

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam era globalisasi sekarang ini, kualitas sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam berorganisasi, kualitas sumber daya manusia selalu mendapat perhatian khusus, karena peran dalam kedudukan sumber daya manusia sangat diharapkan oleh masyarakat.

Oleh sebab itu, perusahaan harus mempunyai cara dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya. Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan antara lain dapat dilakukan dengan memberikan insentif dan motivasi kepada pegawai yang nantinya akan berpengaruh peningkatan hasil kinerja pegawai sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu sasaran penting dalam rangka SDM dalam suatu organisasi yaitu tercapainya kepuasan kerja organisasi yang bersangkutan, yang lebih lanjut akan meningkatkan prestasi kerja. Dengan kepuasan kerja tersebut diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat. Untuk itu sangat penting untuk organisasi memberikan faktor pendorong atau motivasi kerja kepada pegawai-pegawainya, sehingga apa yang diinginkan dapat tercapai.

Insentif merupakan promosi yang mereka persiapkan sebagai ganjaran yang pantas atas hasil kerja mereka terhadap perusahaan. Apabila pemberian insentif itu adil dengan apa yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu dan pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan (Robbins, 2012:120). Penghargaan berupa insentif atas dasar prestasi kerja yang tinggi merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi

terhadap prestasi karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (Mangkunegara, 2012:80).

Salah satu balas jasa yang biasanya diberikan perusahaan kepada pegawainya yaitu berupa insentif. Insentif tersebut merupakan salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja, maka semakin tinggi juga insentif yang diberikan. Pemberian insentif bermanfaat baik bagi perusahaan maupun pegawai. Jika insentif yang diterima tidak dikaitkan dengan prestasi kerja, tetapi bersifat pribadi maka mereka akan merasakan adanya ketidakadilan dan hal ini menyebabkan ketidakpuasan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi perilaku. Seperti misalnya ketidakhadiran dan menurunnya prestasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan yang diperoleh data mengenai insentif pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang sebagai berikut:

Tabel 1.1. Data Tanda Terima Insentif PNS Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang

Kategori	Jumlah Nilai	Frekuensi	Presentase (%)
Tinggi	>Rp 2.500.000,-	5	5,3%
Sedang	Rp 2.000.000,- -Rp 2.500.000,-	26	38,4%
Rendah	<Rp 2.000.000,-	63	56,3%
Jumlah		94	100

Sumber: sub bagian keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang 2021

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dianalisis bahwa pegawai yang memperoleh insentif dalam kategori tinggi hanya 8,3 % hal tersebut menunjukkan bahwa masih sedikit pegawai yang menerima insenti dalam kategori terringgi di Dinas pendidikan Kabupaten Sampang. Akan tetapi, pemberian insentif tersebut

diberikan berdasarkan prestasi kerja, tingkat jabatan dan golongan dari pegawai serta tingkat kehadiran pegawai dalam menjalankan tugas. Nominal yang diterima oleh pegawai berbeda-beda sesuai dengan jabatan dan dengan dasar bahwa pegawai yang bersangkutan masuk kantor dengan tingkat kehadiran 100% pada hari kerja kerja atau dengan kata lain pegawai yang bersangkutan masuk kantor sesuai dengan jadwal dan aturan yang berlaku yang dibuktikan dengan absensi. Untuk jumlah nominal Tunjangan Beban Kerja yang diterima pegawai berdasarkan oleh keputusan Bupati dan untuk pengukurannya sudah ada di SK Bupati.

Kebijakan insentif diharapkan berdampak pada peningkatan kesejahteraan pegawai. Pemberian tambahan penghasilan tersebut bersifat rutin diterima pegawai per-bulan sehingga menumbuhkan keyakinan pegawai dalam menetapkan perencanaan kebutuhan hidupnya. Disisi lain insentif diarahkan agar seluruh PNS dapat meningkatkan disiplin dan kinerjanya yang nantinya dapat dapat memberikan kualitas layanan sesuai Standar Operasional Prosedur yang ditetapkan.

Motivasi merupakan semangat bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Seseorang tidak akan melakukan suatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut. Murti (2013) menyatakan bahwa seorang pegawai yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang pegawai dengan motivasi yang rendah akan sering menampikan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang nantinya akan mengakibatkan kinerjanya akan menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai sesuai dengan yang direncanakan.

Motivasi pegawai dapat dilihat dari ketidakhadiran atau keterlambatan pegawai dalam bekerja. Hal ini dijelaskan jika pegawai tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai dengan harapan. Hal ini akan menimbulkan ketidak efektifan dan ketidak efisienan seorang pegawai dalam bekerja dan akan dapat menurunkan kinerja.

Tabel 1.2 Tingkat Absensi PNS Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang Tahun 2020

No	Bulan	Jumlah pegawai	Jumlah hari kerja	Absen Tidak Hadir	Terlambat masuk
				(Alpha, Sakit, Ijin, Cuti)	
1	Januari	60	23	42	29
1.	Februari	60	20	27	23
2.	Maret	60	21	18	34
3.	April	60	21	3	20
4.	Mei	60	18	5	28
5.	Juni	60	21	2	37
6.	Juli	60	22	33	32
7.	Agustus	60	18	11	27
8.	September	60	22	8	24
9.	Oktober	60	19	7	31
10.	November	60	21	6	38
11.	Desember	60	8	3	29

Sumber: Sub Bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Kab. Sampang 2021

Dari tabel tersebut, menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang kurang termotivasi untuk bekerja yang mana dibuktikan dengan data absensinya belum maksimal dan masih belum sesuai dengan harapan. Dengan tingkat absensi yang cukup tinggi tersebut mengakibatkan penundaan penyelesaian tugas secara sengaja. Bagi pegawai yang terlambat akan mengurangi insentif kehadiran yang diberikan oleh perusahaan, yang mana perusahaan akan memberikan potongan insentif bagi pegawai yang terlambat.

Menurut Handoko (2012:2) salah satu upaya untuk mempengaruhi kinerja pegawai adalah dengan memberikan motivasi dan insentif, karena kepuasan mempengaruhi perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut bekerja lebih semangat dan menstimulasi kinerja yang tinggi. Instansi pemerintahan membutuhkan pegawai yang mampu bekerja dengan baik dan cepat dan untuk mendapatkan hal tersebut kepuasan kerja pegawai harus lebih diperhatikan. Cara untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai dengan memberikan motivasi. Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang sendiri telah memberikan kebijakan pemberian upah diluar gaji berupa tunjangan rutin yang diberikan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai dalam memenuhi target.

Kinerja sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam suatu perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan agar manusia atau para pegawai mau bekerja dengan menggunakan skill atau kemampuan yang dimilikinya secara maksimal.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang, hasil pencapaian kinerja pada tahun 2020 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3 Capaian Kinerja Pembangunan Daerah

No	Aspek/fokus/bidang urusan/indikator kinerja pembangunan daerah	Satuan	Realisasi	2020		
			2019	Target	Realisasi	%
I.	<i>Fokus urusan wajib layanan dasar</i>					
	pendidikan					
	Indeks Pendidikan*	-	0,485	0,5000	0,505	101
	Harapan Lama Sekolah (HLS)*	Tahun	12,08	12,45	12,37	99,36
	Rata-Rata Lama Sekolah (RLS)*	Tahun	4,55	4,71	4,85	102,97
	Apk Paud	%	87,76	90,58	88,11	97,27
	Angka Melek Huruf	%	92,75	93,5	92,75	99,20
	Angka Partisipasi Murni (APM) SD/MI/Paket A	%	96,65	98,3	94,41	96,04
	Angka Putus Sekolah (APS) SD/MI	%	0,12	0,12	0,23	52,17
	Angka Artisipasi Murni (APM) SMP/Mts/Paket B	%	83,55	76,78	81,76	106,48
	Angka Putus Sekolah (APS) SMP/Mts	%	0,02	0,24	0,57	42,11
	Rata-Rata USBN	N	71,33	68,45	75,51	110,31
	Rata-Rata Nilai UN	N	46,54	42,68	78,56	184,07
	Angka Kelulusan (AL) SD/MI	%	99,66	99,55	98,40	98,84

	Angka Kelulusan (AL) SMP/Mts/Paket B	%	99,65	97,63	96,18	98,51
	Angka Melanjutkan (AM) Dari SD/MI Ke SMP/Mts	%	89,76	96,76	94,44	97,60
	Angka Melanjutkan (AM) Dari SMP/Mts Ke SMA/SMK	%	81,74	77,93	85,04	109,12
	Rasio Guru Terhadap Murid SD/MI	-	12	13,5	12	88,89
	Rasio Guru Terhadap Murid SMP/Mts	-	12	13,6	11	83,33

Sumber: Sub Bagian Perencanaan Dan Pengembangan Karier DISDIK Kab.

Sampang 2021

Dari tabel tersebut, dapat disimpulkan bagaimana gambaran kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang secara umum dapat dilihat dari beberapa aspek salah satunya adalah Capaian Kinerja Pembangunan Daerah Dinas Pendidikan tahun 2020. Dapat dilihat dari target perencanaan masih ada beberapa yang belum tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Pada kondisi ini diasumsikan bahwa kinerja pegawai dan semangat pegawai dalam melaksanakan tugas dan program pemerintah kurang maksimal yang mengakibatkan masih ada beberapa pencapaian yang rendah belum mencapai target.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang, hasil penilaian sasaran kerja pegawai pada tahun 2019-2020 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.4 Penilaian Prestasi Kerja PNS Dinas Pendidikan Kabupaten
Sampang 2019-2020**

No.	SASARAN YANG DINILAI	2019	2020
		Angka	Angka
1.	Orientasi Kepemimpinan	79,00	77,00
2.	Integritas	79,00	77,00
3.	Komitmen	79,00	77,00
4.	Disiplin	78,60	76,00
5.	Kerjasama	78,60	76,00
6.	Kepemimpinan	82,00	78,00
	Jumlah	476	461
	Nilai rata-rata	79,33	76,83

Sumber: Sub Bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Kab. Sampang 2021

Pada tabel tersebut penilaian SKP 2020 adalah 76,83 dan penilaian perilaku kerja tahun 2020 menghasilkan rata-rata 76,83 yang dimana mengalami penurunan dari tahun 2019 dengan rata-rata 79,33. Dengan adanya penurunan nilai prestasi kerja ini pegawai harus lebih meningkatkan kembali SKP sesuai dengan target yang sudah ditentukan dengan memperbaiki perilaku kerja sehingga dapat mengalami kenaikan yang lebih baik lagi dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja salah satunya adalah motivasi dan kepuasan kerja.

Dengan dilakukannya penilaian prestasi kerja pada para pegawai tersebut instansi dapat mengetahui apa yang meningkat juga yang menurun dari seorang pegawai. Nantinya dari penilaian prestasi kerja instansi akan memberikan tindakan yang sesuai dengan hasil penilaian prestasi kerja tersebut, baik berupa penghargaan atau pelatihan. Dalam sebuah penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara objektif, tepat, dan didokumentasikan secara baik, jadi apabila potensi karyawan terjadi penurunan dan terdapat penyimpangan pada karyawan maka perusahaan harus lebih selektif dalam menilai sehingga kinerja yang

diharapkan oleh perusahaan bertambah baik dan sesuai yang dibutuhkan perusahaan.

Salah satu strategi perusahaan yang dapat diterapkan untuk mencapai tujuan keberhasilan ialah memperhatikan kepuasan pegawai. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Faradila (2019:112) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka. Apabila pegawai merasa puas dengan adanya motivasi dan pemberian insentif, maka akan membaik kinerja yang mereka lakukan. Insentif pada dasarnya merupakan balas jasa yang memberikan imbalan yang berbeda karena prestasi yang berbeda.

Kepuasan kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas hariannya dalam perusahaan. Karyawan yang tidak puas dalam bekerja maka akan terlihat tidak bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan. Rendahnya kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu gejala yang dapat merusak kondisi dalam suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (20013) kepuasan kerja karyawan adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pemimpin perusahaan. Kepuasan kerja karyawan itu berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Seseorang yang puas akan memiliki motivasi dan berpartisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang)”***.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka didapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang?
3. Apakah insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang?
6. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang melalui kepuasan kerja?
7. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang melalui kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara positif dan signifikan insentif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang
2. Untuk mengetahui pengaruh secara positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang

3. Untuk mengetahui pengaruh secara positif dan signifikan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara positif dan signifikan Motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang.
5. Untuk mengetahui pengaruh secara positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang.
6. Untuk mengetahui pengaruh secara positif dan signifikan insentif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang melalui kepuasan kerja.
7. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang melalui kepuasan kerja. .

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dalam organisasi berkaitan dengan kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja para pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang.

2. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya pada bidang sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya terkait masalah serupa.

4. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.