### **BABI**

### **PENDAHULUAN**

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Dengan munculnya beberapa permasalahan nyata yang menyebabkan banyak organisasi mengalami penurunan kinerja, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada organisasi. Sehingga dibutuhkan peningkatan sumber daya manusia maupun kinerja untuk dapat berkompetisi.

Sumber daya manusia merupakan tokoh penting dalam organisasi maupun perusahaan. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan kerja yang tidak stabil. Dengan demikian, keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya

manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja bagi pegawai memiliki arti yang sangat penting, terutama dalam upaya melakukan perbaikan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian peran penting sumber daya manusia disadari sepenuhnya dalam kerangka mencapai tujuan dan peningkatan kualitas pegawai.

Faktor lain yang juga turut menentukan kinerja pegawai adalah pemberian insentif. Pemberian insentif merupakan imbalan yang diberikan kepada seorang pegawai yang sudah melakukan suatu pekerjaan di luar tugas pokoknya. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila pegawai tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka pegawai tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi (Mayangsari 2013). Insentif sangat penting untuk pegawai guna meningkatkan semangat mereka dalam melakukan pekerjaan agar dapat melebihi target yang ditentukan perusahaan. Teori menurut Mangkunegara (2002) dalam Mayangsari (2013) mengemukakan bahwa insentif adalah: "suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan)." Jadi insentif juga dapat dikatakan sebagai penghargaan bagi para pegawai yang telah bekerja sesuai tugas yang merupakan tanggung jawabnya.

Apabila insentif yang diberikan dikelola secara benar akan membantu organisasi dalam mencapai tujuanya dan juga untuk mempertahankan tenaga kerja yang

dimiliki agar produktif. Jika dikelola secara tidak benar insentif dapat menyebabkan pegawai mengurangi kinerjanya. Untuk mempertahankan kinerja pegawai yang baik, pihak atasan hendaknya memperhatikan dan memastikan bahwa terdapat transparansi dalam pemberian insentif di dalam organisasi demi kesejahteraan pegawai dan meningkatkan produktivitas kinerjanya.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundangundangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Disiplin kerja mengatur seorang pegawai akan menaati segala norma, kaidah dan peraturan yang berlaku dalam organisasi. Tujuan disiplin kerja untuk mempermudah pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar pencapaian tujuan organisasi tepat waktu, tepat sasaran secara efektif dan efesien.

Faktor kedisplinan memegang peranan yang penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Dengan demikian pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan (Nurleli, 2011).

Disiplin kerja pegawai merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga bagus atau tidaknya kinerja yang ditunjukan oleh seorang pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut serta 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.

Penelitian ini mengadopsi penelitian sebelummnya yang dilakukan oleh Lia Mayangsari(2010) hasil dari penelitian ini mengungkapkan kebenaran bahwa insentif berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menambahkan variabel disiplin kerja sebagai variabel independen dan juga menyesuaikannya untuk pengukuran kinerja pada sektor publik yaitu dengan menggunakan unit analisis yang lebih spesifik yaitu SKPKD (Satuan Kerja Pengelola Kuangan 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. Insentif dan disiplin kerja memiliki hubungan timbal balik yang saling mempengaruhi satu sama lain. Sehingga pemberian insentif yang tepat sasaran memberikan *feedback* kepada

para pegawai untuk memotivasi agar disiplin dalam bekerja. Apabila disiplin kerja telah tercapai maka akan menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam tugas.

Berdasarkan uraian yang singkat dan latarbelakang pentingnya pemberian insentif dalam organisasi serta permasalahan-permasalahan yang muncul, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Analisis Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada SKPKD Kabupaten Kota Yang Mendapat Opini WTP Di Propinsi Lampung ".

### 1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dipaparkan penulis di atas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah :

- Apakah pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai pada
  SKPKD Kabupaten Kota yang mendapat opini WTP di Propinsi Lampung?
- 2. Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada SKPKD Kabupaten Kota yang mendapat opini WTP di Propinsi Lampung?
- 3. Apakah pengaruh antara pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada SKPKD Kabupaten Kota yang mendapat opini WTP di Propinsi Lampung?

# 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk menguji:

- 1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai
- 2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
- Untuk mengetahui pengaruh antara insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi para akademisi dan para praktisi

## 1. Bagi Akademisi

Sebagai sarana untuk menambah wawasan dan juga sebagai bahan referensi di bidang akuntansi mengenai efektivitas suatu organisasi serta dapat memberikan masukan berupa pemikiran tentang penerapan sistem manajemen dalam pemberian insentif dan disiplin kerja sebagai suatu cara untuk mempengaruhi kinerja pegawai.

## 2. Bagi Praktisi

Sebagai masukan bagi organisasi berupa pemikiran tentang penerapan sistem manajemen dalam pemberian insentif dan disiplin kerja sebagai suatu cara untuk mempengaruhi kinerja pegawai.