

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. LATAR BELAKANG**

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kuningan merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) bidang penanaman modal dan pelayanan terpadu yang memiliki tujuan menyederhanakan birokrasi penanaman modal dan pelayanan perizinan dalam bentuk percepatan pelayanan, transparansi, dan memudahkan persyaratan dalam proses perizinan. Salah satu cara mengoptimalkan kinerja pegawai adalah dengan pemberian balas jasa (insentif) secara tidak sengaja diberikan kepada pegawai agar didalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan kinerja. Namun demikian, pada pegawai DPMPTSP Kabupaten Kuningan masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menjalankan organisasi maupun perusahaan karena dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi baik swasta maupun pemerintah, karena manusia yang menjadi perencana dan penentu operasional organisasi. Sumber daya manusia yang dimaksudkan disini adalah Pegawai Negri Sipil (PNS). PNS

memiliki peranan penting penunjang keberhasilan suatu instansi pemerintahan dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintah maupun tugas.

pembangunan.Indikasi melemahnya tingkat kepatuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah adanya pegawai yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, mulai dari sakit, melayat ke rumah tetangga, menghadiri undangan perkawinan, atau sekedar keluar kantor untuk mencari kebutuhan pribadi atau belanja. Jika masuk kantor itupun sekedar untuk absensi, utamanya kewajiban apel pagi, dan setelah itu sibuk menghindari pekerjaan yang diberikan atasan dengan berbagai alasan bahkan pulang.

Perlu adanya sumber daya manusia yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi, akan tetapi disisi lain rendahnya kinerja terjadi sebagai konsekuensi yang disebabkan oleh rendahnya kompetensi pegawai, tidak sesuai sistem kompensasi dari organisasi. Pada organisasi pemerintah kepatuhan yang mengacu pada gaji, insentif maupun uang lembur menjadi kurang relevan, lemahnya sistem reward and punishment menjadi kendala pemerintah untuk mendapatkan kepatuhan karyawannya. Pemberian insentif memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik, hal ini bisa disebabkan masih kurangnya motivasi kerja, status karyawan (bukan karyawan tetap) dan tidak adanya tambahan pendapatan bagi karyawan selain gaji.

Peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 69 Tahun 2010 Tentang Tata Cara Pemberian Insentif dan Pemanfaatan Insentif Bagi Pegawai Negeri Sipil di Daerah. Ketentuan Umum Pasal 1 Dalam Peraturan Pemerintah ini, yang dimaksud dengan :

1. Insentif adalah tambahan penghasilan yang diberikan sebagai penghargaan atas beban kerja yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang memiliki Tingkat kesulitan yang tinggi dan tanggung jawab yang lebih besar
2. Insentif adalah peningkatan gaji yang dihadiahkan kepada seorang karyawan pada suatu waktu yang ditentukan dalam bentuk gaji pokok yang lebih tinggi, biasanya didasarkan secara eksklusif pada kinerja individual.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja yang merupakan faktor yang didalami pada penelitian ini, karena dengan adanya pemberian Insentif yang tepat serta penerapan disiplin dalam bekerja diharapkan proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi atau dengan kata lain kinerja yang optimum dan memiliki kinerja sesuai dengan standar kerja yang ditentukan oleh organisasinya. Hal ini sesuai dengan pendapat Sutrisno (2013 : 86) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan instansi, sedangkan disiplin yang

merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan instansi tersebut.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara merupakan kesanggupan ASN untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dapat dijatuhi hukuman disiplin. Disiplin kerja mengatur seorang pegawai akan menaati segala norma, kaidah dan peraturan yang berlaku dalam organisasi. Tujuan disiplin kerja untuk mempermudah pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar pencapaian tujuan organisasi tepat waktu, tepat sasaran secara efektif dan efisien. Faktor kedisiplinan memegang peranan penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Dengan demikian pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena pemanfaatan waktu kerja sebaik mungkin untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan. Permasalahan yang muncul berkaitan dengan disiplin kerja adalah masalah ketepatan waktu datang serta pelanggaran dalam pemenuhan jumlah jam kerja dan lain sebagainya.

Berdasarkan survey awal yang telah dilakukan penulis terhadap 10 pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kuningan melalui google form menggunakan whatsapp mengenai kondisi terkait dengan Pemberian Insentif pegawai Dinas Penanaman

Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kuningan. diperoleh jawaban seperti pada tabel.1.1 berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Kuisiонер Survey Awal Pemberian Insentif Melalui Google Form**

No	Pertanyaan Variabel Insentif	S	%	TS	%
1	Saya menerima Insentif lain selain bonus uang tunai, seperti penghargaan dan pujian bagi pegawai yang berprestasi.	7	70	3	30
2	Instansi tempat saya bekerja sering memberikan penghargaan dan pujian pada pegawai apabila berprestasi.	4	40	6	60
3	Tunjangan kinerja dibayarkan bagi pegawai yang kinerjanya tercapai.	4	40	6	60
4	Saya merasa bahwa motivasi dan semangat kerja terpaku dengan gaji yang saya terima.	7	70	3	30
5	Saya menerima tunjangan yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan.	5	50	5	50

Sumber : 10 pegawai Dinas PMPTSP Kabupaten Kuningan

Berdasarkan tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa jawaban dari 10 responden menyatakan 7 responden merasakan bahwa menerima insentif lain selain bonus uang tunai yang berupa penghargaan dan pujian bagi pegawainya akan tetapi 6 dari 10 responden tidak merasakan bahwa instansi tempat ia bekerja sering memberikan penghargaan atau pujian tersebut. 4 dari 10 responden menyebutkan bahwa tunjangan kinerja dibayarkan bagi pegawai yang kinerjanya tercapai tetapi ada pula pegawai yang kinerjanya tidak tercapai namun tetap mendapatkan tunjangan.

Berdasarkan survey awal yang telah dilakukan penulis terhadap 10 pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

(DPMPTSP) Kabupaten Kuningan melalui google form menggunakan whatsapp mengenai kondisi terkait dengan Disiplin Kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kuningan. diperoleh jawaban seperti pada tabel.1.2 berikut ini:

**Tabel 1.2**  
**Kuisisioner Survey Awal Disiplin Kerja Melalui Google Form**

No	Pertanyaan Variabel Disiplin	S	%	TS	%
1	Dalam setiap pelaksanaan kerja, saya selalu memperhatikan prosedur kerja yang ditetapkan.	6	60	4	40
2	Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan Instansi.	6	40	4	40
3	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja untuk tujuan pribadi.	3	30	7	70
4	Instansi tempat saya bekerja memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan.	4	40	6	60
5	Saya memberitahu lebih dahulu (surat izin) jika absen kerja.	8	80	2	20

Sumber : 10 pegawai Dinas PMPTSP Kabupaten Kuningan

Berdasarkan tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa jawaban dari 10 responden menyatakan masih ada 4 responden yang datang dan pulang kerja tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan Instansi, 3 responden menyetujui bahwa mereka tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja untuk tujuan pribadi dan 4 responden menganggap sanksi yang diberikan untuk pegawai yang melanggar peraturan kurang tegas sehingga dapat memicu adanya pelanggaran peraturan.

Berdasarkan survey awal yang telah dilakukan penulis terhadap 10 pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

(DPMPTSP) Kabupaten Kuningan melalui google form menggunakan whatsapp mengenai kondisi terkait dengan Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kuningan. diperoleh jawaban seperti pada tabel.1.3 berikut ini:

**Tabel 1.3**  
**Kuisisioner Survey Awal Kinerja Melalui Google Form**

No	Pertanyaan Variabel Kinerja	S	%	TS	%
1	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.	4	40	6	60
2	Saya merasa bahwa saya mampu melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan.	8	80	2	20
3	Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi.	7	70	3	30
4	Saya bisa meningkatkan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.	6	60	4	40
5	Menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi.	8	80	2	20

Sumber : 10 pegawai Dinas PMPTSP Kabupaten Kuningan

Berdasarkan tabel 1.3 dapat disimpulkan bahwa jawaban 6 dari 10 responden menyatakan bahwa skill yang mereka miliki tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan artinya bahwa masih ada pekerjaan yang diberikan tetapi diluar kemampuan yang mereka punya akan tetapi 8 dari 10 responden berpendapat bahwa mereka merasa mampu melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan mempengaruhi kinerja karyawan, untuk itu diperlukan adanya suatu penelitian yang dapat membuktikan bahwa faktor – faktor tersebut mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Atas dasar latar belakang masalah tersebut maka dipandang

layak untuk meneliti dengan judul "Pemberian Insentif, Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PMPTSP Kabupaten Kuningan"

## **1.2 IDENTIFIKASI MASALAH DAN RUMUSAN MASALAH**

### **1.2.1 IDENTIFIKASI MASALAH**

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan sebelumnya maka permasalahan-permasalahan yang ada pada pegawai DPMPTSP sebagai berikut :

- a. Kurangnya apresiasi dari atasan untuk para pegawainya yang telah melaksanakan pencapaian tugas sehingga membuat para pegawai merasa kurang mendapatkan insentif berupa non material dan juga adanya penerimaan tunjangan kinerja pegawai yang belum sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh pemerintah.
- b. Kurangnya kesadaran beberapa pegawai tentang pentingnya disiplin kerja salah satunya dengan adanya pegawai yang masih suka meninggalkan tempat kerja untuk tujuan pribadi dan sanksi yang tidak tegas dari atasan sehingga membuat adanya pelanggaran tersebut.
- c. Kurangnya skill atau kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dan masih ada beberapa pegawai yang belum bisa meningkatkan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan.

## **1.2.2 RUMUSAN MASALAH**

- a. Bagaimana insentif, disiplin kerja, dan kinerja pegawai pada DPMPTSP Kabupaten Kuningan?
- b. Apakah insentif, disiplin kerja mempunyai hubungan terhadap kinerja pegawai pada DPMPTSP Kabupaten Kuningan?
- c. Apakah insentif dan disiplin kerja, mempunyai pengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada DPMPTSP Kabupaten Kuningan?
- d. Seberapa besar pengaruh insentif dan disiplin kerja dan kinerja pegawai pada DPMPTSP Kabupaten Kuningan?

## **1.3 MAKSUD DAN TUJUAN PENELITIAN**

### **1.3.1 MAKSUD PENELITIAN**

Maksud dari penelitian yang penulis lakukan adalah untuk memperoleh data-data dan informasi terkait dengan pemberian insentif dan disiplin kerja dan untuk mengetahui sejauh mana perannya terhadap kinerja pegawai pada DPMPTSP Kabupaten Kuningan

### **1.3.2 TUJUAN PENELITIAN**

- a. Untuk mengetahui pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada DPMPTSP Kabupaten Kuningan?

- b. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada DPMPTSP Kabupaten Kuningan?
- c. Untuk mengetahui pemberian insentif dan disiplin kerja, berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada DPMPTSP Kabupaten Kuningan?
- d. Untuk mengetahui seberapa besar hubungan pemberian insentif, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada DPMPTSP Kabupaten Kuningan?

#### **1.4 KEGUNAAN PENELITIAN**

Berdasarkan perumusan masalah, pada dasarnya peneliti akan mengharapkan penelitian ini nantinya dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan :

- a. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan, sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang diukur melalui pemberian insentif dan disiplin kerja.

- b. Bagi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kuningan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang berguna bagi DPMPTSP agar memperhatikan factor-faktor yang dapat memuaskan pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

c. Bagi Penulis

Dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam dan menjadikan bekal dalam menerapkan ilmu yang diperoleh.

d. Bagi pihak lain

Sebagai tambahan referensi bagi rekan-rekan yang membutuhkan sumber daya data dalam melakukan penelitian dengan tema dan objek tugas akhir yang sama.

## **1.5 LOKASI DAN WAKTU PENULISAN**

### **1.5.1 Lokasi Penulisan**

Lokasi penulisan dan pengumpulan data yang dilakukan penulisan ini adalah pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kuningan yang berada di Jalan Muhamad Yamin No.14 Telp/Fax (0232) 8882858 Kabupaten Kuningan, Jawa Barat.

### **1.5.2 Waktu Penulisan**

Penulisan ini dilakukan pada semester genap tahun ajaran 2020 yaitu diantara bulan maret 2020 sampai dengan bulan agustus 2020 dengan alokasi aktivitas sebagai berikut :

**Table 1.4**  
**Kegiatan Waktu Peneliatan**  
**Periode Maret 2020**

No	Kegiatan	Bulan																							
		Maret				April				Mei				juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survey tempat penelitian																								
2	Melakukan penelitian																								
3	Mencari data																								
4	Membuat proposal																								
5	Seminar UP																								
6	Revisi																								
7	Penelitian lapangan																								
8	Bimbingan																								
9	sidang																								

