

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu instansi disamping faktor yang lain berupa modal. Olehnya itu SDM tentu dikelola dengan baik guna meningkatkan efektivitas dan efisien organisasi (Hariandja, 2002). Hal ini menandakan peran SDM merupakan kunci utama yang harus diperhatikan. sebagai perhatian yang khusus bagi suatu instansi, SDM akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan.

Dalam mempermudah kinerja pegawai pada tubuh pemerintahan, lewat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021. tentang sistem manajemen kinerja pegawai negeri sipil, yang membahas terkait dengan Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah suatu proses sistematis yang terdiri dari perencanaan Kinerja, pelaksanaan, pemantauan dan pembinaan Kinerja, penilaian Kinerja, tindak lanjut dan sistem informasi Kinerja.

Point yang tercantum diatas kini diperkuat lagi lewat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 tentang pengelolaan kinerja pegawai aparatur sipil Negara, dengan menjelaskan terkait evaluasi Kinerja periodik pegawai adalah proses dimana Pejabat Penilai Kinerja mereviu keseluruhan hasil kerja dan perilaku kerja Pegawai selama bulanan atau triwulanan dan menetapkan predikat kinerja periodik Pegawai berdasarkan kuadran kinerja Pegawai. Dalam mengelolah kinerja pegawai yang berada disuatu pemerintahan tentu perlu melihat beberapa kebijakan yang diterapkan langsung kepada pegawai, agar bisa berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan ketentuan Pasal 63 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, Pasal 39 Peraturan Menteri Dalam Negeri No.13 Tahun 2006 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 21 Tahun 2011 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, Pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada pegawai negeri sipil daerah berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sejalan dengan itu, pemberian tambahan penghasilan pada pegawai yang bekerja dalam Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Pulau Morotai lewat Peraturan Bupati (PERBUP) Kabupaten Pulau Morotai Nomor 10 Tahun 2020, Tentang pedoman pemberian tambahan penghasilan pegawai aparatur Negeri sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pulau Morotai, dalam menunjang pada aspek pemenuhan kebutuhan pegawai pegawai dan mengembangkan motivasi kerja serta kinerja yang berkualitas.

Tambahan penghasilan pegawai merupakan sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi. Menurut Hasibuan (2001:117), "Insentif

adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi”.

Selain kinerja pegawai, insentif kerja atau tambahan penghasilan juga harus diperhatikan oleh instansi. Insentif kerja adalah pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan 2 terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan pada organisasi (Mangkunegara, 2011). Tambahan penghasilan pegawai dan kemampuan kerja terus diperbaiki dan ditingkatkan kualitasnya maka akan berujung pada peningkatan kinerja pegawai (Madjid, 2016). Selain itu insentif dapat menimbulkan semangat kerja pegawai. Semangat kerja itu sendiri sangat menentukan antara pegawai satu dengan yang lain dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan dinas, selain itu semangat kerja juga ikut menentukan keberhasilan perusahaan dalam pekerjaannya.

Dengan adanya tambahan penghasilan pegawai akan lebih bersemangat dalam bekerja dan mengeluarkan kinerja terbaiknya dalam bekerja. Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai juga memberikan rasa tanggung jawab dan dorongan kepada pegawai. Tambahan Penghasilan Pegawai juga menjamin bahwa pegawai akan mengarahkan kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain penerapan tambahan penghasilan yang dilakukan pada suatu instansi pemerintahan, tentu tak terlepas dari keteledoran kinerja pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan, untuk mengatasi akan hal itu agar tidak berulang dalam kesalahan maka dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang menjelaskan terkait Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan

perundang-undangan. Punishment juga berimplikasi pada kinerja pegawai yang melakukan kesalahan dapat berupaya dalam meminimalisir kesalahan yang tak terulang, serta dapat mengarahkan kerja pegawai sesuai pada target yang telah ditentukan.

Kasmir (2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode biasanya 1 (satu) tahun. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Marwansyah (2010), bahwa kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkaitan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepada nya. Maka untuk mengetahui kinerja pegawai, maka perlu adanya evaluasi kinerja secara objektif sehingga ASN akan lebih berusaha meningkatkan (Kadarisman, 2019).

Berdasarkan temuan observasi yang dilakukan peneliti pada kantor Bupati Pulau Morotai yang merupakan salah satu lokasi kerja pejabat pemerintah Daerah Kabupaten Pulau Morotai. Terdapat beberapa pegawai yang kembali bekerja setelah jam istirahat berakhir, sementara sebagian pegawai lainnya yang pulang ke rumah sampai jam istirahat selesai tak kunjung untuk kembali berkantor, sehingga hal ini berimbas pada pelayanan di beberapa divisi dalam instansi tak berjalan dengan lancar. Hal ini dapat dipengaruhi oleh kebijakan pimpinan daerah yang kurang baik dalam menyalurkan tambahan penghasilan pegawai sehingga berdampak pada efektivitas kinerja pegawai dikarenakan tak ada suatu pemeliharaan pegawai yang baik. Agar kinerja pegawai lebih loyal dalam menjalankan kinerjanya ketimbang lebih dulu pulang sebelum jam pulang kantor, tentu harus diperhatikan mengenai dengan tambahan penghasilan yang diterapkan oleh pimpinan daerah agar berdampak pada kinerja pegawai yang lebih baik serta efisien.

Menurut Handoko (2012) Tambahan Penghasilan merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Berkaitan dengan hal tersebut, beberapa peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Maulya (2020) dan Madjid (2016) yang menggambarkan bahwa Tambahan penghasilan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Perhatian khusus dalam mengatasi hal tersebut mengenai fenomena yang dijabarkan diatas masih saja terjadi, bukan hanya dikarenakan langkah dalam memberikan tambahan penghasilan yang belum baik, melainkan pengenaan *punishment* bagi pegawai yang melanggar aturan tidak begitu masif, sehingga keefektifan kinerja pegawai tidak dapat tercapai dengan baik. Olehnya itu, dengan adanya keseriusan dalam penerapan punishment ini perlu kiranya diterapkan dengan baik agar kinerja pegawai dapat berjalan dengan baik.

Menurut Suparmi dan Septiawan (2019) menjelaskan *punishment* diberikan pada saat tingkah laku seseorang yang tidak sesuai dengan peraturan instansi. Dalam penerapan *punishment* yang diberikan secara bijak dan tepat kepada pegawai disuatu instansi dapat menjadi alat dalam meningkatkan kerjanya di instansi pemerintahan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Maya (2017), dengan hasil penelitiannya bahwa *Punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Anas Yalitoba, (2016) dan Saiful Akbar, *et al*, (2022) mengenai tambahan penghailan terhadap kinerja, dengan hasil penelitian bahwa Tambahan Penghasilan berpengaruh positif terhadap

kinerja, namun pada penelitian Tiara Nanuru *et al*, (2021) memiliki hasil bahwa tambahan penghasilan tidak berpengaruh positif pada kinerja.

Begitupula dengan penelitian mengenai dengan pengaruh *punishment* terhadap kinerja yang dilakukan oleh Maya (2017), dengan hasil penilitianya bahwa *Punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan hasil penelitian dari Liviani C. Tahupiah *et al*, (2019) memperoleh hasil penelitian bahwa *Punishment* tidak berpengaruh pada kinerja.

Berdasarkan hasil observasi yang digambarkan di atas serta kesenjangan dalam hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini bermaksud untuk menguji lebih lanjut mengenai Pengaruh Tambahan Penghasilan dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan di Kabupaten Pulau Morotai.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti menggambarkan rumusan masalah diantaranya adalah:

- a. Apakah tambahan penghasilan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pemerintahan di Kabupaten Pulau Morotai ?
- b. Apakah *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pemerintahan di Kabupaten Pulau Morotai ?
- c. Apakah Tambahan Penghasilan dan *Punishment* berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, peneliti memiliki tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh tambahan penghasilan terhadap pegawai SKPD Kabupaten Pulau Morotai.
- b. untuk mengetahui bagaimana *Punishment* mempengaruhi kinerja pegawai SKPD Kabupaten Pulau Morotai.
- c. Untuk mengetahui bagaimana tambahan penghasilan dan *punishment* mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja pegawai SKPD Kabupaten Pulau Morotai.

1.4. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Teori

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan perspektif baru tentang bagaimana cara meningkatkan kinerja pegawai melalui tambahan penghasilan pegawai dan *punishment*, serta memberikan ringkasan teori tambahan penghasilandan *punishment* yang berkaitan dengan kinerja pegawai agar dapat digunakan sebagai sumber penelitian di masa mendatang.

- b. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat diperoleh menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam menentukan kebijakan tambahan penghasilan dan *punishment* terhadap pegawai, yang nantinya dapat digunakan dalam meningkatkan kinerja pegawai.