

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Perumahan rakyat merupakan salah satu instansi pemerintah yang mengelola, memberi saran, dan mengawasi pemeliharaan jalan, serta melakukan penelitian dan mengevaluasi dokumen teknis. Menyusun laporan, melakukan evaluasi, dan menjaga agar jalan tetap terpelihara. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang didelegasikan oleh Kepala Bidang Pemeliharaan Jalan dan Jembatan.. Meskipun terdapat banyak faktor yang dapat memberikan dampak atau pengaruh terhadap cara mencapai tujuan keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia tersebut, namun instansi pemerintah ini memiliki tanggung jawab untuk memastikan tingkat efektifitas pencapaian suatu organisasi. Dapat dipastikan bahwa sumber daya manusia memegang peranan yang menentukan dalam pencapaian suatu organisasi. Hal ini terlihat dari peranan MSDM dalam mengimplementasikan kebijakan dan prosedur kepada pegawai suatu instansi agar mencapai tujuan organisasi, Dalam konteks pemerintahan saat ini, memperoleh kinerja optimal dari pegawai menjadi hal yang sangat krusial bagi kemajuan instansi.

Organisasi tersebut harus memiliki kapasitas untuk meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan kerja mereka. Di antara sekian banyak variabel yang mempengaruhi kinerja organisasi salah satunya yaitu sumber daya manusianya. Kunci keberhasilan instansi yaitu kemampuannya untuk mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan dan produktif. Untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan instansi pemerintah, personil, dan tujuan pertumbuhan instansi, diperlukan manajemen sumber daya manusia yang kompeten dan profesional. Hal ini terlihat dari peranan MSDM dalam mengimplementasikan kebijakan dan prosedur kepada pegawai suatu instansi agar mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks pemerintahan saat ini, memperoleh kinerja optimal dari pegawai menjadi hal yang sangat krusial bagi kemajuan instansi. Organisasi tersebut harus memiliki kapasitas untuk meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan kerja mereka. Keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada beberapa hal, termasuk SDM. Penting bagi lembaga ini untuk mencapai pertumbuhan yang produktif dan berkelanjutan. Strategi pengelolaan SDM yang efektif dan kompeten dapat membantu lembaga pemerintah memenuhi kebutuhan pegawainya sekaligus mencapai tujuan strategis lembaga tersebut (Rozi, 2019).

Sistem pemerintahan Indonesia selalu berproses meningkatkan standar layanan publik guna memenuhi kebutuhan masyarakat dan mencapai target organisasi sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Renstra oleh tiap Organisasi Pemerintah Daerah (OPD). Hal ini harus disesuaikan dengan perubahan kebutuhan masyarakat serta visi organisasi. Pencapaian target yang optimal, implementasi disiplin dalam aktivitas sehari-hari, dan peningkatan kinerja merupakan beberapa metrik yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pemerintahan. Untuk memenuhi mandat mereka dengan lebih baik dan menjalankan peran mereka di masyarakat, semua tingkatan pemerintahan perlu meningkatkan efektivitas organisasi. Disiplin kerja dan insentif berdampak pada hasil kerja pegawai Insentif merupakan salah satu teknik untuk meningkatkan kinerja lembaga. Keterkaitan antara sistem pemberian insentif dengan sikap disiplin pegawai menjadikan insentif sebagai hal yang penting dalam meningkatkan kinerja. Insentif dapat meningkatkan kualitas dan disiplin kerja lembaga. Insentif berfungsi sebagai penghargaan dan motivasi bagi pegawai yang berhasil menyelesaikan tugas instansi dan mendorong mereka untuk tetap menjadi ASN yang disiplin serta selalu mematuhi aturan yang berlaku pada sistem pemerintahan (Setya Rahayu, 2020).

Pencapaian tujuan instansi bergantung pada kinerja. Sebuah instansi dapat mencapai tujuannya dengan bantuan staf pekerja kerasnya. Hal ini karena pentingnya hal ini dalam kelangsungan hidup

jangka panjang instansi ialah hal yang terpenting. Manusia merupakan elemen utama dalam memastikan keberlangsungan suatu organisasi. Secara konseptual evaluasi kerja dapat dibedakan menjadi dua aspek yaitu prestasi individu pegawai dan prestasi keseluruhan organisasi keduanya memiliki perbedaan yang penting, prestasi individu merujuk pada kontribusi yang diberikan setiap anggota kepada organisasi, sedangkan prestasi organisasi mencakup pencapaian secara keseluruhan yang dihasilkan oleh entitas instansi tersebut. Keberhasilan organisasi tidak dapat dipisahkan dengan sumber daya yang dimiliki oleh bisnis dan dikelola oleh personel yang meluangkan waktu dan upaya untuk mewujudkan tujuan tersebut. Hal ini menyoroti pentingnya hubungan antara individu dan organisasi. Pekerja dianggap telah bekerja secara memadai bila mereka telah memenuhi tujuan dan sasaran yang ditetapkan untuk mereka dalam menjalankan pekerjaannya dalam jangka waktu yang ditentukan (Khaeruman dkk., 2021).

Sistem pemberian insentif memberikan dampak pada dua kepentingan yaitu, untuk kepentingan instansi dan untuk karyawan atau pegawai, jika organisasi mempertahankan pegawai yang baik dan memotivasi yang buruk maka akan sangat berdampak positif bagi instansi terkait. Selain memberikan motivasi untuk bekerja lebih giat, insentif diperuntukan agar meningkatkan kesejahteraan pegawai. Jika kesejahteraan pegawai tercukupi, pegawai akan merasa lebih baik dan diharapkan akan berdampak positif pada prestasi kerja mereka (Khaeruman dkk., 2021).

Pemerintah daerah diwajibkan oleh Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 45/2008 tentang Pedoman Pemberian Kemudahan dan Fasilitas Penanaman Modal di Daerah untuk menawarkan keuntungan kepada investor untuk merangsang investasi. Pengurangan, keringanan, atau pembebasan pajak daerah, denda, dan bantuan modal, contoh insentif yang mungkin diberikan. Selain itu, proses pemberian dan pemberhentian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) diuraikan dalam Peraturan Gubernur Provinsi Kalimantan Timur Nomor 32 Tahun 2020. Di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur, peraturan ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dan mendorong pegawai untuk bekerja dengan penuh motivasi. TPP diberikan setiap bulan, dengan pembayaran jatuh tempo pada minggu kedua bulan berikutnya, kecuali bulan Desember. Penerima TPP termasuk pegawai aktif di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur, pegawai penugasan khusus, pegawai yang sedang cuti tahunan, cuti melahirkan, sakit, atau cuti penting lainnya, pegawai yang mendapat penugasan khusus dari Gubernur, dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja. Besaran TPP ditentukan berdasarkan kelas jabatan, indeks harga jabatan, jenis pekerjaan, dan tingkat pekerjaan, serta pemberiannya didasarkan pada kedisiplinan kerja sesuai dengan peraturan Gubernur yang berlaku.

Dalam menjalankan tugasnya, kinerja pegawai menjadi faktor kunci untuk mencapai efektivitas dan efisiensi organisasi. Menegakkan disiplin kerja yang ketat dan pemberian insentif merupakan dua strategi yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai, Program insentif diharapkan dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja lebih baik dan memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Bonus, penghargaan, atau insentif lain yang mendorong usaha keras dapat digunakan sebagai motivasi ini. Namun demikian, untuk mencegah timbulnya kebencian atau persaingan antar pegawai, insentif harus diberikan secara adil dan terbuka. Bagaimanapun, disiplin kerja merupakan komponen penting yang perlu ditegakkan oleh setiap organisasi. Mengikuti aturan, bertanggung jawab, dan menyelesaikan tugas tepat waktu berupa contoh-contoh disiplin. Diharapkan bahwa setiap pegawai dengan disiplin kerja yang kuat akan dapat mematuhi pedoman yang telah ditetapkan dan secara maksimal membantu mencapai tujuan organisasi. Data dari laporan tahunan Dinas PUPR-PERA menunjukkan bahwa meskipun sudah ada upaya pemberian insentif dan penerapan disiplin, masih terdapat masalah dalam pencapaian kinerja optimal.

Beberapa pegawai masih menunjukkan tingkat absensi yang tinggi dan kinerja yang tidak konsisten. Hal ini menunjukkan bahwa diperlukan kajian lebih mendalam mengenai efektivitas sistem insentif dan disiplin kerja yang diterapkan saat ini. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji hubungan antara kinerja pegawai di Dinas PUPR-PERA Provinsi Kalimantan Timur dengan sistem insentif dan disiplin kerja. Dengan pemahaman yang lebih baik mengenai variabel-variabel tersebut, maka saran-saran untuk meningkatkan strategi dan kebijakan MSDM di Dinas PUPR-PERA Provinsi Kalimantan Timur dapat diberikan.

Disiplin, yang didefinisikan sebagai pengendalian diri dalam melaksanakan tugas yang diberikan, merupakan indikasi tim yang berdedikasi di tempat kerja. Hal ini mencakup sikap, perbuatan, dan perilaku yang sesuai dengan standar tertulis dan tidak tertulis organisasi. Mendorong anggota organisasi untuk mematuhi peraturan tertentu ialah tujuan lain manajemen melalui disiplin. Pegawai diyakini akan meningkatkan kinerjanya dengan bekerja sama dengan rekan-rekannya. Pegawai dapat membuat tempat kerja lebih menyenangkan bagi semua orang dengan bersikap sangat disiplin dan mengikuti semua peraturan dan ketentuan yang telah dibuat oleh agensi. Hal ini secara signifikan dapat meningkatkan operasi lembaga secara keseluruhan. Jadi, tujuan dari setiap lembaga pemerintah ialah agar pegawainya mengikuti peraturannya. Selain itu, disiplin dapat memengaruhi cara pegawai melakukan pendekatan terhadap pekerjaan mereka dan kemampuan mereka untuk melayani pelanggan sebaik mungkin dalam lingkup tanggung jawab yang ditugaskan kepada mereka. Pekerja yang disiplin juga dapat memberikan tingkat produksi yang tinggi dalam jangka pendek dan jangka panjang sesuai dengan tujuan organisasi (Khaeruman dan et al, 2021). Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh perusahaan yang berbasis di Serang (Khaeruman et al., 2021), enam puluh partisipan penelitian -semua pegawai departemen laboratorium-dilibatkan. Penulis penelitian ini memilih sampel dari populasi lengkap dengan menggunakan jenis sampling jenuh, sebuah teknik pengambilan sampel non-probabilitas. Tepatnya, 60 orang dari populasi laboratorium divisi Asics dipilih oleh penulis untuk berpartisipasi dalam penelitian ini sebagai subjek penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan ($r = 0,606$) antara variabel insentif dan peningkatan kinerja pegawai.

Disiplin, fungsi operasional utama dalam manajemen sumber daya manusia, juga dapat berdampak pada kinerja pegawai. Kinerja pegawai meningkat dengan disiplin yang lebih tinggi. Datang tepat waktu ke tempat kerja ialah salah satu cara pegawai dapat menunjukkan kedisiplinan mereka. Sangatlah penting untuk memantau kualitas kinerja pegawai sebagai ukuran pencapaian tujuan organisasi dan untuk mengetahui variabel-variabel yang mungkin berdampak pada kualitas kinerja. Salah satu strategi untuk mengelola dan meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan melacak dan mengatur besarnya insentif yang mereka terima di tempat kerja. Tingkat penerimaan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang telah dijelaskan di atas agar insentif kerja dapat berkembang, merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Tidak menutup kemungkinan bahwa pemberian TPP berupa Insentif dalam sistem pemerintahan menumbuhkan sifat disiplin atau bahkan sebaliknya pegawai karena merasa memiliki tanggung jawab yang lebih karena perolehan TPP tersebut. Pada objek penelitian ini yaitu, Dinas PUPR PERA Provinsi Kalimantan Timur, Peneliti ingin meneliti apakah pada pegawai penerima TPP pada instansi tersebut memiliki Tingkat kedisiplinan yang tinggi mengenai tanggung jawab yang harus dijalankan, Peneliti menggunakan daftar kehadiran sebagai sumber data yang akan di ambil untuk penelitian karena disiplin dapat dinilai dari akumulasi absensi kehadiran dengan kategori penilaian melalui, Hadir tepat waktu, Tidak tepat waktu, Terlambat, Izin terlambat, Sakit, Izin, Cuti, Dinas luar, Tugas belajar, Tugas luar, Diklat, Tanpa keterangan, Pulang cepat, dan Izin pulang cepat.

Dengan dasar latar belakang tersebut, muncul pertimbangan mengenai bagaimana faktor-faktor tersebut secara berkelanjutan dapat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas PUPR dan Perumahan

Rakyat Pemerintah Provinsi Kaltim, maka dari itu penulis memiliki ketertarikan untuk mengadakan sebuah penelitian lebih lanjut mengenai “Korelasi Sistem Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkejaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

i. Apakah sistem pemberian Insentif berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur? ii. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur? iii. Apakah Sistem pemberian Insentif dan Disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mengumpulkan informasi mengenai pengaruh disiplin kerja dan sistem insentif terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. Informasi ini didasarkan pada latar belakang masalah dan rumusan masalah penelitian yang telah diuraikan, Adapun tujuan dari penelitian antara lain:

i.) Untuk menganalisis dan mengetahui korelasi Sistem pemberian insentif terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. ii.) Untuk menganalisis dan mengetahui korelasi Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. iii.) Untuk menganalisis dan mengetahui korelasi Sistem pemberian insentif dan Disiplin kerja secara Bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan pada penelitian ini yaitu :

Manfaat Teoritis : Penulis berharap penelitian ini bisa menjelaskan hubungan antara sistem pemberian insentif dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Manfaat Praktis : i) Tujuan utama dari penelitian ini ialah untuk menambah pengetahuan yang ada di bidang manajemen SDM dengan menghasilkan wawasan dan data yang berguna. ii) Pembaca didorong untuk menggunakan temuan penelitian sebagai bahan bacaan tambahan untuk meningkatkan pemahaman mereka.

1.5 Perumusan Hipotesis

1.5.1 Sistem Pemberian Insentif terhadap Kinerja

Program insentif finansial ialah cara bagi organisasi atau lembaga untuk memberikan penghargaan kepada anggota staf atas pencapaian mereka dengan memberikan dukungan finansial. Kinerja secara substansial didukung ketika insentif diberikan kepada pekerja atau karyawan. Pekerja akan melakukan yang terbaik dan mengambil tanggung jawab yang lebih besar untuk pekerjaan mereka; menawarkan insentif akan mendorong pekerja untuk lebih aktif dan bersaing satu sama lain. Hal ini merupakan komponen yang sangat membantu dalam membantu kinerja pekerja untuk memenuhi tujuan bisnis atau organisasi (Khaeruman dkk., 2021).

Penelitian Anggi Sulisty Rini, Putri Maisara mengenai “Pengaruh Insentif, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Puskesmas Sawit pada tahun 2023, Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sawit. Dengan demikian, Puskesmas Sawit akan mengalami peningkatan kinerja karyawan dengan adanya insentif yang lebih besar. Disiplin kerja sangat penting bagi keberhasilan karyawan Puskesmas Sawit, dan disiplin kerja yang lebih tinggi akan meningkatkan hasil kerja karyawan. Di sisi lain, penelitian Wulan Fitriani dari tahun 2020 mengungkapkan bahwa lingkungan kerja, kompetensi, dan insentif semuanya memiliki dampak yang kecil namun positif terhadap kinerja karyawan. Uji R2 kemudian menunjukkan korelasi kuat sebesar 13,4% antara variabel independen dan dependen. Elemen motivasi kerja tidak dapat memoderasi pengaruh insentif, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, menurut penelitian yang menggunakan analisis jalur”.

Hipotesis 1 : Sistem Pemberian Insentif berpengaruh terhadap Kinerja

1.5.2 Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja. Masalah kedisiplinan akan mengurangi produktivitas dan efektivitas dalam bekerja. Target yang telah ditetapkan mungkin tidak akan tercapai jika disiplin tidak ditegakkan. Kinerja mungkin akan menurun di tempat kerja yang tidak disiplin, sehingga sulit bagi mereka untuk mengerjakan tugas yang diberikan tepat waktu (Khaeruman dkk., 2021) .

Pada penelitian Mohammad Ardiyansyah mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kabupaten Serpong (2021), Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama menghasilkan kinerja, namun budaya kerja dan disiplin kerja saja memiliki dampak pada kinerja. Penelitian Hadi Sasana tentang korelasi antara disiplin kerja dan kinerja karyawan dilakukan oleh Muhammad Zaenal Arifin; temuannya mengindikasikan bahwa kinerja sedikit banyak dipengaruhi oleh disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bagaimana disiplin kerja secara langsung meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi membutuhkan disiplin, terutama untuk menginspirasi para pekerja agar lebih disiplin dalam bekerja, baik secara individu maupun kelompok”.

Hipotesis 2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja

1.5.3 Sistem Pemberian Insentif dan Disiplin kerja terhadap Kinerja

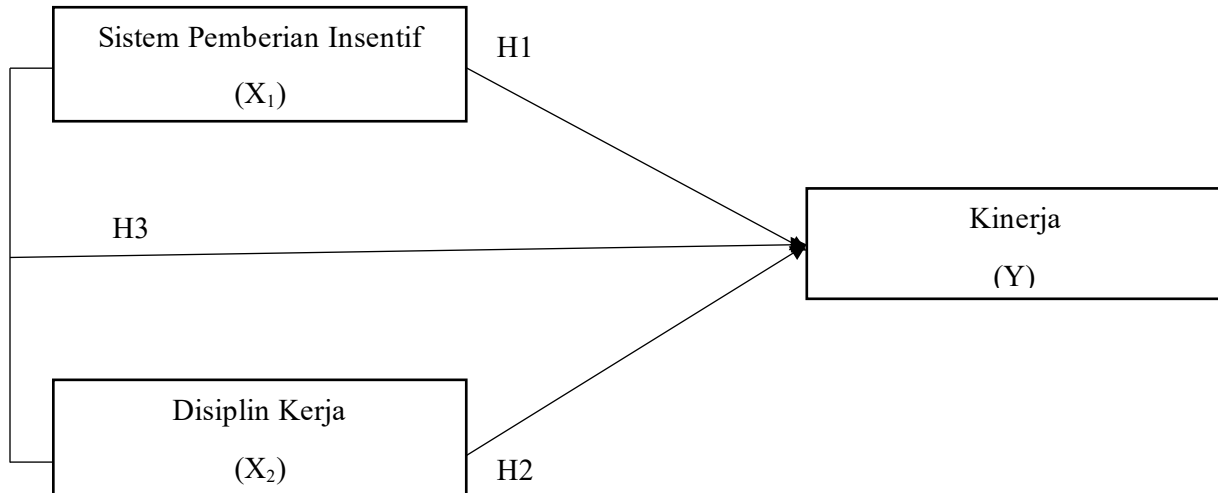
Salah satu jenis penghargaan yang digunakan untuk menunjukkan apresiasi terhadap hasil kerja pegawai berupa pemberian insentif. Oleh karena itu, penghargaan diperlukan dalam suatu proses kerja untuk memotivasi dan meningkatkan tingkat produksi mereka. Tujuan dari pemberian reward kepada karyawan yaitu untuk membuat mereka lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, yang akan meningkatkan kinerja MSDM dan meningkatkan tingkat kinerja yang telah mereka capai. Dengan kata lain, karyawan akan lebih termotivasi untuk menegakkan disiplin dan menurunkan tingkat ketidakhadiran mereka (Khaeruman dkk., 2021)

Pada penelitian yang dilakukan oleh Dennis Chang mengenai “Pengaruh Disiplin kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Dana Central mengindikasikan bahwa Insentif dan disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pekerja. Selain itu, karakteristik disiplin kerja pada karyawan Konveksi Titik terang memitigasi pengaruh insentif yang dapat diabaikan terhadap produktivitas kerja, menurut penelitian Ignasius Rezaldi Ngamal, Kusuma Candra Kirana, dan Soni Kurniawan”.

Hipotesis 3 : Sistem Pemberian Insentif dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja

1.6 Kerangka Pikir

Berdasarkan konteks dan permasalahan yang telah dibahas, tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan program insentif memiliki hubungan yang positif dan bermakna dengan kinerja pegawai. Selain itu, Gambar 1.1 di bawah ini menunjukkan kerangka kerja penelitian:



Gambar 1. 1 Kerangka Pikir