

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dalam hal mencapai visi, misi dan tujuan pemerintahan yang telah ditetapkan bersama, diperlukan kerjasama dan keharmonisan antar pegawai dalam lingkungan instansi pemerintahan, pegawai yang satu dengan yang lainnya, setiap orang mempunyai peran yang cukup besar dalam tercapainya tujuan dalam pemerintahan. Pegawai merupakan salah satu tenaga pemerintahan yang mempunyai peran paling penting sebagai faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi atau pemerintahan, karena pegawai langsung bersinggungan dengan masyarakat untuk memberikan pelayanan. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang memiliki potensi dan posisi yang tepat dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi dalam pemerintahan. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan diperlukan adanya manajemen terhadap sumber daya manusia secara memadai sehingga terciptalah sumber daya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi. Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009: 10) Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia.

Salah satu langkah yang harus ditempuh oleh pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai adalah dengan memberikan tambahan penghasilan berupa pemberian insentif. Tujuan dari pemberian

insentif daerah ini adalah untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai yang bertujuan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai sehingga dapat bekerja lebih produktif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Hasil analisis umum yang didapatkan dari berbagai sumber mengatakan bahwa hal yang mempengaruhi rendahnya produktivitas pelayanan publik disebabkan oleh buruknya dalam sistem pemberian gaji. Pada dasarnya sistem pembayaran gaji yang rendah menjadi salah satu sumber keluhan diantara para pegawai negeri sipil. Kemungkinannya masih terlalu sedikit studi yang benar-benar bisa membuktikan bahwa gaji keseluruhan yang diterima para pegawai itu memang terlalu buruk. Indikator yang digunakan sebenarnya cukup sederhana; tetapi begitu banyak orang mengeluh dengan gaji pegawai negeri yang rendah, namun dari tahun ke tahun minat untuk menjadi seorang pegawai negeri sipil terus mengalami peningkatan. Dengan demikian salah satu kesimpulan yang dapat ditarik dari persoalan tentang rendahnya produktivitas bukan soal gajinya yang terlalu rendah tetapi justru sistem penggajiannya yang kurang memiliki hubungan yang signifikan dengan indikator kinerja.

Dalam hal ini bisa dilihat dari produktivitas kerja pegawai negeri yang masih rendah. Oleh karena itu pemerintah atau instansi harus bisa mencari solusi yang dapat diharapkan agar pegawai bisa mencapai tujuan suatu organisasi pemerintahan sesuai target yang telah ditetapkan bersama. Salah satu tindakan yang dapat dilakukan Kantor Badan

Keuangan Provinsi Gorontalo adalah dengan mencari tahu faktor apa saja yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja pegawai negeri sipil di Kantor Badan Keuangan provinsi Gorontalo, kemudian mengambil tindakan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawainya.

Menurut Suparno (2015:218) Produktivitas kerja adalah suatu istilah yang sering dipakai dalam perencanaan pengembangan industri pada khususnya dan pengembangan ekonomi nasional pada umumnya. Produktivitas kerja merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian khusus dari pihak pemerintah atau instansi terkait, hal ini dikarenakan produktivitas kerja merupakan suatu hal terpenting dalam mencapai visi, dan misi dalam pemerintahan. Karena adanya peningkatan produktivitas kerja itu tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta dari pihak pemerintahan maupun dari pihak pegawai negeri itu sendiri. Salah satu faktor yang dapat menunjang dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai negeri adalah dengan cara menetapkan metode pemberian insentif.

Badan Keuangan Provinsi Gorontalo merupakan salah satu instansi pemerintah yang melakukan urusan pemerintahan di bidang pengelolaan keuangan daerah untuk membantu gubernur dalam menyelenggarakan pemerintahan. Hal ini dapat terlaksana dengan baik apabila produktivitas kerja yang baik dan untuk mencapai visi dan misi tersebut, dapat ditunjukkan dengan menciptakan produktivitas kerja yang baik. Berikut indikator kinerja SKPD di Badan Keuangan Provinsi Gorontalo.

## Target dan Realisasi Pajak Tahun 2012-2016

(dalam 000.000)

TAHUN	CAPAIAN BKPG DALAM PEMUNGUTAN PAJAK DAERAH		
	TARGET	REALISASI	PERSENTASE
2012	150,012	168,068	112,03 %
2013	183,779	200,883	109,30 %
2014	259,943	247,137	95,07 %
2015	298,758	260,996	87,36 %
2016	319,889	280,594	87,71 %

Dari hasil tabel diatas diketahui pada tingkat capaian realisasi target penerimaan pajak 2012-2016, dalam setiap tahunnya mengalami penurunan yang sangat drastis, jika dilihat dari presentase capaiannya. Dilihat dari tahun 2012 pada target Badan Keuangan Provinsi Gorontalo dalam pendapatan pajak sebesar Rp. 150,012,000,000 dan pencapaiannya sebesar Rp. 168,068,000,000 dalam presentasinya sebesar 112,03%, ini artinya capaiannya melebihi target yang telah ditentukan, Sedangkan pada tahun 2012-2016 Badan Keuangan Provinsi Gorontalo terus mengalami penurunan pendapatan pada target Capaiannya. Dimana pada tahun 2016 targetnya sebesar Rp. 319,889,000,000 dan capaian sebesar Rp 280,594,000,000 dalam presentasinya sebesar 87,71%. Dengan demikian target pendapatann

pajak Badan Keuangan Provinsi Gorontalo dari tahun ketahun mengalami penurunan.

Berdasarkan apa yang diuraikan diatas, mendorong peneliti mengadakan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai”.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Dalam penelitian ini dapat diidentifikasi masalah berdasarkan objek penelitian.

1. Masih Sulitnya Pegawai dalam mencapai target yang telah ditetapkan
2. SDM petugas pengelola keuangan daerah perlu ditingkatkan secara berkesinambungan.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah ditetapkan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah terdapat Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Badan Keuangan Provinsi Gorontalo.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Pegawai di Kantor Badan Keuangan Provinsi Gorontalo.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Manfaat Praktis**

Manfaat praktis yang diharapkan dalam penelitian ini adalah dapat menjadi bahan masukan bagi instansi serta memberikan sumbangan pikiran demi mencapai kinerja yang lebih baik.

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis yang bisa diambil dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti dan lainnya diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan tentang insentif dan produktivitas kerja.
2. Sebagai referensi tambahan bagi pihak-pihak ataupun generasi selanjutnya yang akan meneliti kasus yang sama.