- 7) Pemberian perlengkapan khusus di ruangan kerja
- 8) Pemberian hak apabila meninggal dimakamkan di makam pahlawan
- 9) Ucapan terima kasih secara formal maupun informal.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti menyederhanakan kerangka pemikiran

seperti berikut ini:

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Pemikiran Penelitian**



*Penelitian ini dilakukan pada tahun 2018*

### 1.7 Hipotesis

Dalam penelitian ini, hipotesis didasarkan pada suatu pernyataan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan dua variabel atau lebih. Dengan demikian hipotesis peneliti sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh kinerja pegawai terhadap insentif pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung.

H0: Tidak terdapat pengaruh kinerja pegawai terhadap insentif pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung.