

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi non pemerintah. Sumber daya manusia yang berkinerja baik akan memudahkan organisasi mencapai visi, misi, dan tujuannya. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang penting diperhatikan oleh organisasi, karena sumber daya manusia dengan kinerja yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2009:12) Pegawai merupakan kekayaan utama suatu organisasi, karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas organisasi tidak akan terjadi. Pegawai berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Menyadari peranan dari pegawai yang sangat penting dalam suatu organisasi, untuk itu diperlukan adanya usaha dalam rangka meningkatkan kualitas kerjanya. Salah satu usaha yang dapat dilakukan yaitu dengan memberikan insentif yang cukup kepada pegawai agar dapat meningkatkan kerjanya. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Hariandja (2009:265) yang mengatakan bahwa

“Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan *gain sharing*, yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya”. Lebih lanjut mengenai pemberian insentif seperti yang dikemukakan Rivai (2009-767) bahwa tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada pegawai dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

Pemberian insentif merupakan salah satu cara atau usaha organisasi untuk menghargai kinerja pegawai dan dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai. Pemberian insentif merupakan wujud perhatian organisasi terhadap suatu kebutuhan pegawai agar terpenuhi sehingga pegawai lebih giat dan semangat dalam bekerja sesuai dengan harapan organisasi. Insentif yang diberikan dapat berupa insentif materiil dan insentif non materiil. Insentif materiil adalah suatu insentif yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang. Sedangkan insentif non materiil adalah suatu insentif dalam bentuk hadiah, kesejahteraan, reputasi atau penghargaan yang tidak dalam bentuk uang. Dua jenis insentif tersebut menjadi bagian penting bagi hubungan timbal balik antara organisasi dan pegawai yang kemudian diharapkan mampu menciptakan kinerja pegawai yang tinggi. Hal yang harus diperhatikan adalah pemberian insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap pegawai

untuk bekerja secara lebih baik dari keadaan sebelumnya dan meningkatkan kinerja serta produktivitasnya.

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai. Menurut Mangkunegara (2010:9) kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai”. Kinerja menjadi tolak ukur seberapa baik seorang pegawai menjalankan tugas dan pekerjaan yang dibebankan organisasi. Memiliki kinerja yang baik dari seorang pegawai bagi organisasi dan terdapatnya pegawai yang memiliki prestasi dalam bekerja merupakan cerminan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi atau perusahaan dihubungkan dengan visi yang diemban serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Pada dasarnya kinerja seorang pegawai berbeda-beda satu sama lain. Hal ini dikarenakan setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya.

Kinerja pegawai tidak lepas dari motivasi dan faktor lain seperti kemampuan yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. Mangkunegara (2009:67) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Oleh karena itu pihak manajemen harus mendorong pegawainya untuk selalu bekerja dengan baik sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi.

Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo merupakan lembaga yang memberikan informasi dan pelayanan administrasi kependudukan dan catatan sipil yang unggul (*excellence*) untuk masyarakat yang bertempat tinggal di Kota Gorontalo. Instansi ini memiliki keseluruhan pegawai, sebanyak 55 orang yang terdiri dari Kepala Dinas, Sekertaris Dinas, Kepala Bidang, Kepala Sub-sub Bagian dan para Staf. Adapun program-program yang dijalankan yaitu program pelayanan administrasi perkantoran, program peningkatan sarana dan prasarana aparatur, program peningkatan disiplin aparatur, dan program penataan administrasi kependudukan.

Menurut Thoha (2008:60) menyatakan bahwa selain gaji pokok pegawai biasanya menerima insentif yang berasal dari *saving* dari kegiatan instansi, besarnya insentif bagi tiap-tiap pegawai biasanya sesuai dengan kontribusinya dalam kegiatan instansi tersebut. Adapun insentif yang mereka dapatkan yaitu dalam bentuk 1) Honorarium, yang

merupakan insentif/honor yang diterima pegawai berdasarkan atas keterlibatan pegawai dalam suatu kegiatan tertentu. Besarnya honorarium ini bervariasi tergantung jenis kegiatannya dan kontribusi dan posisi pegawai dalam melaksanakan kegiatan tersebut. Selain itu, ada juga uang lelah atau lebih sering disebut sebagai uang lembur (overtime). Uang lembur ini didapat apabila pegawai harus menyelesaikan tugas di luar jam kerja.

2) Tunjangan merupakan bagian dari kompensasi finansial langsung yang diberikan kepada PNS. Menurut PP Nomor 7 Tahun 1977, disamping gaji pokok kepada PNS diberikan tunjangan keluarga, tunjangan jabatan, tunjangan pangan, dan tunjangan lainnya yang diberikan oleh pemerintah daerah setempat, dan 3) Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP yang diberikan berdasarkan Peraturan Walikota (Perwako) Nomor 5 Tahun 2015 tentang Tambahan Penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Gorontalo. Yang diberikan dengan jumlah per orangnya berbeda-beda disesuaikan dengan pangkat/eselon pegawai yang bersangkutan dan sesuai besaran anggaran yang diterima kantor tersebut. Insentif tersebut langsung diterimakan kepada pegawai secara rutin yang besarnya sangat dipengaruhi oleh kinerja masing-masing pegawai, pegawai yang mampu memberikan kinerja yang baik akan mendapatkan insentif yang lebih besar dibandingkan dengan pegawai yang tidak mampu memberikan kinerja yang baik. Dengan adanya kebijakan ini diharapkan pegawai dalam lingkup Dinas kependudukan dan pencatatan sipil akan termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan pada observasi awal yang dilakukan di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo menunjukkan beberapa fenomena yang berkaitan dengan kinerja pegawai yang masih belum maksimal, Permasalahan tersebut dapat dilihat antara lain yaitu pembayaran Insentif yang masih sering mengalami keterlambatan memicu kurangnya semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga berakibat pada kinerja yang dicapai kurang maksimal. Juga Kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat dari adanya kecenderungan pegawai yang sering menunda pekerjaan, saling mengandalkan atau melepas tugas dan mempercayakan kepada pegawai lain dalam satu tim membuat tugas atau pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan pada saat itu juga tidak selesai tepat pada waktunya. Dan masih terdapat adanya kesalahan dalam hasil pekerjaan yang dikarenakan kurangnya ketelitian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan padanya sehingga membuat kualitas kerja pegawai kurang maksimal.

Berikut adalah data Capaian Kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo, selama tahun 2014, 2015, 2016, disajikan dalam table berikut :

Tabel 1.1
Capaian Kinerja Tahun 2014, 2015, 2016

Sasaran Strategis 1.	Meningkatnya Kesadaran masyarakat atas pentingnya pengurusan dokumen kependudukan												
	Indikator Kinerja	2014				2015				2016			
		Target	Realisasi	Capaian indikator kinerja	kategori	Target	Realisasi	Capaian indikator kinerja	kategori	Target	Realisasi	Capaian indikator kinerja	kategori
• Persentase penerbitan KTP	65%	75.5%	110.2%	Baik	75%	87.9%	117.2%	Sangat baik	55%	57.9%	65.2%	Kurang Baik	
• Persentase penerbitan KK	79%	76.2%	85.2%	Baik	85%	76.7%	90.2%	Sangat baik	65%	65.7%	65.3%	Kurang Baik	
• Persentase penerbitan akta lahir	35%	28.7%	65%	Sedang	45%	29.7%	66%	Sedang	45%	29.7%	55%	Sedang	

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Berdasarkan data pada tabel diatas maka dapat dilihat bahwa tingkat pencapaian kinerja Dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota gorontalo selama 3 tahun terakhir cukup bervariasi. Adapun tingkat capaian kinerja pada tahun 2014 dikategorikan baik, dan untuk tahun 2015 tingkat capaian kinerjanya dikategorikan sangat baik karena mengalami peningkatan, tetapi pada tahun 2016 tingkat capaian indikator kinerja dikategorikan kurang baik yang artinya telah terjadi penurunan yang cukup signifikan pada capaian kinerja dinas kependudukan dan catatan sipil kota gorontalo.

Tabel 2.1
Tambahan Penghasilan Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo

No	Bulan	Jumlah Pegawai PNS	Tambahan Penghasilan Pegawai
1	Oktober	33	31.554.750
2	November		32.552.995
3	Desember		31.623.750

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dari setiap pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo berbeda-beda dari bulan oktober sampai bulan november mengalami kenaikan dan pada bulan november sampai akhir desember mengalami Penurunan.

Sehubungan dengan uraian latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul ***"Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo"***.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat diidentifikasi permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Pembayaran Insentif yang masih sering mengalami keterlambatan memicu kurangnya semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga berakibat pada kinerja yang dicapai kurang maksimal.
2. Masih terdapat adanya kesalahan dalam hasil pekerjaan diakibatkan karena kurangnya ketelitian pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan padanya.
3. Kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat dari adanya kecenderungan pegawai yang sering menunda pekerjaan, saling mengandalkan dan mempercayakan

kepada pegawai lain membuat tugas yang seharusnya dapat diselesaikan pada saat itu juga tidak selesai tepat pada waktunya.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo?”

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis. Untuk kedua manfaat tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini dapat memberikan informasi dan dapat menambah wawasan dan pengetahuan sesuai dengan topic penulisan dan sebagai sumbangan pemikiran tentang pengetahuan dibidang sumber daya manusia khususnya tentang insentif dan kinerja.

2. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan pemberian insentif yang dilakukan organisasi atau kinerja pegawai

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bahwa hasil penelitian ini dapat memperoleh masukan-masukan yang positif dan membangun, yang dapat diterapkan organisasi dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai
2. Sebagai input atau bahan masukan untuk perbaikan insentif bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gorontalo