



EFEKTIFITAS PEMBERIAN INSENTIF DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN SELUMA

Hamdan Azhari¹

¹ Magister Public Administration, Faculty of Social Science And Political Science, University of Bengkulu.

ARTICLE INFORMATION

Received: February, 14, 20
Revised: March, 02, 20
Accepted: March 12, 20
Available online: Sept, 20, 20

KEYWORDS

Effectiveness of Incentives, Employee Performance.

CORRESPONDENCE

Phone: -

E-mail: h.ashari@yahoo.co.id

THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE
UNDER THE [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) LICENSE



A B S T R A C T

The incentive is one of the main things that must be considered by the agency in this case A District Secretariat Seluma. This study aims to determine how effective the provision of incentives would not be done by the District Secretariat Seluma, research was conducted at the District Secretariat of Environment Seluma on. Research sample taken as many as 24 people and sample collection techniques using stratified random sampling technique of collecting . data using interviews, questionnaires and documentation. The results of this study can be determined: (1) the compatibility between the incentives received by the Secretariat workload pegawai Seluma district, (2) The relationship between employee incentives with performance, (3) The provision of incentives in an office at the district secretariat Seluma and (4) The linkage between the amount of incentives earned by the employee needs, (5) Discipline Employees Work at the Regional Secretariat of the district Seluma been nice. (6) The ability / skills in completing the task was good. (7) The performance improvement insights and Education Supervisor in District Secretariat Seluma.(8) The form of loyalty shown to his boss in the Poegawai secretariat Seluma District.

INTRODUCTION

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma sejauh ini telah cukup berdasarkan kuantitas, namun tidak untuk kualitas, maka dari itu untuk mencapai kualitas yang lebih baik masih banyak pegawai di pemerintahan Kabupaten Seluma sedang melanjutkan pendidikannya, dengan tujuan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan sehingga dapat menjalankan roda pemerintahan lebih baik ke depannya.

Berdasarkan observasi yang sejauh ini penulis lakukan, yang menjadi persoalan pertama di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma terkait dengan masalah kinerja pegawainya yaitu kurangnya disiplin para pegawai di sekretariat Kabupaten Seluma. Sehingga sangat mengganggu kinerja para pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Adapun masalah-masalah yang berkaitan dengan kurangnya kinerja pegawai di Kabupaten Seluma, menurut penulis adalah:

1. Sering tidak masuk kerja ditandai dengan adanya temuan Inspektorat Kabupaten
2. Sering datang terlambat masuk kerja ditandai banyaknya pegawai yang menunggu Mobil - mobil dinas yang lewat Tanpa berusaha untuk berangkat dengan kendaraan sendiri
3. Tidak menyelesaikan tugas dan fungsinya tepat waktu dibuktikan dengan seringnya terjadi kelalaian atas beban kerja yang telah diberikan oleh atasan untuk diselesaikan

4. Tidak pernah ikut apel ditandai dengan banyaknya pegawai yang tidak ikut apel pada kegiatan apel bersama
5. Pulang sebelum jam kerja berakhir yaitu banyaknya pegawai yang tidak menyelesaikan/Meninggalkan tugasnya sebelum waktu yang telah ditetapkan yaitu di Sekretariat Daerah Kab. Seluma Jam Masuk Kerja Pukul 07.30 WIB dan Jam Pulang Pukul 16.00 dan Pada hari jumat pukul 17.00

Demikianlah masalah-masalah diatas memang sejak dulu sangat mengganggu kualitas kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Seluma. Maka pemerintah Kabupaten Seluma mencari solusi dengan tujuan meminimalisir masalah-masalah diatas. Yaitu dengan diberlakukannya aturan pemberian insentif secara berkala tujuannya hanya satu, diharapkan dengan diberlakukannya sistem pemberian insentif ini, pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pada pegawai di Sekretariat Kabupaten Seluma.

Demikianlah berdasarkan paparan diatas, pertanyanya adalah dengan adanya pemberian insentif pegawai di Sekretariat Kabupaten Seluma maka kinerja pegawai tersebut berubah, dan masalah-masalah yang penulis sebutkan diatas dapat diminimalisir. Maka penulis tertarik ingin meneliti masalah efektifitasnya. efektifitas keberadaan sistem pemberian insentif ini dengan judul: "Efektifitas Pemberian Insentif dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma".

MATERIALS AND METHODS

Penelitian Jenis penelitian menggunakan metode Deskriptif Kualitatif. Di mana metode ini berusaha menggambarkan fenomena-fenomena yang ada di lapangan, mendiskripsikan secara sistematis factual, akurat serta berdasarkan fakta-fakta yang telah ada. (Sugiyono, 2001:6).

Teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan (*Participan Observation*), wawancara mendalam (*in depth interview*) dan dokumentasi. (Sugiono. 1998:8) ini, penulis bagi kedalam data primer dan data sekunder. Dimana data primer didapatkan dari hasil observasi langsung (*Participan Observation*) dan Wawancara mendalam (*in depth interview*), sementara data sekunder sebagai data tambahan dan pendukung data primer penulis dapatkan dari teknis pengumpulan data melalui dokumentasi. Sedangkan analisis data di lakukan dengan tiga langkah yaitu : (1) Reduksi data. (2) Display Data, dan (3) Mengambil kesimpulan dan verifikasi (Nasution, 2002:113).

RESULTS AND DISCUSSION

1. Kesesuaian antara besaran insentif yang diterima dengan beban kerja yang diberikan

Penulis mengambil beberapa point pertanyaan Menyangkut Sasaran Penelitian ini dengan maksud mengetahui ada tidaknya kesesuaian antara insentif yang diterima dengan volume beban kerja yang dikerjakan, beberapa poin pertanyaan tersebut Menyangkut :

1. Volume/kapatisas beban kerja
2. Bentuk dari beban kerja
3. Jumlah Insentif yang diterima
4. Bentuk penghargaan yang diteima

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan point ini benar diterapkan oleh Sekretariat Kabupaten Seluma, dimana insentif yang diperoleh oleh pegawainya

sesuai dengan beban kerja yang telah mereka lakukan. Contoh: insentif lembur, akan diberikan oleh pegawai yang bekerja melebihi batas waktu yang telah ditentukan, seberapa lama beban kerja yang diemban itulah akan diberlakukan perhitungan insentif lemburnya.

2. Keterkaitan antara insentif dan kinerja

Antara pemberian insentif dengan kinerja penulis melihat banyak keterkaitannya, berdasarkan point pertanyaan dari wawancara sebelumnya yaitu :

- a) Bagaimana kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma setelah diberi Insentif
- b) Beberapa responden dari hasil wawancara sebelumnya banyak yang menyatakan bahwa pemberian insentif telah membuat mereka termotivasi, sehingga semangat kerja mereka menjadi tinggi dan berdasarkan hasil wawancara sebelumnya penulis melihat peningkatan itu dari beberapa sisi antara lain, tingkat kehadirannya, ketepatan dalam menyelesaikan tugas, datang tepat waktu, pulang kantor sesuai dengan jam yang telah ditentukan
- c) Bagaimana kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma Sebelum diberikan Insentif.

Berdasarkan hasil wawancara terdahulu dengan responden maka diketahui oleh penulis angka ketidakhadiran tinggi, malas masuk ke kantor, jarang mengikuti apel pagi, pulang diluar jam yang ditentukan,

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan secara langsung, disini penulis berpendapat pemberian insentif itu sangat berkaitan terhadap kinerja pegawai. Selama penelitian, penulis amanati, adanya insentif itu sebagai motivasi kinerja pegawai untuk lebih giat dalam bekerja secara proposional.

3. Keterkaitan besaran insentif yang diterima dengan kebutuhan pegawai

Disini penulis memaparkan bahwa penulis melihat adanya tingkat kebutuhan lebih yang harus dipenuhi oleh seorang pegawai negeri, contoh nya mereka harus mengeluarkan dana operasional yang lebih dikarenakan harus berkerja extra dengan waktu yang padat dan dari sinilah penulis menyimpulkan bahwa pemberian insentif memang dianggap penting guna menyeimbangkan antara pekerjaan dan operasional yang timbul dari suatu pekerjaan tersebut.

4. Disiplin kerja PNS

Dari pengamatan yang penulis lakukan, disiplin Kerja Pegawai dilingkungan Sekretariat daerah Kabupaten Seluma sudah menunjukkan hasil yang positif, pegawai yang dulunya sangat malas untuk ikut apel bersama, setelah diberikan insentif menjadi rajin dan malu apabila tidak apel hal ini menunjukkan peningkatan yang sangat signifikan terhadap kinerja, dan juga peningkatan kinerja dapat dilihat dari peningkatan angka kehadiran yang didapatkan penulis berdasarkan observasi langsung dilapangan, sudah adanya tupoksi yang jelas pada masing-masing bagian sehingga pegawai negeri sipil yang berfungsi sebagai aparatur Negara dapat lebih proporsional dalam melaksanakan urusan publik, sehingga apabila urusan publik tersebut terlaksan dengan baik maka kinerja aparatur tersebut juga dapat dikatakan baik pula.

5. Kemampuan/skill Pegawai Negeri Sipil dalam menyelesaikan tugas

Dalam hal ini berdasarkan hasil wawancara dan observasi dilapangan sudah banyak pegawai yang sadar akan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga profesional, sehingga dapat berkerja proporsional dibidangnya masing-masing hal ini dilihat dari kesiapan mereka dalam menanggapi berbagai persoalan dan dinamika keraja, memang penulis rasakan belum sepenuhnya pegawai menyadari

betul akan kewajiban mereka sebagai pelayan publik sesuai dengan PP no 53 tahun 2010, namun sedikit demisedikit pegawai dilingkungan sekretariat daerah Kabupaten Seluma mulai menyadari akan keberadaan mereka adalah sebagai fasilitator/pelayan masyarakat sebagai objek publik yang harus mereka layani sebaik mungkin sehingga terciptanya satu pelayanan prima dari aparatur Negara yang disebut sebagai Pegawai Negeri Sipil.

6. Pendidikan dalam menunjang wawasan PNS

Dalam upaya meningkatkan wawasan berpikir dan kemampuan (*skill*) Pegawai maka memang harus ditunjang juga dengan pendidikan yang baik pula, disini penulis melihat banyak dari pegawai negeri sipil yang bertugas di lingkungan sekretariat Daerah kabupaten seluma sedang meneruskan pendidikannya baik itu di provinsi Bengkulu maupun di luar Provinsi Bengkulu, hal ini menandakan bahwa adanya antusiasme dari pegawai tersebut dalam hal peningkatan sumber daya Manusia yang akhirnya akan berdampak pada majunya pola pikir dan wawasan terhadap dunia kerja , sehingga dapat lebih professional dan sigap dalam menghadapi persaingan kerja dan dapat bersaing sehat.

7. Loyalitas terhadap pimpinan

Loyalitas dapat diartikan sebagai *support system* yaitu sifat positif dimana seorang bawahan selalu mensupport atau memberikan masukan yang membangun kepada atasannya sehingga tercipta suatu kerjasama tim yang solid, pepatah bersatu kita teguh, bercerai kita runtuh dirasakan memiliki domain tujuan yang sama terhadap kata loyalitas, dimana keberadaan atara bawahan dan atasan harus saling mendukung agar suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan mudah dan terencana, dalam hal ini berdasarkan observasi di lapangan penulis melihat langsung adanya loyalitas yang

ditunjukkan oleh seorang bawahan kepada atasannya, contohnya setiap staff dilingkungan Sekretariat daerah Kabupaten Seluma tepatnya di bagian Umum dan Perlengkapan setiap ada acara yang berkaitan dengan kegiatan Bupati ataupun lainnya harus standbay dan siap tanpa harus diperintahkan oleh kepala bagiannya, dari sini penulis melihat bahwa loyalitas kepada atasan sudah ada, maka dari itu pemberian insentif dirasakan sangat berperan dalam mendorong keinginan bekerja sebagai tenaga yang professional dan ahli disegala bidang, sekali lagi penulis mengatakan bahwa loyalitas jangan selalu terhadap atasan melainkan harus ada hubungan timbal baliknya, apabila seorang bawahan memiliki sifat loyal kepada atasan, alangkah bijaknya apabila seorang atasan memiliki loyalitas yang sama juga terhadap bawahan sehingga tercipta suatu dinamika kerja yang sehat.

Adapun Indikator untuk mengetahui apakah pemberian insentif ini berjalan dengan efektif atau tidak, dapat penulis paparkan melalui tingkat absensi pada pegawai di Sekretariat Kabupaten Seluma. Melalui analisa berdasarkan tingkat Absensi inilah dapat diketahui tinggi rendahnya kehadiran pada pegawai di Sekretariat Kabupaten Seluma setelah program insentif ini dilaksanakan, sebab kehadiran pegawai salah satu hal yang terpenting yang diperhatikan untuk mendapatkan insentif dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

CONCLUSION

Kesimpulan dari penelitian tentang : "Efektifitas Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Saerah Kabupaten Seluma" maka penulis menarik beberapa poin yaitu:

1. Adanya kesesuaian antara Pemberian insentif dengan Beban kerja Pegawai

2. Adanya keterkaitan antara Pemberian insentif dan Kinerja pegawai
3. Adanya sistem pemberian insentif di suatu jabatan
4. Adanya keterkaitan pemberian insentif dengan kebutuhan hidup pegawai
5. Adanya peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma setelah diberikan insentif.
6. Terjadi peningkatan kemampuan /skil pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma setelah Pegawainya diberikan insentif
7. Adanya peningkatan pendidikan para pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma
8. Setelah diberikan insentif pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma mempunyai kredibilitas yang tinggi
9. Pemberian insentif meningkatkan Loyalitas kepada Pimpinan

Adapun beberapa saran yang ingin penulis sampaikan sebagai bahan masukan untuk Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma, dalam menerapkan sistem pemberian insentif adalah sebagai berikut

1. Harus ada evaluasi pemberian insentif oleh Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma dalam suatu periode tertentu
 - a. Memperhatikan peningkatan kebutuhan pegawai
 - b. Besaran insentif yang diterima harus sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada pegawainya
2. Adanya pemerataan beban kerja dari setiap pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma.
3. Pemberian insentif harus tetap di laksanakan guna memotivasi semangat kerja pegawai

REFERENCE

- Nasution. 2002. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, Tarsito, Bandung. (hal.113)
- Sugiyono, 1998. *Metode Penelitian Administratif*, Rineka Cipta, Jakarta. (hal.8)
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung. (hal.6).