

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau lembaga pemerintah lainnya. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam suatu lembaga pemerintah, organisasi dan, perusahaan sehingga terwujud tujuan sistem pemerintah dan kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, perusahaan menyadari bahwa dalam perusahaan peranan insentif juga mempunyai pengaruh yang besar dalam memajukan perusahaan.

Pada dasarnya pemberian insentif dihubungkan dengan balas jasa atas prestasi ekstra yang melebihi suatu standar yang telah ditetapkan serta telah disetujui bersama. Jumlah insentif yang diberikan kepada seseorang harus dihubungkan dengan jumlah atau apa yang telah dicapai selama periode tertentu.

Menurut Mangkunegara (2002 : 89) 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."

Salah satu masalah yang sering dihadapi instansi pemerintahan yaitu dalam pemberian insentif bagi pegawainya didasarkan kepada kerja pegawai. Didalam instansi pemerintahan terdapat 2 bentuk pembagian insentif yaitu, insentif material berupa upah, bonus, reward sedangkan insentif non material seperti promosi jabatan, penghargaan dan tunjangan. Maka dari itu seorang pemimpin sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam instansi pemerintahan, harus bisa memperkirakan bentuk insentif yang tepat bagi pegawainya dan

harus mampu mengetahui serta memenuhi harapan, keinginan dan kebutuhan pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi.

Menurut Alfred R.L (1971:66) mengemukakan bahwa “Semangat kerja adalah sikap individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya.”

Untuk meningkatkan semangat kerja pegawainya diperlukan suatu dorongan yang dilakukan oleh atasan kepada bawahannya, aspek yang sangat penting dari pekerjaan atasan adalah bagaimana membuat pegawainya bisa menjalankan pekerjaan agar tidak membosankan dan dilakukan berulang-ulang dengan cara yang paling efisien untuk memberikan dorongan kepada pegawai agar semangat melakukan pekerjaan mereka dan berhasil.

Maka dari itu pemberian insentif merupakan salah satu faktor pendorong semangat kerja dan merupakan suatu alat penimbul motivasi serta mempunyai daya tarik dengan tujuan untuk membangun, memelihara dan memperkuat harapan pegawai bahwa dengan melakukan sesuatu mereka bisa mendapat imbalan berupa penghasilan diluar gaji pokok yang diberikan. Karena instansi pemerintahan menyadari hanya dengan pemberian gaji pokok saja kurang dapat memotivasi para pegawai untuk dapat lebih bersemangat dalam bekerja yang akan memuaskan.

Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru yang berlokasi di Jl. Jendral Sudirman, dipimpin oleh seorang Sekretaris yang bertanggung jawab kepada Pimpinan DPRD dan secara administratif dibina oleh Sekretaris Kota Pekanbaru.

Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru mempunyai tugas memberikan pelayanan kepada anggota DPRD Kota Pekanbaru. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru menyelenggarakan fungsi :

- a. Fasilitasi rapat anggota DPRD Kota Pekanbaru.

- b. Pelaksanaan urusan rumah tangga DPRD KotaPekanbaru.
- c. pengelolaan tata usaha DPRD KotaPekanbaru.

Didalam DPRD terdapat 4 susunan organisasi menurut bagian dan tugasnya masing-masing, yaitu :

- a. bagian keuangan,mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan anggaran, pembukuan dan pelaporan keuangan sekretariat DPRD sedangkan, fungsinya yaitu penyusunan penetapan kinerja dan pengelolaan keuangan sekretariat DPRD.
- b. Bagian persidangan dan perundang-undang, mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan serta mengkoordinasikan kegiatan persidangan yang meliputi rapat dan risalah sedangkan, fungsinya yaitu pembuatan risalah rapat DPRD dan pelaksanaan hubungan masyarakat.
- c. Bagian umum, mempunyai tugas melaksanakan pelayanan administrasi umum yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, rumah tangga dan perlengkapan sedangkan, fungsinya yaitu pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi lain diberikan oleh sekretariat DPRD.
- d. Bagian protokol dan publikasi, mempunyai tugas pokok membantu kepala bagian umum dalam menyusun program, kegiatan dan petunjuk teknis, memantau dan mengevaluasi penyelenggaraan protokol dan publikasi sekretaris DPRD.

sebagai gambaran jumlah pegawai yang bekerja di sekretariat DPRD Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan Pada Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru Tahun 2016

Bidang / Bagian	Jumlah Pegawai			Jumlah
	Kabag	Kasubag	Pegawai	

Persidangan	1	2	14	17
Umum	2	2	11	15
Protokol dan Publikasi	1	2	9	12
Keuangan	1	2	11	14
Total Pegawai				58

Sumber: Sekretariat DPRD

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat jumlah pegawai yang berada di sekretariat DPRD kota pekanbaru berjumlah 58 orang. Anggota dewan dan pegawai tersebut memiliki peranan dan fungsi masing-masing dalam menjalankan tugasnya.

Pada pegawai Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru telah memberikan uang insentif pada setiap masing-masing pegawai berdasarkan jabatan dan golongannya pada tahun 2013-2015, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2

Laporan Pemberian Uang Insentif Kepada Pegawai Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru Tahun 2013-2015

Jabatan	Golongan	Besaran Insentif	Potongan Pph	Jumlah
Sekwan	IV/c	7.500.000	15% = Rp 1.125.000	6.375.000
Kabag	IV/b	3.500.000	15% = Rp 525.000	2.975.000
Kasubag	III/d, III/c, III/b	2.500.000	5% = Rp 125.000	2.375.000
Staf	III/d, III/c, III/b, IIIa	1.750.000	5% = Rp 87.500	1.622.500
Staf	II/d, II/c, II/b	1.500.000	0%	1.500.000

Sumber: Sekretariat DPRD

Pada tabel 1.2 diatas dapat dilihat dari besaran pemberian uang insentif kepada pegawai sekretariat DPRD tahun 2013-2015, menurut golongan masing-masing dengan potongan pajak penghasilan (pph) yang berbeda.

Berdasarkan pra penelitian yang saya lakukan pada sekretariat DPRD Kota Pekanbaru tentang kebijakan pemberian insentif dan semangat kerja dapat di indentifikasi (dikenali) permasalahan sebagai berikut :

1. Besaran pembayaran insentif berdasarkan golongan pegawai Kadang-kadang tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan yang dibayarkan secara rapel (dijamak) yang disesuaikan dengan kondisi keuangan yang ada.
2. Perhitungan pembayaran insentif cenderung formalitas (berdasarkan SK dan absen, sehingga sebagian karyawan merasa bahwa pemberian insentif tersebut kurang adil, seperti pegawai yang rajin merasa diperlakukan sama dengan pegawai yang tidak rajin.
3. Distribusi kerja yang ditugaskan melalui pegawai tidak merata atau tidak sesuai dengan bidangnya.
4. Sebagian pegawai tidak mengerjakan tugas atau pekerjaan secara maksimal atau tidak baik.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pemberian insentif terhadap semangat kerja pegawai DPRD Kota Pekanbaru”**.

1.2 Perumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut : **“Apakah pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada SekretariatDPRD Kota Pekanbaru”**.

1.3 Tujuan dan manfaat penelitian

1.3.1 Tujuan penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pemberian insentif yang diberikan oleh Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis semangat kerja pegawai pada DPRD Kota Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja pegawai pada DPRD Kota Pekanbaru.

1.3.2 Manfaat penelitian

Manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi sistem pemerintah / perusahaan:
Dapat memberi masukan dan informasi tambahan bagi pihak yang terkait dalam memberikan insentif bagi karyawan terhadap semangat kerja karyawan.
2. Bagi penulis:
Menambah pengalaman serta wawasan dan menerapkan teori yang didapat selama kuliah di jurusan ekonomi manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi peneliti selanjutnya:
Dapat dijadikan referensi dalam melakukan kajian dan acuan bagi para peneliti berikutnya serta pihak-pihak yang membutuhkan.

1.4 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan ini, penulis akan membaginya kedalam enam bab, dimana isi masing-masing bab tersebut adalah sebagai berikut :

BAB I: PENDAHULUAN

Dalam bab ini terlebih dahulu penulis mengemukakan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II: TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini mencakup pembahasan mengenai pengertian kesehatan kerja, insentif, semangat kerja karyawan, struktur penelitian, penelitian terdahulu, dan hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Dalam bab ini penulis menjelaskan tentang lokasi penelitian, operasional variable, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini dijelaskan secara singkat tentang gambaran umum perusahaan yang diteliti, sejarah singkat perusahaan, serta aktivitas perusahaan.

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan membahas mengenai pengaruh kesehatan kerja dan insentif terhadap semangat kerja karyawan bagian keuangan sekretariat DPRD kota pekanbaru Jl. Jend. Sudirman no. 454 pekanbaru-riau.

BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir, dimana penulis mengemukakan kesimpulan dari uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, kemudian penulis mencoba memberikan saran.