

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset yang paling penting dalam mengembangkan dan mempertahankan kelangsungan hidup suatu perusahaan atau organisasi. Salah satu kunci keberhasilan pencapaian tujuan organisasi adalah kinerja Pegawai. Suatu perusahaan atau organisasi harus mampu menampilkan kinerja terbaik agar dapat bersaing dalam dunia usaha. Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja Pegawai perusahaan itu sendiri. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun Pegawai pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi.

Motivasi menjadi hal yang sangat penting bagi setiap perusahaan, terutama manfaat bagi Pegawai dan perusahaan. Motivasi akan mendorong Pegawai untuk lebih berprestasi dan produktif. Begitu pula motivasi dalam perusahaan dalam rangka peningkatan produksi dan penekanan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawai. Dengan adanya motivasi maka dapat dilihat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, dimana pegawai akan melakukan tindakan atas dasar keinginan untuk berprestasi dan memperoleh jabatan lebih tinggi di perusahaan.

Selain faktor motivasi, untuk mencapai tujuan dan peningkatan produktivitas perusahaan diperlukan adanya dukungan yang kuat dari keuangan dan tunjangan-tunjangan lain dalam perusahaan. Perusahaan perlu memberikan suatu penghargaan bagi Pegawai yang berprestasi baik dan hal ini akan membuat Pegawai bekerja sebaik mungkin agar menerima penghargaan dan imbalan yang lebih besar disamping tunjangan-tunjangan lain yang telah disediakan oleh perusahaan. Bentuk pembayaran dan penghargaan atas kerja Pegawai yang

tepatakan menghasilkan pencapaian produktivitas yang lebih tinggi, hal itu mencakup

mencakup sistem pemberian.

Insentif Menurut Priansa (2014) merupakan salah satu cara atau usaha organisasi untuk meningkatkan kualitas kerja pegawainya. Pemberian insentif oleh organisasi merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan pegawai. Organisasi akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan organisasi, jika organisasi memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawainya, baik kebutuhan yang bersifat materi maupun kebutuhan yang bersifat non materi. Untuk mempertahankan kinerja, pemberian insentif sangat menarik untuk terus membuat kinerja dalam performa yang baik. Menurut Ranupanujdo dalam (Agung Yulianto Saputro, 2014) insentif adalah merupakan penggerak yang dapat merangsang terciptanya pemeliharaan Pegawai, dengan pemberian insentif Pegawai merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal Pegawai akan lebih baik.

Masalah motivasi dan insentif kinerja Pegawai di antaranya, masih ada beberapa Pegawai yang terlambat masuk kerja sesuai jadwal kerja yang telah ditetapkan, masih ada beberapa Pegawai yang meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerjanya berakhir, masih ada beberapa Pegawai yang bermain gadget saat jam kerja berlangsung, masih ada beberapa Pegawai yang bersantai-santai pada saat jam kerja berlangsung, masih ada beberapa Pegawai yang terlihat kurang mementingkan keselamatan ketikabertanya. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Balai Standardisasi Metrologi Legal Regional I Medan dengan judul “ Pengaruh Motivasi dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai”.

Fenomena lain yang terjadi adalah dalam hal kinerja pegawai, pada Balai Standardisasi legal Regional I Medan para pemimpin telah berupaya mengatasi kedisiplinan cukup ketat dan melakukan sanksi jika melakukan kesalahan di Balai Standardisasi legal Regional I Medan, namun hal tersebut masih kurang kesadaran para Pegawai untuk mentaati aturan yang sudah ditentukan. Hal ini dibuktikan dengan data tingkat kedisiplinan Pegawai sesuai tingkat kehadiran

Pegawai dalam setengah tahun(6) bulan terakhir, hal ini memperjelas bahwa realisasi disiplin kerja masih sangat rendah dan tingkat kehadiran pegawai tidak selalu 100%.

Cara pimpinan perusahaan untuk memotivasi para Pegawai yang memiliki kemampuan dan semangat bekerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya adalah dengan memberikan rangsangan berupa insentif kepada Pegawainya sesuai dengan prestasi kerja yang dihasilkan. Pegawai Anwar P. Mangkunegara (2012,) mengatakan bahwa Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motivasi. Motivasi di sini tidak tumbuh dengan sendirinya, perusahaan harus dapat membangkitkan motivasi Pegawai

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dikemukakan identifikasi masalah antara lain :

1. Kualitas pelayanan pimpinan terhadap kinerja pegawai pada Balai Standardisasi Metrologi Legal Regional I Medan.
2. Kepuasan yang diharapkan Pegawai tidak sepenuhnya dapat tercapai karena faktor masalah atau hambatan yang timbul daripada Balai Standardisasi Metrologi Legal Regional I Medan.

1.3 Batasan Masalah

Batasan ruang lingkup penelitian ditetapkan agar dalam penelitian nanti terfokus pada pokok permasalahan yang ada beserta pembahasannya, sehingga diharapkan tujuan penelitian nanti tidak menyimpang dari sasarannya. Kepuasan Pegawai bukan hanya dipengaruhi oleh kualitas pelayanan saja. Namun dalam penelitian ini penulis membatasi masalah pada kepuasan Pegawai yang dipengaruhi oleh motivasi dan insentif Pegawai pada Balai Standardisasi Metrologi Legal Regional I Medan

1. Kurangnya motivasi terhadap Pegawai sehingga akan berdampak pada kinerja Pegawai di Balai Standardisasi Metrologi Legal Regional 1 Medan

2. kurangnya dukungan insentif terhadap Pegawai Balai Standardisasi Metrologi Legal Regional 1 Medan
3. kurangnya motivasi dan insentif terhadap kinerja pegawai Balai Standardisasi Metrologi Legal Regional 1 Medan

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengidentifikasi masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Standardisasi Metrologi Legal Regional I Medan ?
2. Apakah Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Standardisasi Metrologi Legal Regional I Medan ?
3. Apakah Motivasi dan Insentif Secara Simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Standardisasi Metrologi Legal Regional I Medan ?

1.5 Tujuan penelitian

1. Untuk Mengetahui Apakah motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.
2. Untuk Mengetahui apakah insentif Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.
3. Untuk Mengetahui Apakah motivasi dan insentif Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.

1.6 Manfaat penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah manfaat terhadap akademik sehingga dapat berguna untuk mengembangkan ilmu.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Untuk Balai Standardisasi Metrologi Legal Regional I Medan
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan penilaian dan informasi bagi Balai Standardisasi Metrologi Legal Regional I Medan dalam mengambil keputusan dan kebijakan yang berkaitan dengan motivasi dan insentif terhadap kinerja Pegawai.
 - b. Untuk mengetahui seberapa besar tingkat Motivasi dan insentif terhadap kinerja Pegawai.
2. Untuk Pegawai Balai Standardisasi Metrologi Legal Regional I Medan
 - a. Untuk mengevaluasi kinerja para Pegawai.
 - b. Untuk meningkatkan kualitas kinerja Pegawai kepada

3. Untuk Peneliti

Menambah wawasan dan pemahaman peneliti mengenai kualitas kinerja pegawai pada Balai Standardisasi Metrologi Legal Regional I Medan Sehingga penulis dapat mengetahui tingkat kepuasan kinerja pegawai Balai Standardisasi Metrologi Legal Regional I Medan jika dipengaruhi oleh motivasi dan insentif terhadap kinerja Pegawainya.

