

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Instansi pemerintah merupakan suatu organisasi yang mempunyai berbagai ragam tujuan. Aktivitas di dalam instansi pemerintah selalu diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Upaya pemerintah didalam pelaksanaan program pembangunan di segala bidang bukanlah merupakan hal yang mudah, karena terkendala oleh berbagai hal. Belum lagi tuntutan masyarakat tentang pelayanan yang berkualitas oleh aparatur pemerintahan masih banyak dibicarakan oleh sekelompok orang sehingganya suatu instansi pemerintah dikatakan efektif jika setiap individu yang berada di dalamnya mempunyai kinerja baik dalam melaksanakan tugasnya.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), merupakan pilar terpenting dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan. sehingga yang menjadi salah satu tuntutan yang mendasar adalah bagaimana kinerja dari setiap individu-individu tersebut, sistem penilaian kinerja ataupun mengevaluasi kinerja menjadi cara dalam menentukan hasil kinerja pegawai dalam setiap instansi, sehingga indikator-indikator dalam pengukuran kinerja adalah hal yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin dalam mengevaluasi kinerja pegawai.

Untuk mencapai tujuan instansi diperlukan pegawai yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik, dan juga mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan. Adapun Kemampuan pegawai tercermin dari kinerja yakni kinerja yang baik dan kinerja yang optimal. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja.

Dalam hal melaksanakan tugas yang dibebankan, setiap pegawai harus memiliki keandalan yakni tentang bagaimana kualitas kerja pegawai sehingga tidak diragukan lagi, memiliki inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan atau memiliki kreatifitas dalam bekerja sehingga hasil kerja bukan saja bisa diselesaikan dengan tepat dan cepat tapi lebih menghasilkan kerja dari yang sudah ditetapkan kemudian disiplin pegawai dalam hal kehadiran maupun disiplin kerja pegawai serta mutu pekerjaan atau hasil kerja yang bisa memuaskan masyarakat atau pelayanan yang baik terhadap masyarakat.

Hal ini seperti apa yang disampaikan oleh Umar (2001 : 266) bahwa Kinerja merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas. Tugas yang telah diberikan oleh atasan selalu dievaluasi. Melalui evaluasi

ini dapat dilihat seberapa luas dan dalam penguasaan pegawai terhadap bahan tugas yang diberikan, Sehingga indikator kinerja meliputi beberapa aspek yaitu : 1. Keandalan, yakni Kemampuan seseorang yang digunakan dan dapat dipercaya orang lain dalam melakukan suatu pekerjaan. 2. Inisiatif, yakni Kemampuan seseorang melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah lebih dahulu dengan tujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan hasil pekerjaan, menciptakan peluang baru atau untuk menghindari timbulnya masalah. 3. Kehadiran, yakni Keberadaan pegawai ditempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu kerja yang telah ditentukan. 4. Mutu Pekerjaan yakni Gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau tersirat.

Pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga Provinsi Gorontalo masih banyak pegawai yang memiliki tingkat keandalan yang masih rendah. Hal ini bisa terlihat dari kurang maksimalnya hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. minimnya inovasi/inisiatif pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan sehingga yang dilaksanakan hanya sesuai dengan instruksi pimpinan atau tidak adanya kreativitas pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan, kurangnya disiplin waktu pegawai atau masih adanya pegawai yang sering datang terlambat dan pulang cepat, yang ditunjukkan dengan tingkat persentase kehadiran 90% dalam setiap bulannya, rendahnya mutu pekerjaan pegawai dalam melaksanakan

tugas, hal ini dapat terlihat dalam persentase penyelesaian pekerjaan tepat waktu hanya sekitar 90%.

Sehingganya dalam mendorong kinerja pegawai maka perlu adanya strategi dalam meningkatkan produktifitas kerja dari setiap pegawai. Maka salah satu cara dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberikan Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) kepada pegawai, tunjangan ini ditetapkan dalam bentuk Keputusan Gubernur No. 04 Tahun 2014 Pasal 1 ayat (1).

Dari kondisi objektif tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang: Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga Provinsi Gorontalo.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari pandangan umum di atas maka dapat identifikasi masalah dalam penelitian ini yakni sebagai berikut :

1. Tingkat keandalan pegawai yang masih rendah.
2. Minimnya inovasi/inisiatif pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan sehingga yang dilaksanakan hanya sesuai dengan instruksi pimpinan.
3. Kurangnya disiplin waktu dan disiplin kerja pegawai.
4. Rendahnya mutu pekerjaan pegawai.

1.3 Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut : Seberapa besar Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga Provinsi Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan penelitian dalam penulisan ini adalah untuk bisa mengetahui besarnya Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga Provinsi Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

a. Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasana ilmu pengetahuan tentang Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah Terhadap Kinerja Pegawai
2. Dapat menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti dibidang manajemen sumber daya manusia dalam hal Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah Terhadap Kinerja Pegawai pada

kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga Provinsi Gorontalo.

b. Manfaat Praktis

1. Sebagai bahan masukan bagi Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan dan Olahraga Provinsi Gorontalo dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Sabagai bahan pertimbangan bagi pemimpin dalam mengambil keputusan pada kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga Provinsi Gorontalo.