

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. “Salah satu tujuan organisasi adalah peningkatan kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya” (Mangkunegara, 2007:59). Seiring dengan perkembangannya, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang maksimal, tidak terkecuali organisasi pemerintah.

Sumber daya organisasi secara garis besar dapat dibedakan kedalam dua kelompok, yaitu : Sumber daya manusia (*human resources*) dan sumber daya non manusia (*non-human resources*). Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus anggota dalam organisasi, yang masing – masing memiliki peran dan fungsi. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non fisik (Sulistiyani dan Rosidah, 2003:9). Sedangkan sumber daya non manusia terdiri atas : sumber daya alam (*natural resources*), modal, mesin, teknologi, material bahan – bahan lain. Pada prinsipnya, sumber daya manusia adalah satu – satunya sumber daya yang sangat menentukan keberlangsungan organisasi. Sumber daya manusia dapat dilihat dari dua aspek, yaitu aspek kualitas dan kuantitas. Aspek kualitas mencakup kemampuan fisik dan non fisik (kecerdasan, mental, skill, pendidikan dan pengalaman). Sedangkan aspek kuantitas mencakup jumlah sumber daya manusia yang tersedia (Hasibuan, 2000:3)

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik, atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen – elemen yang paling

penting dari suatu pekerjaan. Organisasi atau instansi perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktifitas dan pengembangan pegawai sehingga kinerja pegawai pada setiap instansi dapat dioptimalkan demi tercapainya tujuan instansi tersebut. Untuk itu perlu dilakukan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang. Penilaian disini dimaksudkan untuk mengetahui apakah unjuk kerja dari pegawai sudah memenuhi standar kerja yang diharapkan atau belum. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Berbicara mengenai kinerja dan pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari siapa yang ada menjalankan organisasi tersebut, tidak lain adalah manusia itu sendiri. Faustino Cardoso Gomes (2003:142) menyatakan ada delapan indikator yang bisa digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu : “quantity of work, quality of work, job knowlwdge , cooperation, initiative, reliability, interpersonal competence, loyallity, dependability, personal qualities”. Sebagai unsur organisasi, manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan fungsinya dalam rangka kemajuan organisasi. Didalam penilaian yang dibuat oleh organisasi sudah merupakan kriteria – kriteria standar profesional. Potensi yang ada didalam masing – masing individu berbeda dalam menyelesaikan tugas – tugas yang di berikan atau dikerjakan dengan cara yang efektif, efesien dan professional. Tentu dari hal itu seharusnya diberikan sebuah apresiasi atau *achivment* kepada pegawai atas kinerjanya. Apresiasi atau *achivment* di berikan merupakan wujud motivasi yang diberikan organisasi kepada pegawai agar menjadi acuan untuk tercapainya sebuah keberhasilan.

Motivasi berasal dari bahasa Latin, *Mavere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi diberikan kepada manusia, khususnya pegawai. Mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja pegawai, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi (Hasibuan, 2001:216) Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh harapan tentang apa yang dapat

diperolehnya dari pekerjaan, sikap mereka terhadap pencapaian pribadi, dan keinginan mereka akan adanya keselarasan di tempat kerja (Lester R Bittel dan John W. Newstorm, 1990:284).

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis bermaksud untuk menganalisa dan menguraikan permasalahan diatas dalam Tugas Akhir yang berjudul “ **Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja PNS Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Semarang** “

## **1.2 Ruang Lingkup Penulisan**

Pembatasan masalah diharapkan dapat memberikan kejelasan dalam memahami pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja PNS Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Semarang, sehingga sesuai dengan tujuan penulisan Tugas Akhir, serta tidak menyimpang dari pokok permasalahan.

Permasalahan umum yang dijumpai dalam pemberian insentif terhadap kinerja PNS Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Semarang adalah:

1. Minimum *scoring* yang harus dicapai,
2. Kurangnya pengetahuan variabel dan indikator penilaian kinerja yang dilakukan.

## **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penulisan**

Dalam penulisan Tugas Akhir ini penulis memiliki tujuan dan manfaat kegunaan Tugas Akhir sebagai berikut :

### **1.3.1 Tujuan disusunnya Tugas Akhir ini adalah:**

- a. Untuk mengetahui gambaran umum tentang Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Semarang.
- b. Untuk membandingkan teori yang diterima dibangku kuliah dengan praktek yang dilaksanakan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Semarang.

- c. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja PNS Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Semarang.

### **1.3.2 Kegunaan Tugas Akhir ini adalah:**

- a. Dapat memperoleh gambaran nyata mengenai penerapan teori yang telah dipelajari di bangku perkuliahan dan membandingkannya dengan kenyataan di lingkungan dunia usaha.
- b. Sarana untuk menjalin hubungan baik antara Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro dengan Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Semarang.

## **1.4 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data**

Dalam penulisan Tugas Akhir ini, penulis menggunakan beberapa jenis data dan metode pengumpulan data yang beragam.

### **1.4.1 Jenis Data**

Menurut sumbernya data terbagi 2, yaitu :

#### **1. Data Primer**

Data Primer yang diperoleh dari kerja praktek ini dilakukan dengan memulai melakukan wawancara dengan karyawan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Semarang.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder yang diperoleh adalah gambaran umum, data-data yang berhubungan dengan penilaian kinerja dan pemberian insentif di Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Semarang.

### 1.4.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu cara atau proses yang sistematis dalam pengumpulan, pencatatan dan penyajian fakta untuk tujuan tertentu. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penulisan laporan ini, antara lain:

a. Metode Observasi

Menurut Marzuki (2000), metode observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala atau fenomena yang diselidiki. Dalam penyusunan Tugas Akhir ini penulis melakukan wawancara dan pengamatan secara langsung kegiatan dan penilaian kinerja yang dilaksanakan oleh Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Semarang.

b. Metode Wawancara

Menurut Sonny Sumarsono (2004), Metode Wawancara merupakan suatu bentuk pengamatan atau pengumpulan data secara langsung dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula. Dalam penulisan Tugas Akhir ini, wawancara dilakukan dengan pegawai pada waktu jam kerja di bagian Sekretariat Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Semarang dan pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan lainnya.

c. Studi Pustaka

Studi Pustaka dilakukan untuk memperoleh data serta memperluas wawasan dengan menggunakan buku – buku dan literature yang berhubungan dengan judul penelitian atau dapat digunakan sebagai sumber penulisan laporan Tugas Akhir.

Dalam metode ini penulis mengumpulkan data dengan membaca dan mempelajari buku-buku literatur, referensi yang ada dipustaka yang berhubungan dengan judul penulisan Tugas Akhir.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman terhadap masalah yang hendak dibicarakan sehingga tercipta suatu pemikiran dan gambaran objek yang jelas maka diperlukan suatu sistematika penyusunan laporan. Adapun sistematikanya sebagai berikut:

### BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan latar belakang tentang penilaian kinerja pegawai yang berpengaruh pada sebuah motivasi, apresiasi, *achivment*, ruang lingkup, pembahasan, tujuan dan kegunaan, cara pengumpulan data serta sistematika penulisan Tugas Akhir.

### BAB II : GAMBARAN UMUM INSTANSI

Pada bab ini dijelaskan secara singkat gambaran umum Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Semarang, menguraikan tentang profil, visi dan misi, tugas dan fungsi, tujuan dan sasaran jangka menengah penerapan nilai, serta penjelasan struktur organisasi.

### BAB III : TINJAUAN TEORI DAN PRAKTEK

Pada bab ini diuraikan mengenai pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja PNS Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Semarang.

### BAB IV : PENUTUP

Pada bab ini berisi rangkuman yang telah di tulis dalam hasil pembahasan tinjauan teori dan praktek tentang pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja PNS Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Semarang.