

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Prestasi pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan-persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai. Seorang pegawai dapat dikatakan produktif jika dalam waktu tertentu dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dan ditugaskan kepadanya. Dasarnya seorang pegawai harus memiliki sikap yang optimis yang berakar pada keyakinan bahwa hari esok harus lebih baik dari hari ini serta harus didasarkan pada kemampuan dan ketrampilan sesuai kompetensi, serta harus didukung oleh disiplin kerja yang tinggi.

Berdasarkan pasal 12 ayat (2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan Atas undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian ditentukan bahwa untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja selanjutnya dalam pasal 20 ditentukan bahwa untuk lebih menjamin objektivitas dalam mempertimbangkan pengangkatan dalam jabatan dan kenaikan pangkat diadakan penilaian prestasi kerja. Dalam rangka melaksanakan amanat pasal 12 ayat (21 dan Pasal 20 tersebut, penilaian prestasi kerja pegawai Negeri sipil dilaksanakan untuk mengevaluasi kinerja Pegawai Negeri sipil, yang dapat memberi petunjuk bagi pejabat yang berkepentingan dalam rangka mengevaluasi kinerja unit dan organisasi. Hasil penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil

dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan penetapan keputusan kebijakan Pembina 1, Karier Pegawai Negeri Sipil, yang berkaitan dengan:

a. Bidang Pekerjaan

Penilaian prestasi kerja pegawai Negeri Sipil dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan dalam kebijakan perencanaan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia pegawai Negeri sipil, serta kegiatan perancangan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil dalam organisasi.

b. Bidang Pengangkatan dan Penempatan

Penilaian prestasi kerja pegawai Negeri Sipil dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan dalam proses rekrutmen, seleksi dan penempatan Pegawai Negeri sipil dalam jabatan, sesuai dengan kompetensi dan prestasi kerjanya.

c. Bidang Pengembangan

Penilaian prestasi kerja pegawai Negeri sipil dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan pengembangan karier dan pengembangan kemampuan serta keterampilan Pegawai Negeri Sipil yang berkaitan dengan pola karier dan program pendidikan dan pelatihan dalam organisasi.

d. Bidang Penghargaan

Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan pemberian penghargaan dengan berbasis prestasi kerja seperti kenaikan pangkat, kenaikan gaji, tunjangan prestasi kerja, promosi,

atau kompensasi dan lain-lain

e. Bidang Disiplin

Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dimanfaatkan sebagai dasar peningkatan kinerja PNS dan kewajiban pegawai mematuhi peraturan perundang-undangan tentang disiplin PNS.

Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan secara sistematis yang penekanannya pada tingkat capaian sasaran kerja pegawai atau tingkat capaian hasil kerja yang telah disusun dan disepakati bersama antara Pegawai Negeri Sipil dengan Pejabat Penilai. Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil secara strategis diarahkan sebagai pengendalian perilaku kerja produktif yang disyaratkan untuk mencapai hasil kerja yang disepakati dan bukan penilaian atas kepribadian seseorang Pegawai Negeri Sipil. Unsur perilaku kerja yang mempengaruhi prestasi kerja yang dievaluasi harus relevan dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas pekerjaan dalam jenjang jabatan setiap Pegawai Negeri sipil yang dinilai. penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil terdiri atas unsur sasaran kerja pegawai dan penilaian perilaku kerja.

Sehubungan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil maka sebagai

aparap pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan Pegawai Negeri Sipil selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik demi perwujudan pemerintah yang bersih dan berwibawa diawali dengan penegakan disiplin nasional dilingkungan aparatur negara.

Disiplin kerja adalah hal yang berpengaruh pada tingkat prestasi kerja seorang individu dalam suatu organisasi atau pimpinan. Menurut Rivai (2009:825), “Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran norma-norma sosial yang berlaku”. Prestasi kerja seseorang dipengaruhi oleh bagaimana keinginan individu tersebut untuk maju dan bersaing dengan yang lain dan tentunya hal ini tercipta karena adanya semangat kerja yang tinggi dalam individu tersebut.

Perbedaan dalam latar belakang dan karakteristik individual tentunya berpengaruh terhadap sikap dan perilaku kerja mereka terhadap disiplin kerja. Perbedaan diantara para pegawai dalam hal disiplin kerja antara lain nampak pada perilaku dan sikap dalam menghormati, menghargai, mematuhi dan mentaati segala peraturan kerja yang berlaku seperti terhadap ketentuan mengenai jam kerja, mekanisme dan prosedur kerja, ketepatan waktu dalam jam kerja dalam hal ini masih banyaknya pegawai yang tidak mematuhi jam kerja sehingga menyebabkan tingkat disiplin kerja masih kurang, beberapa pegawai kadang kala hadir terlambat dan pulang mendahului sebelum waktunya selain itu, optimisme hasil kerja yang dicapai, kerajinan bekerja,

penyelesaian pekerjaan, dan fenomena- fenomena perilaku lainnya yang menggambarkan tinggi rendahnya semangat mereka dalam bekerja.

Tabel 1.1
Disiplin Kerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber dayaManusia
Provinsi Kalimantan Barat 2020

No	Pernyataan	Jumlah			
		Ya	%	Tidak	%
1	Saya selalu datang dan pulang tepat pada waktunya	9	36,67%	11	63,33%
2	Saya selalu berada diruangan kerja saat jam kerja	8	46,67%	12	53,33%
3	Saya hanya bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya	12	53,33%	8	46,67%
4	Saya selalu mematuhi semua peraturan kantor	7	33,33%	13	60,67%
5	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	4	30%	16	70%
Rata-rata		8	40%	12	60%

Sumber : Widsyaiswara BPSDM Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2021

Berdasarkan pada Tabel 1.1 mengenai Disiplin kerja pegawai dapat disimpulkan bahwa masih terlihat berbagai permasalahan disiplin kerja pegawai diantaranya masih terlihat pegawai yang datang dan pulang tidak pada waktunya, adanya pegawai yang tidak berada diruang kerja saat jam kerja, masih banyaknya pegawai yang tidak mematuhi peraturan kantor dan penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktunya.

Insentif merupakan salah satu bagian dari kompensasi. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji, upah, insentif, dan bonus. Sedangkan secara tidak langsung berupa asuransi kesehatan, uang cuti atau uang pensiun, tunjangan pendidikan dan tunjangan sosial. Jadi, insentif dapat diartikan

sebagai tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

Tabel 1.2
Tentang Insentif

No	Pernyataan	Jumlah			
		Ya	%	Tidak	%
1	Pegawai menerima insentif sesuai dengan pencapaian kinerja yang diperoleh di BPSDM Provinsi Kalimantan Barat ?	8	36,67%	12	63,33 %
2	Pegawai menerima insentif sesuai dengan masa kerja karyawan di BPSDM Provinsi Kalimantan Barat ?	6	46,67%	14	53,33 %
3	Pegawai yang lebih tua akan mendapatkan insentif yang lebih dibandingkan dengan yang lebih muda di BPSDM Provinsi Kalimantan Barat ?	14	53,33%	6	46,67 %
4	Pegawai mendapatkan insentif sesuai aturan yang ditetapkan oleh BPSDM Provinsi Kalimantan Barat ?	15	60,67%	5	33,33 %
Rata-rata		10,75	60%	9,25	40%

Sumber : Widyaiswara BPSDM Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2021

Pelaksanaan pemberian insentif kepada pegawai dalam usahanya untuk mencapai tujuan instansi, akan tetapi dalam pelaksanaannya terkadang instansi belum sepenuhnya memberikan insentif sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai itu sendiri, gejala tersebut akan mengakibatkan prestasi kerja pegawai menurun dan tidak bersemangat dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang telah dibebankan kepada pegawai.

Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja pegawai. Insentif merupakan salah satu pendorong penting yang dapat memberikan rangsangan kepada pegawai untuk

bekerja lebih optimal. Melalui insentif diharapkan pegawai akan mampu berpartisipasi lebih tinggi dalam melaksanakan tugas organisasi.

insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawannya dengan tujuan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawannya (Badriah,2016:2).

Mengenai prestasi kerja, Mangkunegara (2001;187) mendefinisikan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 1.3
Daftar Penilaian Prestasi Kerja
Pegawai Tahun 2020

Jumlah Pegawai Widyaiswara	Hasil Penilaian Prestasi Kerja Pegawai		Kriteria Dan Score Penilaian		
	SB	3 Orang	SB	Sangat Baik	90-100
20	B	10 Orang	B	Baik	80-90
	CB	2 Orang	CB	Cukup Baik	70-80
	S	3 Orang	S	Sedang	60-70
	K	2	K	Kurang	50-60

Sumber: Widyaiswara BPSDM Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2021

Tabel 1.3 hasil dari penilaian prestasi kerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Barat, pada tahun 2020 yang dilakukan

setiap akhir tahun berdasarkan sasaran kerja pegawai (SKP) seperti tugas dan wewenang dan perilaku kerja seperti orientasi pelayanan, komitmen disiplin kerja serta kerja sama, apabila melanggar hal tersebut maka akan mendapatkan sanksi baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Sehubungan dengan data dari tabel-tabel di atas yang mana disiplin kerja pegawai bisa dikatakan sangat baik karena absensi mengalami peningkatan, begitu juga dengan insentif yang diberikan kepada pegawai yang mengalami peningkatan juga, akan tetapi permasalahan pada latar belakang ini yaitu prestasi kerja pegawai dimana prestasi kerja pegawai mengalami penurunan penilaian kinerja.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti dalam bentuk skripsi yang berjudul “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI WIDYAIKWARA DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI KALIMANTAN BARAT”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas penulis dapat mengidentifikasi masalah- masalah sebagai berikut:

1. Prestasi kerja yang rendah akibat tidak disiplin saat jam-jam kerja. Kecenderungan ini dapat disebabkan karena adanya kejenuhan dari para pegawai terhadap tugas yang dikerjakan dan hubungan antar pegawai yang kurang harmonis.
2. Pemberian insentif kepada pegawai yang belum sepenuhnya memberikan insentif sesuai dengan harapan pegawai, sehingga mengakibatkan prestasi

kerja pegawai menurun dan tidak bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan yang telah dilakukan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, untuk memudahkan dalam penulis karya ilmiah sehingga mendapatkan hasil yang diterapkan, maka penulis membatasi permasalahan yang akan dibahas, agar tidak keluar dari topik permasalahan yaitu mengkaji tentang pengaruh disiplin kerja dan insentif terhadap prestasi kerja pegawai di bagian widyaiswara di BPSDM Provinsi Kalimantan Barat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan suatu rumusan masalah penelitian yaitu, apakah disiplin kerja dan insentif berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai widyaiswara BPSDM Provinsi Kalimantan Barat?

1.5 Tujuan Penelitian

Bertolak pada latar belakang permasalahan di atas, maka tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Pegawai BPSDM Provinsi Kalimantan Barat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif terhadap prestasi kerja pegawai pada Pegawai BPSDM Provinsi Kalimantan

Barat.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan insentif terhadap prestasi kerja pegawai pada Pegawai BPSDM Provinsi Kalimantan Barat.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan insentif terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Barat ini adalah:

1.6.1 Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat sebagai bahan masukan bagi ilmu manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh disiplin kerja dan insentif terhadap prestasi kerja yang timbul dari penelitian ini khususnya.

1.6.2 Secara Praktis

Hasil dari penelitian ini di harapkan mampu memberikan masukan bagi BPSDM Provinsi Kalimantan Barat sehubungan dengan penerapan disiplin kerja dan insentif yang diberikan sehingga dapat membuat prestasi kerja pegawai bagian widyaiswara meningkat.