

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sebuah sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau lembaga untuk meningkatkan prestasi atau produktivitas sebuah organisasi. Disiplin kerja pegawai merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga bagus atau tidaknya kinerja yang ditunjukkan oleh seorang pegawai dipengaruhi oleh bagus atau tidaknya disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut serta dipengaruhi oleh bagus atau tidaknya sistem pendisiplinan yang dijalankan oleh sebuah organisasi. Banyak sekali permasalahan yang muncul yang berkaitan dengan disiplin kerja seorang pegawai dalam sebuah organisasi. Misalnya saja yang termasuk dalam masalah kedisiplinan kerja adalah masalah administrasi laporan kerja, ketepatan waktu datang ke tempat kerja serta pelanggaran dalam pemenuhan jumlah jam kerja dan banyak lagi yang lainnya.

Menjadi sebuah keharusan bagi sebuah organisasi untuk menciptakan dan memelihara kedisiplinan para anggotanya dan banyak cara yang dapat dilakukan oleh sebuah organisasi untuk melakukan hal tersebut diantaranya adalah dengan memberikan insentif. Insentif merupakan bagian dari upah berdasarkan kinerja (*performance pay*) yang diberikan dalam bentuk uang dan ditetapkan berdasarkan prestasi. Semakin tinggi prestasi kerjanya,

semakin besar pula insentif yang diberikan. Disiplin pegawai akan meningkat apabila kepada mereka diberikan insentif, disamping itu organisasi juga harus memberikan petunjuk dan arahan kepada pegawai cara bekerja yang baik, hal ini penting sebab tanpa petunjuk serta arahan yang jelas para pegawai akan bekerja tanpa arah sehingga kinerja yang diharapkan tidak nampak walaupun organisasi telah memberikan insentif.

Pentingnya bagi sebuah organisasi untuk menyadari akan kebutuhan pegawai yang ada dalam organisasi tersebut adalah sebuah keharusan, dimana organisasi harus memberikan imbalan berupa insentif atas jasa pegawai yang telah diberikan untuk kemajuan organisasi. Alex. S. Niti Semito (1999:25) menjelaskan bahwa “pemberian imbalan perlu diberikan oleh organisasi, selain untuk menjamin kelangsungan hidup organisasi, juga untuk memberikan rasa tenang dan puas kepada pegawai dalam melaksanakan tugasnya”. Imbalan yang diberikan tersebut merupakan rangsangan yang diharapkan dapat memberikan motivasi agar pegawai menjadi profesional dan dapat memiliki prestasi serta disiplin kerja yang baik.

Sehubungan dengan hal tersebut Gubernur Jawa Barat Ahmad Heryawan dalam hal ini mengeluarkan kebijakan penerapan *reward* dan *punishment* dalam pemberian tambahan penghasilan atau yang dikenal dengan pemberian insentif yang berbasis pada kinerja pegawai dengan prestasi dan perilaku kerja menjadi tolok ukur pemberian insentif. Pemerintah Provinsi Jawa Barat dalam hal ini mulai Januari 2010 telah melaksanakan sistem penilaian kinerja tersebut, yaitu tambahan penghasilan

berbasis kinerja, dan penilaian kinerja tersebut didasarkan pada Peraturan No 8 Tahun 2012 hasil dari perubahan keputusan Gubernur Jawa Barat No. 841/kep.666-BKD/2011, yang berisikan tentang pedoman pengukuran kinerja dalam pemberian tambahan penghasilan bagi pegawai negeri sipil dan calon pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat. Dengan adanya peraturan tersebut Gubernur Jawa Barat dalam hal ini mengharapkan dapat menciptakan sosok Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang profesional, kompeten, bebas kolusi, korupsi serta nepotisme. Dan kebijakan untuk mendorong hal tersebut adalah dengan memberikan penghargaan (*reward*) atas pengabdian, dedikasi dan loyalitas dalam melakukan pekerjaan. Sebaliknya bagi PNS yang melakukan pelanggaran akan diberikan hukuman (*punishment*) sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan program ini, PNS mendapatkan tambahan penghasilan sebagai *reward* yang didasarkan pada kinerja. Dan diberikan *punishment* berupa pengurangan dari tambahan penghasilan bila PNS tersebut tidak memenuhi kinerja yang ditentukan. Seiring dengan kebijakan tersebut, Gubernur mengingatkan agar pelaksanaan tambahan penghasilan berbasis kinerja, memperhatikan hal-hal sebagai berikut: Pertama, penerapan tambahan penghasilan berbasis kinerja diharapkan dapat menuntaskan persoalan peningkatan kinerja, kedisiplinan dan kualitas pelayanan kepada publik. Kedua, penerapan tambahan penghasilan berbasis kinerja ini kiranya mendukung pemecahan masalah strategis daerah yang ditangani secara lintas sektoral dan integratif. Selanjutnya, Ketiga, penerapan tambahan penghasilan berbasis kinerja ini

berorientasi pada pencapaian target yang terukur di masa depan (*futuristic orientation*), sebagaimana tertuang dalam RPJPD tahun 2005-2025 dan RPJMD tahun 2008-2013. Keempat, penerapan tambahan penghasilan berbasis kinerja ini memperhatikan asas kontinuitas, artinya kegiatan yang telah dilaksanakan perlu dijadikan pelajaran berharga untuk membangun masa depan yang lebih baik.

Kebijakan Gubernur Jawa Barat terkait dengan insentif berbasis kinerja ini sendiri telah diterapkan di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat. Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat merupakan Organisasi Pemerintah Daerah yang mempunyai tugas pokok menyelenggarakan perumusan dan penetapan kebijakan daerah dibidang pendidikan dan pelatihan daerah serta mempunyai fungsi menyelenggarakan pengkajian dan penetapan kebijakan teknis bidang diklat daerah.

Pemberian insentif dan disiplin kerja pegawai sangat erat kaitannya dimana diantaranya ada hubungannya yang positif, dimana tanpa adanya insentif maka sulit untuk memotivasi pegawai agar bersikap disiplin dalam bekerja dan tanpa motivasi yang tinggi dari pegawai untuk bekerja maka mungkin tidak terwujud suatu produktivitas kerja yang tinggi dari seorang pegawai. Berdasarkan uraian yang singkat dan latarbelakang pentingnya pemberian insentif dalam organisasi serta permasalahan-permasalahan yang muncul, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih dalam dengan judul tentang :

**“PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF BERBASIS KINERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH PROVINSI JAWA BARAT”.**



## B. Identifikasi dan Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian merupakan pokok yang menjadi inti dalam penelitian dan merupakan sebuah usaha untuk merumuskan batas-batas permasalahan yang menjadi fokus penelitian.

Adapun pokok permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah pengaruh pemberian insentif berbasis kinerja terhadap disiplin kerja pegawai di lingkungan badan pendidikan dan pelatihan daerah Provinsi Jawa Barat. Adapun rumusan masalah yang akan diteliti berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan di atas adalah :

1. Bagaimana gambaran pemberian insentif berbasis kinerja di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat ?
2. Bagaimana gambaran disiplin pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan daerah Provinsi Jawa Barat ?
3. Seberapa besar pengaruh pemberian insentif berbasis kinerja terhadap disiplin pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat ?

## C. Tujuan Penelitian

### 1. Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai seberapa besar pengaruh pemberian insentif berbasis kinerja terhadap disiplin pegawai di lingkungan badan pendidikan dan pelatihan daerah provinsi jawa barat.

## 2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Mendapat gambaran mengenai pemberian insentif berbasis kinerja di badan pendidikan dan pelatihan daerah provinsi jawa barat.
- b. Mendapat gambaran mengenai disiplin pegawai di lingkungan badan pendidikan dan pelatihan daerah provinsi jawa barat.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian insentif berbasis kinerja terhadap disiplin kerja pegawai di lingkungan badan pendidikan dan pelatihan daerah provinsi jawa barat.

## D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan memiliki beberapa manfaat seperti yang penulis paparkan di bawah ini :

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dan menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman berharga bagi penulis dalam mengembangkan disiplin ilmu Administrasi Pendidikan yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya dalam pemahaman tentang bagaimana pemberian insentif berbasis kinerja dalam sebuah organisasi yang kaitannya erat dengan disiplin kerja pegawai dalam sebuah organisasi.

### 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang positif bagi tempat penelitian ini yaitu Badan Pendidikan dan Pelatihan

Daerah Provinsi Jawa Barat, agar lebih meningkatkan profesionalitas dan efektivitas dalam pelaksanaan sistem insentif berbasis kinerja ini sehingga dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas fungsi dan wewenangnya terhadap organisasi dengan harapan tujuan organisasi bisa tercapai secara maksimal.

## **E. Metode Penelitian**

### **1. Metode dan Pendekatan**

#### **a. Metode penelitian**

Metode merupakan cara utama yang digunakan untuk mencapai tujuan. Sebagaimana dikemukakan oleh Izaak Laknussa (1988:1) bahwa “Metode adalah cara bekerja, untuk dapat memahami objek yang diteliti”. Metode penelitian digunakan untuk mencapai tujuan penelitian secara efektif dan efisien, Arief Fuchan (1992:5) mengemukakan bahwa : “Metode Penelitian merupakan strategi umum yang dianut dalam mengumpulkan data dan menganalisis data yang diperlukan untuk menjawab permasalahan yang dihadapi”. Sedangkan menurut Winarno Surakhmad (1994:140) Metode penelitian merupakan sesuatu cara yang digunakan dalam mengumpulkan serta mengolah data-data yang diperlukan dalam mencapai tujuan penelitian.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Metode deskriptif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk menggambarkan masalah yang terjadi pada masa

sekarang, sebagaimana yang dikemukakan Muhammad Ali (1992:120) bahwa : “metode deskriptif digunakan untuk berupaya memecahkan atau menjawab permasalahan yang dihadapi pada situasi sekarang”. Adapun tujuan dari penggunaan metode deskriptif pada penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran secara sistematis mengenai Pemberian Insentif Berbasis Kinerja dalam meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di lingkungan Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Jawa Barat.

#### **b. Pendekatan**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan yang memungkinkan dilakukannya pencatatan dan penganalisaan data hasil penelitian secara eksak dengan menggunakan perhitungan statistik. Sugiyono (2010:14) mengatakan “Metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif merupakan metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

## **F. Struktur Organisasi Skripsi**

### **BAB I PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang Penelitian**

Latar belakang penelitian ini berisi tentang alasan rasional yang membuat peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam berdasarkan referensi dan fakta-fakta yang ditemukan.

#### **Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Menjelaskan analisis masalah dan batasan masalah yang diteliti kemudian dirumuskan dalam bentuk kalimat tanya.

#### **Tujuan Penelitian**

Tujuan umum dan tujuan khusus peneliti dalam melakukan penelitian

#### **Manfaat Penelitian**

Membahas tentang manfaat yang diharapkan oleh peneliti terkait dengan penelitian ini yakni manfaat secara teoritis dan praktis.

#### **Metode Penelitian**

Menjelaskan secara sederhana metode dan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini.

#### **Struktur Organisasi Skripsi**

### **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

Kajian Pustaka

Kerangka Pikir Penelitian

Hipotesis Penelitian

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Membahas tentang lokasi dan subjek penelitian, desain penelitian, metode penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, proses pengembangan instrumen, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pemaparan dan pembahasan data.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Menyajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap analisis temuan penelitian.

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**