BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja atau *performace* merupakan hasil kerja baik kualitatif maupun kuantitatif yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang optimal adalah dambaan setiap perusaahan. Manajemen organisasi harus mempunyai strategi didalam mewujudkan sumber daya manusia yang dapat mewujudkan tujuan perusaahan.

Kinerja perusahaan merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan dimanapun, karena kinerja perusahaan merupakan cermin kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber-dayanya (Angel 2017).

Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi juga sangat penting bagi dunia usaha, karena dengan motivasi kerja tinggi maka produktivitas yang tinggi juga dapat tercapai. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan untuk mencapai suatu kepuasan.

Tidak ada keberhasilan mengerjakan sesuatu, seperti mengelola karyawan tanpa adanya motivasi baik dari pimpinan maupun karyawan. Seorang karyawan yang termotivasi biasanya bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan sesuatu secara konsisten dan aktif mencari peran dan tanggung jawab yang lebih besar. Seorang atau beberapa karyawan dalam sebuah tim yang memiliki motivasi tinggi dapat

membangkitkan semangat rekanrekan lainnya dan membawanya kearah prestasi yang semakin tinggi. Sebaliknya, para karyawan yang memiliki motivasi kurang akan sering menampilkan rasa tidak senang akan tugas-tugas dan tujuannya serta cenderung masa bodoh. (Zenah, 2014).

Tenaga honorer di instansi pemerintah akan dihapus mulai 28 November 2023 mendatang hal ini sesuai kebijakan kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi (kemenpan RB) yang tercantum dalam surat surat mentri PAN-RB tentang status kepegawaian instansi dilingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah (Mahar Prastiwi 2022).

Bardasarkan data dari kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan RB) mencatat jumlah tenaga honorer yang sudah mendapat pusat data (*data base*) di Indonesia sebanyak 157.210 dan mendaptkan insentif langsung dari tempat mereka bekerja. Berdasarkan data dari Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Gorontalo, jumlah tenaga honorer yang ada di provisinsi Goronlato sebanyak 4.608 berdasarkan data dari Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kab. Gorontalo jumlah tenaga honorer sebanyak 2.527 dan sudah menerima Surat Keputusan (SK) Bupati Gorontalo berdasarkan data dari dinas Pendidikan dan Kebudayan Kabupaten Gorontalo jumlah tenaga honorer sebanyak 35 karyawan honore (Ansiyah 2020).

Berdasarkan hasil survei awal dengan tenaga honorer mengatakan bahwa mereka lebih memilih menjadi tenaga honorer dengan insentif Rp. 800.000/bulan dibandingkan bekerja sebagai wirausaha karena mereka berharap akan diangkat sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) setelah bekerja kurang lebih 10 tahun.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Andi Kafrawi Jafar (2018) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa” menyatakan bahwa apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Oleh karena itu, ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan urian diatas dan studi empiris yang telah dilalukan oleh peneliti terdahulu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo”.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah penelitian yaitu:

1. Terdapat tenaga honorer yang mengatakan tuntutan kerja yang tidak sebanding degan insentif mereka.
2. Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan peneliti terdapat karyawan yang kurang maksimal dalam melakukan pekerjaan kantor.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka dikemukakan permasalahan yaitu:

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan honorer di Dinas Pendidikan dan Kebudayaa n Kabupaten Gorontalo?
2. Bagaimana kinerja karyawan honorer di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo?
3. Apakah ada pengaruh antara Pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan honorer di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo?

1.4 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan honorer di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan honorer di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo

3. Untuk mengetahuri pengaruh pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan honorer di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Secara umum, penelitian ini diharapkan secara teoritis dapat memberikan pengetahuan kepada pembaca dalam bidang sumber daya manusia khususnya dibidang insentif, motivasi dan kinerja.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Instansi: Penelitian ini di harapkan dapat berfmanfaat sebagai acuan atau pedoman untuk pengambilan kebijakan perusahaan terhadap pemeliharaan karyawan terutama dalam menetapkan kebijakan yang berhubungan dengan pemberian insentif dan motivasi kerja.
2. Tenaga Honorer: Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi untuk tenaga honorer khususnya di Kabupaten Gorontalo
3. Peneliti Selanjutnya: Peneliti selanjutnya bisa menggunakan penelitian ini untuk dijadikan referensi.