

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi kepuasan kerja pegawai. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah organisasi dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Sistem insentif diharapkan dapat memotivasi pegawai agar bekerja semaksimal mungkin, pegawai yang berada dalam organisasi tidak hanya sebagai objek pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga sebagai subjek yang berperan dalam menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap organisasi untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Insentif merupakan salah satu rangsangan agar dapat mendorong seseorang untuk berprestasi lebih baik, karena pada dasarnya pengupahan insentif tersebut dibayarkan berdasarkan kelebihan prestasi. Insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada pegawai untuk mendorong semangat kerja pegawai agar mereka bekerja lebih produktif lagi, meningkatkan prestasinya, dan mencapai tujuan organisasi (Haidar, 2018).

Insentif merupakan pembayaran variabel yang dihubungkan pada kinerja individu, kelompok atau organisasi, yang mengacu pada balas jasa yang tampak (*actual*) diberikan kepada pegawai (Putrie et al., 2020)

Kota Solok dapat dinilai dengan beberapa aspek kesejahteraan. Jika kita nilai dari prinsip pemerintahan yang baik maka kinerja pemerintah daerah mengalami kendala pada beberapa bagian di kinerjanya namun untuk melihat tercapainya tujuan dari penyelenggaraan pemerintahan maka kinerja yang telah terlaksana memberikan kontribusi yang nyata kepada masyarakat dengan adanya layanan yang baik sehingga terjadi peningkatan pada kesejahteraan masyarakat. Adapun untuk mengukur kinerja pemerintah Kota Solok, peneliti menggunakan data suvey kepuasan masyarakat pada tahun 2019 yang dilakukan BKPSDM Kota Solok kepada 252 responden, yang dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Survey Kepuasan Masyarakat Kota Solok 2019**

No	Unsur Pelayanan	Nilai IKM	NRR Per Unsur	Nilai IKM Dikonversikan
1	Persyaratan	3.30	0.36	82.45
2	Sistem, Mekanisme dan Prosedur	3.58	0.34	89.41
3	Waktu Penyelesaian	3.43	0.32	85.69
4	Biaya / Tarif	3.96	0.44	99.12
5	Produk, Spesifikasi Jenis Pelayanan	3.40	0.35	85.10
6	Kompetensi Pelaksana	3.25	0.34	81.18
7	Prilaku Pelaksana	3.27	0.36	81.86
8	Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan	3.32	0.34	83.04
9	Sarana dan Prasarana	3.85	0.39	96.37
<b>Nilai Rata Rata</b>		<b>3.49</b>	<b>0.36</b>	<b>87.14</b>

Sumber : Survey BKPSDM Kota Solok 2019

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat sudah menunjukkan nilai 87.14 dimana hasil ini masih belum dikategorikan A (Sangat Puas). Untuk memutuskan kinerja pemerintah ini baik atau buruk maka kita perlu menilai secara seksama dari aspek finansial maupun non finansial agar dapat menciptakan keputusan yang tepat dalam menilai dan mengukur kinerja pemerintahan. Aspek finansial menggambarkan secara nyata bagaimana pengelolaan pendapatan yang diserap dari masyarakat kembali kepada masyarakat dalam bentuk pelayanan publik sedangkan aspek non finansial menggambarkan bagaimana pelayanan yang dilakukan pemerintah dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat dapat dirasakan manfaatnya oleh masyarakat secara nyata. Karena tujuan utama adanya pemerintah adalah memberikan pelayanan yang prima dalam memenuhi kesejahteraan masyarakat, maka ini mesti kita bahas seperti apa kinerja yang ideal dan baik dalam pemerintah baik dari sudut pandang finansial maupun non finansial. Dalam peningkatan kinerja tidak terlepas dari pemberian insentif, beberapa para ahli menyatakan bahwa pemberian insentif akan meningkatkan kinerja organisasi. Hal tersebut menjadikan peneliti bertujuan meneliti bagaimana pemberian insentif pada ASN Pemerintahan Kota Solok.

Salah satu faktor yang mempengaruhi pemberian insentif ASN di Pemerintahan Kota Solok adalah keadilan organisasi. Keadilan organisasi merupakan perasaan atau keadaan individu ketika ia merasa organisasi tempat ia bekerja memberi perlakuan sama terhadap seluruh pegawai (Putra & Indrawati, 2018). Keadilan adalah elemen kunci dalam hidup dan mempertahankan pengembangan organisasi dan pegawai (Sari, 2019).

Ketidakadilan memiliki efek merugikan pegawai, sehingga pegawai merasa tidak puas pada organisasi. Dalam penelitian ini, yang dimaksud keadilan organisasi adalah persepsi pegawai terhadap keadilan organisasi. Keadilan akan menimbulkan dampak terhadap sikap karyawan agar tetap mempertahankan keanggotaannya di perusahaan tersebut, sehingga membawa dampak yang positif terhadap organisasi (Mahendra & Surya, 2017).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi pemberian insentif ASN di Pemerintahan Kota Solok yaitu kompetensi. Kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki pegawai, yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan organisasi, yang ada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan (Pujanira & Taman, 2017). Kompetensi yang diharapkan sesuai dengan profesi, kinerja yang lebih baik dan sempurna dalam tugas dan kewajibannya sebagai aparatur negara (Turangan, 2017).

Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan (Manik & Syafrina, 2018). Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kinerja yang dijadikan acuan, efektif, atau berkinerja prima atau superior. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi karyawan yang terdiri dari pengetahuan, kemampuan dan sikap yang disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi. Semakin

banyak kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerjanya. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seorang pegawai yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan kinerjanya sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan (Pujanira & Taman, 2017). Arti kata lain, dengan tingginya kompetensi akan memberikan peluang besar utk menjadikan pegawai tersebut berprestasi dan mendapatkan insentif.

Komponen lain yang dapat mempengaruhi pemberian insentif ASN di Pemerintahan Kota Solok adalah efektivitas kepemimpinan. Efektivitas kepemimpinan adalah hasil dari pelaksanaan pemimpin dalam mencapai tujuan sebuah unit, komitmen pegawai yang berkelanjutan, pengembangan saling percaya, saling menghormati, dan kewajiban dalam hubungan diadik pemimpin-bawahan (Mus, 2020). Kepemimpinan adalah kemampuan menggunakan pengaruh dan memotivasi individu untuk mencapai tujuan organisasi. Pimpinan organisasi dapat mempengaruhi perilaku dengan cara menciptakan sistem dan proses organisasi yang sesuai dengan kebutuhan, baik kebutuhan individu, kebutuhan kelompok maupun kebutuhan organisasi.

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi, kompetensi dan efektivitas kepemimpinan terhadap pemberian insentif ASN di Pemerintahan Kota Solok. Subjek penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN di Pemerintahan Kota Solok. Berdasarkan kondisi di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti hal-hal tersebut dalam bentuk tesis dengan judul

## **“Pengaruh Keadilan Organisasi Kompetensi Dan Efektivitas Kepemimpinan Terhadap Pemberian Insentif ASN Di Pemerintahan Kota Solok”.**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Pentingnya distribusi insentif yang layak agar dapat meningkatkan kinerja organisasi.
2. Pemberian insentif dengan azas jujur dan adil, agar tercapainya keadilan pada organisasi.
3. Perlu peningkatan kompetensi agar pegawai berprestasi dan mendapatkan insentif
4. Perlu efektivitas kepemimpinan agar dapat menganalisis pemberian insentif
5. Perilaku pelaksana yang dinilai masih kurang yang menyebabkan kepuasan masyarakat belum maksimal.
6. Sistem dan mekanisme yang dinilai belum kondusif yang menyebabkan kepuasan masyarakat belum maksimal.
7. Sistem pengaduan yang kurang efektif yang menyebabkan kepuasan masyarakat belum maksimal.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas terdapat beberapa pengaruh yang mempengaruhi pemberian insentif ASN di Pemerintahan Kota

Solok, dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh keadilan organisasi, kompetensi dan efektivitas kepemimpinan terhadap pemberian insentif ASN di Pemerintahan Kota Solok. Keadilan organisasi, kompetensi dan efektivitas kepemimpinan sebagai variabel bebas dan pemberian insentif sebagai variabel terikat. Adapun penelitian lapangan akan dilakukan pada periode September 2020 sampai dengan Maret 2021 dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh ASN di Pemerintahan Kota Solok.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh keadilan organisasi terhadap pemberian insentif ASN di Pemerintahan Kota Solok.?
2. Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap pemberian insentif ASN di Pemerintahan Kota Solok.?
3. Bagaimanakah pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap pemberian insentif ASN di Pemerintahan Kota Solok.?
4. Bagaimanakah pengaruh keadilan organisasi, kompetensi dan efektivitas kepemimpinan secara bersama-sama terhadap pemberian insentif ASN di Pemerintahan Kota Solok.?

## **1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah untuk mengetahui dan membuktikan secara empirik :

1. Pengaruh keadilan organisai terhadap pemberian insentif ASN di Pemerintahan Kota Solok.
2. Pengaruh kompetensi terhadap pemberian insentif ASN di Pemerintahan Kota Solok.
3. Pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap pemberian insentif ASN di Pemerintahan Kota Solok.
4. Pengaruh keadilan organisasi, kinerja dan efektivitas kepemimpinan secara bersama-sama terhadap pemberian insentif ASN di Pemerintahan Kota Solok.

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini akan dapat memberikan sumbangan baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

#### **1. Secara Teoritis**

Penelitian ini akan dapat memberikan sumbangan dalam aspek teoritis (keilmuan) yaitu bagi perkembangan ilmu Manajemen, khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, melalui pendekatan aspek



keadilan organisasi, kompetensi dan efektivitas kepemimpinan dan pemberian insentif

## **2. Secara Praktis**

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan dalam aspek praktis (guna laksana) yaitu untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi pemberian ASN di Pemerintahan Kota Solok.