

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Organisasi sekarang ini dipahami sebagai suatu wadah atau tempat berkumpulnya manusia dalam melaksanakan suatu aktivitas kerjasama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas tujuan yang ingin dicapai bersama. Suatu organisasi apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditentukannya, maka melakukan berbagai aktivitas atau kegiatan. Agar kegiatan dapat berjalan dengan baik, maka dilakukannya pembagian tugas atau pekerjaan yang didasarkan pada kemampuan dan keahlian dari masing-masing pegawai. Setiap aktivitas dalam organisasi selalu ditujukan untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal diperlukan usaha-usaha yang mendukung dimana salah satunya yang paling menentukan adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang terpenting dalam suatu organisasi pemerintah maupun swasta, kualitas sumber daya manusia mempunyai peranan penting karena dapat menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Manusia merupakan penggerak sumber daya yang ada dalam rangka aktivitas dan rutinitas dari sebuah organisasi, di dalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang tergolong dari berbagai status yang mana status tersebut berupa jenis kelamin, pendidikan, jabatan, golongan dan pengalaman. Manusia mempunyai cara berpikir,

sikap, tingkah laku dan kebutuhan yang berbeda-beda antara seorang dengan yang lainnya. Seseorang yang merasa dipengaruhi keinginan dan kebutuhannya akan termotivasi untuk bekerja dengan baik sehingga akan meningkatkan atau memperbaiki kinerja yang berdampak pada setiap tujuan-tujuan setiap organisasi akan tercapai.

Keberhasilan suatu organisasi atau instansi pemerintahan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreativitas dan semangat bagi berjalannya roda organisasi atau instansi pemerintahan. Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan instansi pemerintah maka perlu adanya suatu motivasi agar pegawai mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi sesuai kemampuan masing-masing.

Menurut Saifuddin Bachrun (2011:22) insentif pada prinsipnya adalah “imbangan yang diberikan kepada seseorang karyawan yang melakukan suatu pekerjaan di luar tugas pokoknya atau melebihi target dari pekerjaan yang menjadi

tugasnya”. Insentif berguna bagi pegawai guna memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi. Disamping itu, insentif sebagai imbalan juga berfungsi sebagai penghargaan bagi pegawai yang melakukan suatu pekerjaan melebihi target yang ditentukan, yang besarnya tergantung dari hasil yang dicapai baik berupa materil maupun non materil.

Sebuah instansi pemerintah dituntut agar mampu mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki tersebut untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja dari organisasi tersebut. Dari berbagai sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yaitu sumber daya manusia, dalam hal ini pegawai, menempati tempat strategis dan utama dalam peningkatan prestasi kerja dan pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah dengan pemberian insentif. Bentuk insentif yang diberikan dapat berupa insentif materil yaitu uang dan insentif non materil selain uang yaitu dapat berupa barang.

Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Barat merupakan Organisasi Perangkat Daerah pemerintah yang memiliki tugas pokok dan fungsi sebagai penyelenggaraan perumusan dan penetapan kebijakan teknis urusan Koperasi dan Usaha, Mikro kecil dan Menengah. Penyelenggaraan urusan Koperasi dan Usaha Mikro kecil dan Menengah, kemitraan dan pengembangan produk UMKM, pembiayaan dan teknologi pengawasan serta pelatihan. Salah satu bentuk insentif yang dijalankan dalam Dinas Koperasi Dan UMKM Provinsi Jawa Barat ialah tambahan penghasilan pegawai berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor

119 tahun 2009 Tentang Pedoman Pengukuran Kinerja Dalam Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil Dan Calon Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat pasal 1 ayat 14 menyatakan bahwa “Tambahan penghasilan adalah penghasilan yang diperoleh berdasarkan atas hasil pencapaian kinerja selama 1 (satu) bulan di luar gaji yang diterima dengan sah, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.” Insentif tambahan penghasilan pegawai ini diberikan kepada pegawai berupa uang di luar gaji pokok yang sesuai dengan jabatan dan golongan masing-masing pegawai yang diharapkan mampu memenuhi kebutuhan hidup yang layak, meningkatkan kinerja setiap pegawai, memberikan dorongan motivasi serta penghargaan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Anwar P. Mangkunegara (2013:67) Prestasi kerja atau *Job Performance* adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.” Prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Barat sebagai sasaran kerja pegawai dan pengendalian perilaku kerja produktif yang disyaratkan untuk mencapai hasil kerja yang disepakati. Dalam penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil terdiri atas unsur sasaran kerja pegawai (SKP) dan unsur perilaku kerja. Sasaran kerja pegawai dinilai dari setiap tugas yang diemban setiap pegawai sesuai dengan jabatan dan golongan yang dimilikinya, setiap tugas-tugas yang dikerjakan atau tidak dikerjakan akan dinilai setiap satu bulan sebagai hasil evaluasi kinerja pegawai dalam capaian target selama satu bulan. Namun berdasarkan hasil rekapitulasi Sasaran Kerja Pegawai penulis

menemukan fenomena yang terjadi terkait permasalahan prestasi kerja pegawai terlihat dari data pada halaman selanjutnya, sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP)**  
**Periode Bulan Oktober 2014 – Januari 2015**

Bulan	Nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP)					Jumlah Pegawai yang dinilai
	< 90	91-94	95-97	98-99	100	
Oktober	7 pegawai	4 pegawai	6 Pegawai	37 Pegawai	43 Pegawai	97 pegawai
November	6 pegawai	7 pegawai	8 Pegawai	35 pegawai	40 pegawai	97 pegawai
Desember	5 pegawai	4 pegawai	5 Pegawai	39 pegawai	44 pegawai	97 pegawai
Januari	9 pegawai	4 Pegawai	5 Pegawai	73 pegawai	6 Pegawai	97 pegawai

(Sumber: Subbagian Kepegawaian Dinas Koperasi dan UMKM Prov. Jawa Barat 2015)

Berdasarkan tabel 1.1 fenomena yang terjadi yaitu dari 4 bulan terhitung bulan Oktober 2014 – Januari 2015:

1. Masih adanya nilai sasaran kerja pegawai kurang dari 90 jauh dari target yang ditentukan.
2. Sasaran kerja pegawai pada bulan Januari hanya berjumlah 6 pegawai yang mendapatkan nilai 100 berbanding jauh dari bulan sebelumnya.
3. Nilai sasaran kerja pegawai mengalami penurunan dan peningkatan pada bulan Oktober 2014 – Januari 2015.

Terkait dengan fenomena prestasi kerja pegawai, penulis melakukan wawancara pada tanggal 07 Januari 2015 pukul 09.20 WIB dengan Ibu Rohmi Pratiwi selaku Analis Kepegawaian subbagian Kepegawaian bahwa menurunnya prestasi kerja pegawai ini karena masih adanya beberapa target kerja yang belum tercapai dari setiap pegawai dan masih adanya pegawai dalam menyelesaikan setiap capaian kerjanya belum terselesaikan tepat waktu melebihi waktu yang ditentukan. Kemudian berdasarkan pengamatan awal penulis lakukan dalam jam kerja yang berlangsung terlihat masih adanya pegawai yang mengobrol dan bersantai ketika jam kerja berlangsung, serta masih adanya pegawai yang terlambat masuk kantor terlihat ketika penulis melakukan observasi awal di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Barat. Tentu melihat fenomena yang terjadi di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Barat merupakan setiap pegawai belum sepenuhnya menyelesaikan tugas-tugas kerja yang diembannya sehingga mempengaruhi sasaran kerja pegawai dan target awal instansi yang tercantum pada rencana strategi berdampak pada ketidak tercapainya sasaran indikator dari setiap program-program yang telah ditentukan.

Pemberian insentif baik berupa materil dan non materil terhadap pegawai dimaksudkan sebagai rangsangan motivasi serta penghargaan yang diberikan kepada pegawai agar dapat memperoleh kepuasan kerja pegawai termotivasi agar bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai sesuai target dan realisasi capaian kinerja terpenuhi. Berdasarkan uraian fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **PENGARUH INSENTIF TERHADAP**

## **PRESTASI KERJA PEGAWAI DI DINAS KOPERASI DAN UMKM PROVINSI JAWA BARAT.**

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas didukung dengan data diperoleh dari Sub. Bagian Kepegawaian Dinas Koperasi dan UMKM serta pengamatan yang penulis lakukan ketika melakukan observasi awal, sebagai berikut:

1. Masih adanya pegawai yang memiliki nilai sasaran kerja pegawai yang kurang dari nilai 90 jauh dari target nilai yang sudah ditentukan.
2. Nilai sasaran kerja pegawai mengalami penurunan pada bulan januari hanya 6 pegawai yang mendapatkan nilai 100.
3. Masih adanya pegawai yang belum sepenuhnya menyelesaikan tugas-tugasnya yang berdampak pada capaian kerja setiap pegawai belum memenuhi target.
4. Masih adanya pegawai dalam pengerjaan tugas-tugasnya belum terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan idenitifikasi masalah maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana realitas pemberian insentif di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Barat?

2. Bagaimana realitas prestasi kerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Barat?
3. Seberapa besar pengaruh insentif terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Barat?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat disusun suatu tujuan penelitian, yaitu:

1. Untuk mengetahui realitas pemberian insentif di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui realitas prestasi kerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Barat
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Barat

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan yang ingin dicapai yaitu berupa kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

##### **1. Kegunaan Teoritis**

- a. Secara teoritis penelitian ini berguna untuk mengembangkan konsep atau teori-teori tentang ilmu Administrasi Negara yang terkait dengan insentif serta pengaruhnya terhadap prestasi kerja, dan hasil penelitian ini



diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan kepustakaan mengenai insentif dan prestasi kerja;

## **2. Kegunaan Praktis**

- a. Untuk lembaga, hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan dalam mencari jalan keluar untuk memecahkan masalah dalam peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Barat.
- b. Untuk peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan mengenai insentif serta pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai.
- c. Untuk umum, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan informasi bagi pihak yang berkepentingan dengan masalah yang diteliti oleh peneliti.

## **F. Kerangka Pemikiran**

Dalam organisasi baik pemerintahan maupun swasta tidak terlepas dari proses administrasi baik secara arti sempit administrasi merupakan tata usaha, catat mencatat, surat menyurat, pelayanan, pengarsipan, penyusunan dan pencatatan data dan informasi secara sistematis untuk menyediakan keterangan. Sedangkan dalam arti luas administrasi yaitu proses kegiatan kerja sama dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama yang telah disepakati. Didukung dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sondang P. Siagian (2008:2), “Administrasi adalah keseluruhan

proses pelaksanaan dari keputusan-keputusan yang telah diambil dan pelaksanaan itu pada umumnya dilakukan oleh dua orang manusia atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.”

Berkaitan dengan administrasi Negara peneliti akan mengemukakan pendapat ahli mengenai administrasi Negara yaitu menurut Dwight Waldo dalam Afifuddin (2012:24) administrasi Negara adalah “manajemen dan organisasi dari manusia-manusia dan peralatannya guna mencapai tujuan-tujuan pemerintah.”

Administrasi Negara dalam arti luas mencakup seluruh aspek kehidupan dalam suatu organisasi yaitu aspek organisasi, manajemen, komunikasi, informasi, kepegawaian, keuangan, perlengkapan dan hubungan publik.

Dari pengertian administrasi Negara secara luas yang terdiri dari beberapa aspek kehidupan yang salah satunya manajemen dapat disimpulkan bahwa administrasi tidak terlepas dari peran manajemen dalam sebuah organisasi atau instansi. Manajemen merupakan bagian dari administrasi yang mempunyai peranan dalam unsur 6m yang salah satunya *Man* atau unsur manusia pada manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Pada umumnya, kegiatan-kegiatan dibidang sumber daya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan sisi pekerja. Dari sisi pekerjaan, kegiatan-kegiatan itu terdiri atas analisis pekerjaan dan evaluasi pekerjaan. Sedangkan dari sisi pekerja, kegiatan-kegiatan itu terdiri atas

pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi, dan pemutusan hubungan kerja. Menurut Edwin B. Flippo dalam Malayu S.P Hasibun (2013:11) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah “perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian pegawai dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu pegawai dan masyarakat”.

Kompensasi merupakan termasuk salah satu unsur dalam manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pemberian imbalan sebagai balas jasa untuk pegawai. Menurut Marwansyah (2012:269) kompensasi adalah “imbalan yang diberikan kepada para karyawan sebagai balasan atas jasa atau kontribusi mereka terhadap organisasi.” Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar dari kontribusi jasa pegawai terhadap organisasi. Bagi organisasi, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawainya. Bagi pegawai sendiri kompensasi diberikan sebagai penghargaan yang diberikan organisasi atas kinerja dan kontribusinya untuk organisasi. Bentuk pemberian kompensasi terbagi menjadi dua golongan yaitu finansial dan non finansial. Adapun bentuk pemberian kompensasi yang diberikan kepada pegawai dapat berupa upah, gaji, insentif dan tunjangan dan fasilitas. Dengan demikian insentif merupakan salah satu bentuk dari kompensasi yang memiliki tujuan sebagai pemberian tambahan penghasilan untuk pegawai.

Menurut Saifuddin Bachrun (2011:22) insentif pada prinsipnya adalah “imbalan yang diberikan kepada seseorang karyawan yang melakukan suatu pekerjaan di luar tugas pokoknya atau melebihi target dari pekerjaan yang menjadi tugasnya.” Insentif merupakan bentuk imbalan balas jasa pada umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas kerja dan efisiensi organisasi dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal.

Menurut Sarwoto (2000:144) insentif adalah “salah satu sarana motivasi yang dapat diberi batasan sebagai perangsang ataupun pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berpartisipasi dengan perusahaan”. Insentif berguna sebagai penghargaan bagi pegawai serta memotivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi yang diberikan berupa materil maupun non materil

Dengan pemberian insentif ini akan memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak, baik bagi organisasi maupun bagi pegawai itu sendiri. Adanya pemberian insentif akan menguntungkan organisasi karena dengan pemberian insentif ini pegawai akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini akan memberikan kontribusi kepada organisasi berupa peningkatan produktifitas kerja sehingga tujuan dari organisasi akan dapat tercapai dengan baik. Sedangkan menguntungkan bagi pegawai itu sendiri, karena dengan diberikannya insentif berarti mereka memperoleh kesempatan untuk menerima penghasilan lebih besar, yang dapat digunakan untuk memenuhi dan memperbaiki kesejahteraan hidupnya.

Adapun macam-macam insentif menurut Sarwoto dalam Suwatno dan Donni (2011:235), secara garis besar menggolongkan insentif kedalam dua golongan:

1) Insentif Materiil

Yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang. Insentif material ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarga. Beberapa macam insentif materiil yang diberikan meliputi:

- a. Bonus.
- b. Komisi.
- c. *Profit Sharing*.
- d. Kompensasi yang ditanggungkan

2) Insentif Non Materiil

Yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya. Beberapa macam insentif non material meliputi:

- a. Pemberian gelar (*title*) secara resmi.
- b. Pemberian tanda jasa atau medali.
- c. Pemberian piagam penghargaan.
- d. Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi maupun secara pribadi.
- e. Pemberian Promosi.
- f. Pemberian hak untuk menggunakan atribut jabatan
- g. Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja
- h. Pemberian hak untuk apabila dimakamkan pahlawan
- i. Ucapan terimakasih secara formal maupun informal

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Agus Dharma (2003:1) prestasi kerja yaitu “produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang”. Suatu organisasi yang berkembang memiliki pegawai yang produktif dan berkualitas. Untuk dapat melihat produktifitas pegawai, organisasi perlu mengadakan evaluasi atau penilaian terhadap prestasi yang dicapai pegawainnya. Seseorang dikatakan mempunyai prestasi baik apabila hasil yang dicapai mencapai standar yang

telah ditentukan atau lebih. Sebaliknya, jika seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan hanya mencapai di bawah standar yang telah ditentukan dibutuhkan adanya dorongan atau motivasi yang tinggi, atau dengan dipenuhinya kebutuhan-kebutuhannya.

Menurut Agus Dharma (2003:355), untuk lebih menjamin keberhasilan dalam pengukuran prestasi kerja, maka sebelumnya harus ditetapkan standar dalam mengukur prestasi kerja. Adapun dimensi prestasi kerja yaitu:

- a. Kuantitas kerja  
Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas kerja  
Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- c. Ketepatan waktu  
Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya dapat dilihat dengan adanya prestasi kerja yang tinggi. Prestasi kerja tersebut menunjuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai secara umum mempengaruhi prestasi kerja organisasi. Insentif yang bervariasi baik yang bersifat materil maupun non materil sangat baik bagi organisasi jika diterapkan bagi pegawai. Insentif dapat memberikan rangsangan motivasi bagi pegawai untuk berprestasi lebih baik dan lebih tinggi pada organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas peneliti akan menyederhanakan kerangka pemikiran sebagai berikut:

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



*Sarwoto dalam Suwatno dan Donni (2011::235)*

*Agus Dharma (2003:355)*

(Sumber: Setelah Diolah oleh Peneliti)

### **G. Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2012:53) “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian belum jawaban yang empiric. Jenis hipotesis yang digunakan adalah hipotesis assosiatif, hipotesis assosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah assosiatif yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang dikemukakan di atas, maka penulis mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

$H_1$  = Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Barat.

$H_0$  = Insentif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Barat.

