

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan yang berkembang dengan cepat dalam dunia kerja membutuhkan kemampuan dan keterampilan bagi sumber daya manusia disegala bidang. Maka keterlibatan sumber daya manusia yang berkualitas dalam hal untuk memenuhi segala kebutuhan disetiap bidang kerja dalam mengembangkan organisasi pada tujuannya untuk meningkatkan kinerja, baik ditingkat pegawai maupun pimpinan organisasi, karena sumber daya manusia berkaitan erat dengan masalah kinerja.

Dalam suatu sistem operasi organisasi birokrasi maupun pemerintahan, tenaga kerja yang berkualitas pada hakekatnya akan menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai sumber tenaga kerja pada dasarnya mempunyai bakat, tenaga dan kemampuan serta kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk pencapaian tujuan. Oleh karena itu organisasi perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin.

Pegawai merupakan asset utama oraganisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali kegiatan organisasi. Kinerja yang dimiliki oleh seseorang pegawai

diperoleh melalui usaha dan kerja keras serta melalui proses yang panjang, untuk itu setiap pegawai dituntut memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Mangkunegara (2011 : 67) bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Soedjono (2005 : 25) kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberi kontribusi kepada perusahaan melalui kuantitas kerja, kualitas dan ketepatan waktu. a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran atau tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. c. 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. Nilai dimana suatu pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, atau pada waktu yang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan. Pemberian kompensasi bertujuan untuk kepentingan organisasi, pemerintahan dan pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disingkat

(TPP) adalah Tunjangan yang diberikan kepada Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Gorontalo sebagai imbalan atas prestasi Kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja, motivasi dan semangat kerja.

Dinas Kelautan Perikanan Pertanian dan Ketahanan Pangan adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas membantu menyelenggarakan pemerintahan bidang kelautan dan perikanan tangkap, bidang perikanan budidaya, bidang pertanian dan ketahanan pangan, serta bidang peternakan.

Dari hasil pengamatan peneliti pada Dinas Kelautan Perikanan Pertanian dan Ketahanan Pangan Bagian Balai Benih Ikan (BBI), bahwa tingkat capaian kinerja pegawai belum secara maksimal terlaksana. Dikarenakan kinerja pegawai yang belum maksimal. Fenomena yang diamati diantaranya masalah dimana hasil kinerja pegawai secara umum yang dicapai dari tugas-tugas yang dibebankan, secara tanggung jawab dan disiplin belum sepenuhnya dalam menyelesaikan tugas yang diembannya, misalnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan karena banyaknya kesibukan atau aktivitas pada saat jam kantor dan menurunnya tingkat manajemen pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan sehingga mempengaruhi kualitas kerja. Mengenai kuantitas kerja pegawai misalnya hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga hasil pekerjaan yang dibebankan tidak sesuai dengan waktu yang diberikan, sebagian pegawai tidak secara langsung merespon beban tugas yang

diberikan disebabkan beberapa factor-faktor berupa fasilitas dan sarana, antusias dan inisiatif pegawai dalam menerima pekerjaan atau tugas yang diberikan, serta kerja sama untuk memecahkan masalah pekerjaan yang belum secara maksimal. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil capaian kinerja pegawai pada Dinas Kelautan Perikanan Pertanian dan Ketahanan Pangan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1

Capaian Kinerja Dinas Kelautan Perikanan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Gorontalo

Sasaran	Indikator Sasaran	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
Terwujudnya rencana pemberdayaan produk daerah berdasarkan skala prioritas untuk menjadi program unit	Mengumpulkan data usaha produk daerah sesuai jenisnya	100%	80%	80%
a. Pelaksanaan monitoring LPG dan BBM jenis tertentu	Mengelolah data usaha produk daerah berdasarkan tingkatnya sebagai bahan informasi	100%	80%	70%
b.pelaksanaan	Melakukan pemantauan/pengawasan kualitas kegiatan usaha produk daerah secara	100%	80%	75%

monitoring depot air minum	berkala			
	Memfasilitasi pengembangan usaha produk daerah melalui pola kewirausahaan	100%	80%	80%

Sumber data : Dinas Kelautan Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Gorontalo Jan-Desember Tahun 2015

Berdasarkan hasil capaian kinerja pada Dinas Kelautan Perikanan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Gorontalo menunjukkan tingkat capaian kinerja yang belum optimal. Pada sasaran pertama dengan target capaian 100% dan realisasi sebanyak 80% artinya bahwa mengumpulkan data usaha produk daerah sesuai jenisnya terlaksana dengan baik walaupun masih terdapat kekurangan sebesar 20%, hal ini menunjukkan bahwa kualitas kinerja pegawai masih kurang optimal. Pada sasaran kinerja kedua dengan target capaian 100% dan realisasi hanya sebesar 80%, hal ini menunjukkan bahwa sasaran untuk mengelolah data usaha produk daerah berdasarkan tingkatnya sebagai bahan informasi masih rendah karena capaian kinerja hanya sebesar 70%, sehingga bisa dikatakan bahwa kuantitas kerja pegawai masih rendah. Pada sasaran kinerja ketiga yaitu melakukan pemantauan/pengawasan kualitas kegiatan usaha produk daerah secara berkala dengan target capaian sebanyak 100% dan realisasi hanya sebanyak 80%, hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih kurang

karena hasil capaian kinerja hanya sebesar 75%. Selanjutnya pada sasaran kinerja terakhir dengan target 100% dan realisasi hanya sebesar 80% artinya bahwa memfasilitasi pengembangan usaha produk daerah melalui pola kewirausahaan terlaksana dengan baik, walaupun kekurangannya hanya sebesar 20%.

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai pada Dinas Kelautan Perikanan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Gorontalo masih belum optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari presentase realisasi yang belum mencapai target yang telah ditentukan. Dengan demikian, maka peneliti berinisiatif untuk mengangkat permasalahan tersebut dalam suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Perikanan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Gorontalo UPTD Balai Benih Ikan (BBI).**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di uraikan di atas maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Kurangnya ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan.
2. Kurangnya antusias dan inisiatif pegawai dalam menerima dan menjalankan tugas yang diberikan.
3. Kurangnya semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Kurangnya kerja sama pegawai dalam menyelesaikan masalah pekerjaannya.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut: Apakah terdapat Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan Perikanan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Gorontalo UPTD Balai Benih Ikan (BBI) ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan Perikanan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Gorontalo UPTD Balai Benih Ikan (BBI).

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam hal Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai.
 - b. Penelitian ini dapat di jadikan referensi dalam mengembangkan penelitian lebih lanjut .
2. Manfaat Praktis
 - a. Sebagai bahan masukan bagi instansi terkait
 - b. Dapat memperluas ilmu pengetahuan penulis terhadap mata kuliah yang di berikan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat memberikan manfaat dan pengalaman yang berharga.