

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini khususnya pada organisasi pemerintah seringkali ditemukan beberapa masalah, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari tenaga pegawai yang ada pada suatu organisasi, padahal harus diketahui manusia adalah faktor penting didalam menunjang kemajuan organisasi.

Menurut Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang ketentuan-ketentuan kepegawaian, maupun peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang peraturan Pegawai Negeri Sipil pada hakekatnya selain mengatur pola pembinaan dan pengembangan administrasi secara keseluruhan dimaksudkan untuk memberdayakan Pegawai Negeri Sipil, agar mampu meningkatkan kinerjanya sebagai penyelenggara tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan secara maksimal. Kondisi ini memang mutlak diperlukan, jika dikaitkan dengan tuntutan perkembangan saat ini yang menghendaki agar tahapan pembangunan nasional kedepan lebih diharapkan pada profesionalisme personil pegawai disegala bidang.

Peningkatan kinerja kerja pegawai yang perlu dikembangkan dalam konteks ini berkaitan dengan upaya nyata yang dihasilkan pegawai dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintah melalui pemanfaatan sarana dan prasarana secara lebih optimal. Dengan demikian keberhasilan upaya pembinaan terhadap

pegawai dapat diukur dari kemampuan pegawai menyelesaikan tugas-tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna. Penyelesaian tugas pegawai secara berdaya guna (efisien) menunjukkan kemampuan pegawai memperoleh hasil yang sebesar-besarnya melalui pemanfaatan sarana dan prasarana secara maksimal. Sementara, penyelesaian tugas-tugas secara berhasil guna (efektif) memperlihatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan target.

Menurut Nawawi (1990:99), peningkatan kinerja dalam kaitannya dengan penyelenggaraan tugas-tugas pokok sebagai seorang pegawai, harus ditunjang dengan dedikasi loyalitas, kesungguhan, disiplin, ketepatan untuk menggunakan metode atau cara kerja lain yang tampak selama pegawai sebagai tenaga kerja melaksanakan volume dan beban kerjanya.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001:82), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu dalam meningkatkan semangat dan kegairahan kerja yakni :

- Kemampuan/tingkat keahlian dari pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan
- Motivasi, memberikan daya gerak kepada pegawai, memberikan insentif/imbalan/upah sebagai pemenuhan kebutuhan individu
- Memberikan dukungan kepada pegawai (bawahan)
- Menempatkan individu sesuai dengan kemampuannya

- Menciptakan suasana yang nyaman antara pegawai dan organisasi.

Berdasarkan uraian faktor diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan memfokuskan pada salah satu faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai yaitu pemberian motivasi terutama dalam memberikan insentif/imbalan kepada pegawai. Dengan memberikan insentif mampu mendorong kinerja pegawai dalam hubungan dengan pelaksanaan tugas-tugas rutin, secara lebih bertanggung jawab.

Secara umum, seorang pegawai bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Pegawai akan semakin giat bekerja manakala apa yang selama ini telah dikerjakan mendapat upah atau imbalan yang sepadan. Pemberian insentif juga merupakan penghargaan yang diberikan kepada pegawai baik finansial maupun non finansial sebagai tanda balas jasa dari organisasi atas kerja keras mereka, Handoko (2001:155). Sedangkan menurut Rivai (2004:383) insentif merupakan bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh organisasi. Dalam Keputusan Bupati Flores Timur Nomor 295 Tahun 2016 Tentang Standar Biaya Tahun Anggaran, dimana sudah ada standar biaya yang ditetapkan dalam memberikan insentif/tambahan berdasarkan tingkat pengukuran kinerja pegawai tersebut.

Semangat tidaknya pegawai bisa disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima, apabila pegawai tidak mendapatkan insentif yang sesuai

dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka pegawai tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang pada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi.

Seperti permasalahan yang terjadi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Flores Timur dalam masalah pemberian insentif yaitu pemberian insentif yang nilainya masih terbilang rendah, jumlahnya juga sangat kecil tidak sesuai dengan keinginan dari para pegawainya dan masih belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup. Adapun pemberian insentif non finansial yang juga sudah diterapkan, misalnya memberikan penghargaan, mengikuti pelatihan, promosi jabatan, serta pimpinan memberikan pengakuan atas hasil kerja pegawai.

Pemberian insentif tersebut harus bisa menjamin pemenuhan kebutuhan dari pegawainya, karena pada umumnya, seorang pegawai bekerja hanya untuk memperoleh upah untuk kesejahteraan hidupnya. Sedangkan pemberian insentif ini juga masih terlampaui jauh serta tergantung dengan besarnya suatu pangkat. Hal ini yang menyebabkan kurangnya peningkatan kesejahteraan terhadap pegawai. Peran dari pimpinan sebagai kepala dinilai kurang respon terhadap keluhan dari pegawainya yang akhirnya berdampak pada menurunnya semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Apabila dibiarkan akan berdampak buruk terhadap Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kabupaten Flotim. Sebagai contoh ; sering bolos pada jam kerja, tugas yang diberikan lebih dilimpahkan kepada bawahan, sering terlambat masuk kerja, serta merasa tidak nyaman dalam kantor.

Berdasarkan pertimbangan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN FLORES TIMUR** “.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang masalah diatas maka yang menjadi masalah pokok yang akan di pertanyakan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pemberian insentif dan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Flores Timur ?
2. Apakah ada pengaruh antara pemberian insentif terhadap kinerja pegawai yang dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Flores Timur ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan mengadakan penelitian yang bertajuk “ Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Flores Timur “ adalah :

1. Untuk menggambarkan bagaimana pemberian insentif dan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Flores Timur agar kinerja pegawai meningkat.
2. Untuk mengetahui signifikannya pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai yang dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Flores Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat yang dapat diambil dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk Penulis

Menambah wawasan penulis karena dapat mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama kuliah, serta penulis dapat melakukan analisis secara nyata untuk mengetahui peranan dari kebijaksanaan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai

2. Untuk Pembaca

Bagi pihak lain yang turut membaca karya tulis ini agar dapat menambah wawasan dan pengetahuan sesuai dengan topik penulisan dan sebagai sumbangan pemikiran tentang pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya tentang insentif dan kinerja.