

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan di era global yang semakin ketat menyebabkan instansi dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Selain itu, instansi juga dituntut mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup instansi. Pencapaian kinerja yang efektif dan efisien membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menunjang tugas yang menjadi tanggung jawab organisasi. Keberhasilan organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan dapat dilihat dari kinerja orang-orang yang ada didalam organisasi tersebut . Sesuai dengan pendapat yang mengatakan bahwa penentuan tujuan dari setiap unit organisasi, baik pemerintah atau swasta merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Kinerja pegawai adalah suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Kinerja berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentuan keberhasilan suatu organisasi atau instansi pemerintah dalam mencapai tujuan diketahui bahwa pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan beberapa hal, antara lain pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat, pegawai bersedia mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan, pegawai sanggup bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan, pegawai dapat bekerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh perusahaan.

Johnston (2000) mengatakan “untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu 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, penghargaan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.” Karena bagi mayoritas karyawan uang masih merupakan motivasi utama dalam bekerja untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Karyawan mengharapkan peningkatan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan

hidupnya, dengan pemberian insentif akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan kinerjanya.

Pemberian insentif terhadap karyawan adalah sebagai pendukung yang dapat memotivasi karyawan agar lebih bekerja keras secara efektif. Insentif sangat berkaitan dengan kinerja karyawan. Terdapatnya timbal balik antara pemberian insentif dengan kinerja. Arnolds & Venter (2007) menyatakan bahwa “insentif juga pada hakekatnya merupakan perangsang yang sifatnya menunjukkan dan membimbing peran pada karyawan ke arah yang ditentukan perusahaan, maka dengan adanya pemberian insentif sangat diharapkan karyawan akan bekerja lebih giat lagi dan sasaran perusahaan akan tercapai”. Insentif diberikan dengan adanya kinerja yang baik dan dapat meningkatkan kinerja lagi di masa mendatang .

Pada dasarnya setiap perusahaan atau organisasi yang bergerak dalam bidang produksi atau bisnis mempunyai tujuan yang sama yaitu memperoleh keuntungan. Dalam mencapai tujuan, perusahaan harus memiliki kemampuan dalam mengkombinasikan faktor-faktor produksi dengan sebaik-baiknya agar efisiensi dan efektivitas perusahaan dapat ditingkatkan menjadi maksimal. Salah satu faktor yang terpenting yaitu manusia. Oleh karena itu, diperlukan adanya suatu peningkatan mengenai pentingnya sumber daya manusia bagi suatu perusahaan, dengan cara pengelolaannya yang berbeda antara perusahaan satu dengan yang lain tergantung dari jenis usaha yang dijalankan. Akan tetapi, perusahaan seringkali melupakan betapa pentingnya sumber daya manusia dalam mempengaruhi kinerja perusahaan.

Seperti halnya pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Selatan kenyataannya perusahaan menjadikan sumber daya manusia (karyawan) sebagai objek yang harus digunakan secara produktif tanpa memperhatikan kebutuhan dan keinginan mereka.

Karyawan merupakan aset penting perusahaan yang sangat mempengaruhi keinginan, kebutuhan, perasaan akal dan sebagainya, sehingga perusahaan telah mengangkat kedudukan karyawan sebagai subjek yang ikut mempunyai adil yang besar dalam pencapaian tujuan perusahaan. Seharusnya pihak perusahaan berupaya memberikan dorongan untuk memotivasi para karyawan melalui pemberian insentif, baik insentif finansial maupun non finansial yang diberikan harus sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan, agar tidak ada kekecewaan karyawan dalam bekerja yang berakibat pada penurunan kinerjanya. Tak terkecuali pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Selatan yang menunjukkan tanda karyawan tersebut tidak memperlihatkan kinerja yang memenuhi standar kerja perusahaan. Misalnya karyawan yang kurang memperhatikan kedisiplinan kerja dalam hal ketepatan waktu, efisiensi dan kualitas pekerjaan yang rendah. Hal ini disebabkan karena tidak adanya pemberian insentif kepada karyawan atas prestasi kerja mereka. Untuk menjamin tercapainya kesesuaian tujuan, pimpinan perusahaan bisa memberikan perhatian dengan pemberian insentif. Insentif merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi atau perusahaan dengan sumber daya manusia (karyawan).

Pemberian insentif yang sesuai akan membuat karyawan merasa diperlakukan dengan adil atas kemampuan dan kinerja mereka. Insentif juga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga kinerjanya dapat tercapai dengan optimal. Oleh karena itu, penelitian ini diperlukan agar di masa yang akan datang pemberian insentif pada karyawan di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Selatan lebih diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Insentif sebagai motivasi untuk mendorong para pegawainya melakukan pekerjaan dengan optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah di tentukan. Pemberian insentif dimaksudkan untuk dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarganya. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana. pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan bermacam standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

Menurut Hasibuan (dalam Reny , 2016) “insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan prestasi kerjanya.” Sedangkan menurut Sarwoto (dalam Reny , 2016) “insentif ialah sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan.” Menurut (Pangabean, 2002), “ insentif adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktivitas. Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka

yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.” Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada para karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian insentif adalah pemberian uang diluar gaji sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi terhadap karyawan kepada perusahaan. Berdasarkan latar belakang dalam penelitian sebelumnya. Hal ini sesuai dengan penelitian penulis bahwa pemberian insentif belum maksimal, sehingga masih diperlukan penelitian lanjutan mengenai pemberian insentif pada karyawan agar mampu meningkatkan nilai pemberian insentif karyawan pada Dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu (DPMPTSP) provinsi Sumatera selatan.

Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Selatan tidak kurang pegawai yang merasa tidak puas atas gaji yang di perolehnya. Maka itu, pihak instansi harus memberikan semacam dorongan agar pegawainya semangat dalam melakukan pekerjaan berupa pemberian insentif guna untuk merangsang minat kerja para pegawai, agar pegawai dapat lebih giat dalam bekerja dan merasa bersemangat untuk mengerjakan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka perlu dilakukan penelitian **“Analisis Pemberian Insentif Kerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Selatan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini ialah bagaimana pemberian insentif kerja pegawai pada Dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu (DPMPTSP) provinsi sumatera selatan ?

1.3 Ruang Lingkup

Dalam penelitian ini penulis membatasi ruang lingkup masalah agar tidak terjadi penyimpangan. Penelitian dilakukan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Selatan pada Bidang kepegawaian yang mana akan membahas pemberian insentif kerja pegawai.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa pemberian insentif kerja pegawai dinas penanaman modal dan Pelayanan terpadu satu pintu (DPMPTSP) provinsi sumatera selatan.

1.4.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Dapat memperkaya konsep dan teori yang mendukung perkembangan ilmu pengetahuan tentang pemberian insentif , Khususnya pengetahuan mengenai “Analisis pemberian insentif kerja pegawai dinas penanaman

modal dan Pelayanan terpadu satu pintu (DPMPTSP) provinsi sumatera selatan”.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti sejenis maupun civitas akademika lainnya dengan rangka mengembangkan ilmu pengetahuan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dalam meningkatkan kualitas Pemberian Insentif agar terciptanya kepuasan kerja para karyawan.

b. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian dan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang analisis pemberian insentif kerja pegawai dinas penanaman modal terpadu satupintu provinsi sumatera selatan.

c. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan pengalaman berharga untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang penerimaan insentif khususnya yang berkaitan dengan Insentif kerja pegawai dinas penanaman modal terpadu satu pintu provinsi sumatera selatan.

1.5 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Pada metode ini penulis menentukan lokasi dan waktu penelitian saat melakukan penelitian. Dalam penentuan lokasi dan waktu penelitian yang dilakukan penulis saat melakukan penelitian yaitu sebagai berikut;

1. Lokasi

Adapun lokasi penelitian yang penulis lakukan di Dinas Penanaman Modal Terpadu Satu Pintu dan Pelayanan Provinsi Sumatera Selatan yang bertepatan di Jl. Jendral Sudirman KM.4,5 NO 90, Suka Bangun, Kec. Sukarami, Kota Palembang, Sumatera Selatan.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian dilakukan pada tanggal 17 Juli 2023 s/d 15 September 2023 dan pengambilan data dilakukan pada jamkerja saat proses Praktek Kerja Lapangan, di kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Sumatera Selatan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggabungkan metode kualitatif dan deskriptif untuk menyelidiki aspek-aspek insentif kerja dalam konteks pelayanan publik di (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Selatan. Melalui wawancara mendalam dengan pegawai, manajemen, dan pemangku kepentingan, penelitian kualitatif akan mengeksplorasi motivasi, persepsi terhadap insentif, dan dampaknya

terhadap kinerja. Sementara itu, penelitian deskriptif akan menggunakan analisis statistik untuk menyelidiki data terkait tingkat, jenis insentif, dan dampaknya pada produktivitas dan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian akan mengulas kebijakan dan regulasi terkait pemberian insentif di DPMPTSP. Diharapkan hasil penelitian ini memberikan pemahaman menyeluruh tentang pemberian insentif kerja, memungkinkan pengembangan kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai pelayanan publik. Temuan ini juga dapat memberikan wawasan berharga untuk lembaga sejenis di provinsi lain, mendukung upaya meningkatkan efektivitas manajemen pegawai dan pelayanan publik secara keseluruhan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Metode Observasi

Menurut Notoatmojo dalam Sandjaja (2011) bahwa “observasi sebagai perbuatan jiwa secara aktif dan penuh perhatian untuk menyadari adanya rangsangan dalam menemukan fakta. Rangsangan tadi setelah mengenai indra menimbulkan kesadaran untuk melakukan pengamatan.” Pengamatan ini tidak hanya sekedar melihat melainkan perlu keaktifan untuk meresapi, mencermati, memaknai dan mencatat. Tindakan terakhir ini perlu dilakukan, dikarenakan daya ingat manusia sangat terbatas untuk menyimpan semua informasi yang didapatkan dalam melakukan observasi dan hasil pengamatannya.

b. Metode Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Esterbergdalam Sugiyono (2013). Adapun yang menjadi informan pada penelitian ini adalah Ibu Eva Lestari, SH. Sebagai Kepala sub-bagian umum dan kepegawaian dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu (DPMPTSP) provinsi Sumatera Selatan dan Ibu Fanda Yulianti, S.Kom., M.Si. Sebagai Staff Pegawai dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu (DPMPTSP) provinsi Sumatera Selatan .

c. Metode Studi Literatur

Metode ini mengumpulkan data dengan mempelajari sumber-sumber buku yang berkaitan atau dokumen-dokumen sebagai acuan penulis.

1.6 Sistematika Penulisan

Agar tugas akhir ini tersusun secara sistematis, maka tugas ini disusun dalam empat (4) bab sebagai berikut :

BAB I LATAR BELAKANG

Berisikan uraian latar belakang, rumusan masalah, ruang lingkup , tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, jenis penelitian, metode pengumpulan data, teknik analisis data dan sistematika penulisan.

BAB II GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Memuat berupa gambaran umum perusahaan, Visi Misi, Nilai-nilai perusahaan, Struktur organisasi, Unit-unit kerja dan tanggung jawab dari setiap jabatan, dan Aktifitas kegiatan.

BAB III TINJAUAN PUSTAKA DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan hasil dari analisis pemberian insetif kerja pegawai dinas penanaman modal dan Pelayanan terpadu satu pintu (DPMPTSP) provinsi sumatera selatan.

BAB IV PENUTUP

Menjelaskan kesimpulan dari hasil penelitian yangtelah dilaksanakan sebelumnya.