**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang**

Pegawai Negeri Sipil sebagai sumberdaya aparatur negara, dan juga sebagai abdi negara dan abdi masyarakat perlu pembinaan dan pengembangan kualitas sumberdaya manusia aparatur saat ini untuk menghadapi era reformasi birokrasi yang dicanangkan oleh Presiden Joko Widodo. Setiap organisasi Pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola.

Pengelolaan sumber daya manusia yang harus matang harus dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan organisasi. Salah satu tujuannya adalah kompetisi kualitas pelayanan.

Sumberdaya manusia, dalam hal ini pegawai negeri sipil, sebagai aparatur Negara saat ini dan yang akan datang dituntut lebih profesional mengingat disisi yang lain terjadi persaingan pelayanan masyarakat yang dilakukan oleh swasta, tuntutan lainnya kepada aparatur Negara seperti adanya desakan masyarakat terhadap reformasi birokrasi *(reeventing government)* salah satu tujuannya adalah terciptanya *cleant government, accountability dan responsibility public.*

Tuntutan perubahan lingkungan pemerintah telah mencanangkan dan mengkampanyekan gerakan reformasi birokrasi kepada seluruh pegawai negeri dari pusat sampai ke daerah, namun kenyataan menunjukkan bahwa masih banyak kendala dan permasalahan dalam implementasi gerakan reformasi birokrasi tersebut. Gerakan reformasi birokrasi pemerintah harus didukung oleh banyak faktor, salah satunya adalah faktor motivasi kerja pegawai negeri sipil sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat.

 Secara obyektif kita mengetahui bahwa setiap orang yang menjadi pegawai negeri sipil mempunyai motif yang berbeda antara satu pegawai dengan pegawai lainnya dan setiap orang sudah pasti berusaha mencapai semangat kerja yang baik dengan berbagai upaya yang mungkin dilakukannya. Sejalan dengan itu bahwa setiap orang yang menuntut pemenuhan kebutuhan cenderung semakin meningkat dan beragam, maka langsung atau tidak langsung hal tersebut akan berdampak terhadap aktifitasnya didalam pekerjaan.

 Hal ini menjadi tanggung jawab pemimpin organisasi, karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan yang efektif serta mampu mengkoordinasi semua komponen perusahaan pada umumnya dan sumber daya pada khususnya (Sutrisno, 2009:53). Bertitik tolak dari Ketika seorang pegawai atau karyawa bekerja di sebuah instansi atau perusahaan maka tentunya ia akan memperoleh imbalan dari hasil kerja kerasnya yaitu berupa reward atau kompensasi, dalam hal ini yang dimaksud adalah pemberian insentif.

 Namun ketika ia tidak mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya maka tentunya akan memperoleh sangsi. Dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, disebut juga sebagai *rewerd* (penghargaan) atas apa yang dihasilkan seseorang dengan nilai yang sempurna.

 Gaji atau upah dasar memang sama, tetapi karena prestasi yang berbeda, misalnya yang satu bekerja diatas standar jam kerja dan menyelesaikan pekerjan tepat waktu, maka ia akan menerima tambahan penghasilan (bonus) karena prestasi kerjanya, dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap ada dalam perusahaan atau instansi.

 Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kinerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontibusi yang positif bagi perkembangan organisasi. Apabila tambahan penghasilan dikelola secara benar, maka akan membantu organisasi mencapai tujuan-tujuannya disamping juga memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

 Jika dikelola secara tidak benar, tambahan penghasilan dapat menyebabkan pegawai mengurangi upaya-upaya mereka atau dengan mencari pekerjaan alternatif lainnya. Ada beberapa teori yang menyatakan bahwa tambahan penghasilan merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan sesuai hasil kerjanya.

 Kinerja Seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Hasibuan (2001:34) mengemukakan “Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

 Insentif atau tambahan penghasilan adalah pengupahan yang memberikan imbalan yang berbeda karena memang prestasi yang berbeda. Dua orang dengan jabatan yang sama dapat menerima tambahan penghasilan yang berbeda karena bergantung pada prestasi. Insentif merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, yaitu dengan mengetahui apa yang dibutuhkan mereka dan berusaha untuk memenuhinya.

 Insentif adalah suatu bentuk dorongan finansial kepada karyawan atau pegawai sebagai balas jasa perusahaan kepada karyawan atas prestasi karyawan tersebut. Motivasi ini merupaka sejumlah uang yang di tambahkan pada upah dasar yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Tambahan penghasilan adalah suatu sarana motivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja diberikan kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi.

 Untuk dapat mengikuti segalah perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu ada motivasi agar pegawai mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan pemberian tambahan penghasilan yang besarnya proposional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena tambahan penghasilan sangat diperlukan untuk memacu kinerja para pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

 Menurut Hasibuan (2002:43) kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayaran nya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal sehinggah membantu terwujudnya sasaran sebuah instansi. Pada umumnya karyawan berharap bahwa kompensasi yang diterimanya mencerminkan kontribusi hasil kerjanya, selain itu kompensasi yang ditetapkan perusahaan seringkali dinilai kurang memenuhi harapan karyawan karena beban kerja mungkin lebih besar dibandingkan dengan tambahan penghasilan yang diterima. Dengan menurunnya produktivitas dan semangat kerja pegawai, maka motivasi perlu ditingkatkan untuk menunjang kinerja pegawai dalam meningkatkan hasil kerja (output). Simamora (2004) menyatakan bahwa kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan-karyawan. Sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan perlakuan adil terhadap mereka dalam hal kompensasi dan memberikan imbalan terhadap kinerja mereka. Apabila sistem kompensasi telah mampu menciptakan kondisi seperti di atas maka karyawan akan senang hati memenuhi permintaan pihak manajemen untuk bekerja secara optimal.

Secara sederhana kepuasan kompensasi akan menimbulkan peningkatan kinerja bagi karyawan.

 Rivai (2005) mengemukakan bahwa kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Setiap karyawan harus memberikan kontribusi terbaiknya dan mengetahui tanggung jawab yang diberikan dalam pelaksanaan kerja dan tingkat kinerja yang ingin dicapai dengan mengukur keadaan dan kemampuan yang ada dalam dirinya

 Dalam lingkup instansi pemerintah, terutama pada kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan sistem pemberian insentif sudah baik dan terorganisir. Pemberian insentif bagi pegawai yang ada di Inspektorat Daerah kabupaten Minahasa Selatan sudah berjalan sesuai prosedur pemerintah daerah, insentif pun sangat bermanfaat dalam dalam menunjang kinerja pegawai.

 Namun dalam pemberian insentif pada kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan juga ada beberapa masalah yang dihadapi oleh instansi yaitu, yang pertama yaitu semangat dan kerja pegawai yang masih belum sepenuhnya baik, hal ini bisa saja disebabkan karena kurangnya dorongan atau motivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Yang kedua yaitu, terdapat pegawai yang masih kurang mampu bekerja sama dengan team kerja, dan adanya kecenderungan saling mengandalkan dan melepaskan tugas dan mempercayakan kepada teman lain dalam satu team. Ketiga yaitu, masih terdapat beberapa pegawai yang tingkat disiplinnya belum optimal, seperti tingkat kehadiran yang belum baik, waktu kehadiran dan waktu pulang yang belum tepat waktu.

 Berdasarkan pertimbangan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pemberian tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai sehinggah peneliti mengambil judul “Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan”.

**1.2 Identifikasi Masalah**

 Dari uraian latar belakang masalah bahwa telah terjadi penurunan kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan, hasil identifikasi yang ada di lapangan, penulis menemukan fakta-fakta empiris di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan sebagai berikut :

1. Semangat dan gairah kerja pegawai yang masih belum sepenuhnya baik.
2. Terdapat pegawai yang masih kurang mampu bekerja sama dengan team kerja.
3. Masih terdapat beberapa pegawai yang tingkat disiplinnya belum optimal.

**1.3 Perumusan Masalah**

 Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penulis merumuskan permasalahan pada penelitian dibawah ini sebagai berikut :

“Bagaimana pengaruh insentif atau tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai yang ada pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan”.

**1.4 Tujuan Penelitian**

 Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini, berdasarkan uraian diatas maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian tambahan penghasilan pada kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai yang diberlakukan pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan.

**1.5 Manfaat Penelitian**

 Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis
* Dapat memecahkan masalah ilmiah serta menambah ilmu pengetahuan serta wawasan mengenai pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Daaerah Kabupaten Minahasa Selatan.
* Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana bagi peneliti untuk mengimplementasikan pengetahuan konseptual ke dalam permasalahan yang lebih nyata.
* Untuk memenuhi persyaratan akademik dalam menjalankan tugas akhir di Politeknik Negeri Manado Jurusan Administrasi Bisnis terlebih khusus program studi Manajemen Bisnis (Diploma IV).
1. Bagi Instansi

Dengan adanya penelitian ini, pihak Instansi dapat meningkatkan kualitas pegawai dengan masukan-masukan yang positif dan membangun agar supaya dapat dilihat dengan benar mana pegawai yang pantas diberikan Insentif karena sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan.

1. Bagi Politeknik Negeri Manado

Sebagai acuan untuk menjadikan pembanding, dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam melakukan penelitian pada bidang sumber data manusia khususnya mengenai pengaruh Insentif terhadap kinerja pegawai.