

## PEMBERIAN INSENTIF DALAM PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI ADMINISTRASI DI SMP NEGERI 2 MANANGGU

Norma Lidya Wemben  
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo  
[liidiawemben77@gmail.com](mailto:liidiawemben77@gmail.com)

### ABSTRAK

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang Pemberian Insentif dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Administrasi Di SMP Negeri 2 Mananggu dengan menggunakan fokus antara lain Jumlah Insentif, Ketepatan Waktu dan keadilan. Berdasarkan Hasil penelitian Ditinjau dari segi Jumlah Insentif yang diberikan kepada pegawai administrasi di SMP Negeri 2 Mananggu Kecamatan Mananggu Kabupaten Boalemo masih sangat minim, dimana di lihat dari jumlah tidak ada peningkatan dari tahun ke tahun hanya berkisar sebesar 300.000/bulan, sedangkan kebutuhan pegawai administrasi dalam memenuhi kebutuhan sehari hari saja tidak cukup sehingga sering mengakibatkan sebagian pegawai administrasi tidak termotivasi dalam melaksanakan tugasnya sehingga berdampak pada kinerjanya menurun. Ditinjau dari segi Ketepatan Waktu, ketepatan waktu dalam pemberian insentif di SMP Negeri 2 Mananggu belum sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan disepakati.. Ditinjau dari segi Keadilan, keadilan dalam pemberian insentif kepada sesama pegawai administrasi di SMP Negeri 2 Mananggu belum diterapkan karena masih ada sebagian pegawai yang tetap diberikan meskipun jarang masuk dan terlambat memasukan laporan, diberlakukan sama dengan pegawai yang rajin, sehingga menimbulkan terjadi kesenjangan antara pegawai yang satu dengan yang lain. Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti merekomendasikan bahwa Diharapkan Pimpinan mengevaluasi kembali jumlah insentif yang diberikan kepada pegawai administrasi disesuaikan dengan kebutuhan agar supaya kinerja pegawai akan meningkat anggaran direalisasikan agar pemanfaatannya sesuai ketentuan dalam juknis dan peruntukannya tepat. Perlunya Ketegasan dari pimpinan dan kepala tata usaha kepada pegawai yang sering terlambat dalam memasukan hasil laporannya agar supaya tidak berdampak pada keterlambatan pemberian insentif kepada pegawai yang lain. Perlunya perlakuan adil dari pimpinan kepada sesama pegawai administrasi agar pegawai yang sering terlambat mendapatkan efek jera

**Kata Kunci: Insentif; Peningkatan; Kinerja**

### ABSTRACT

*This type of research is the type of research used is descriptive qualitative. The purpose of this study is to obtain a clear picture of the provision of incentives in improving the performance of administrative staff in SMP Negeri 2 Mananggu by using a focus, among others, the number of incentives, timeliness and fairness. Based on the research*

*results In terms of the number of incentives given to administrative staff in SMP Negeri 2 Mananggu, Mananngu Sub-district, Boalemo District is still very minimal, where viewed from the amount of no increase from year to year only around 300,000 / month, while the needs of administrative staff in meeting daily needs is not enough so that it often results in some administrative staff being unmotivated in carrying out their duties so that the impact on performance decreases. In terms of Timeliness, the timeliness in providing incentives in SMP Negeri 2 Mananggu has not been in accordance with the rules that have been set and agreed. In terms of Justice, justice in providing incentives to fellow administrative staff at SMP Negeri 2 Mananggu has not been applied because it is still there are some employees who are still given even though they rarely come in and are late to submit a report, are treated the same as those who are diligent, causing a gap between one employee and another. Based on the results of the study, the researcher recommends that the Chairperson be expected to re-evaluate the amount of incentives given to administrative staff according to the needs so that employee performance will increase in the budget to be realized so that its utilization is in accordance with the provisions in the technical guidelines and appropriately designated. The need for assertiveness from leaders and heads of administration to employees who are often deluded in entering the results of their reports so that they do not have an impact on delays in providing incentives to other employees. The need for fair treatment from leaders to fellow administrative staff so that employees who are often late get a deterrent effect*

**Keywords:** *Incentive; Enhancement; The performance*

---

## PENDAHULUAN

Pendidikan mempunyai peran yang sangat strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan upaya mewujudkan cita-cita bangsa Indonesia dalam mewujudkan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Pemerintah merumuskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menjelaskan bahwa pendidikan dilakukan agar mendapatkan tujuan yang diharapkan bersama yaitu: pada pasal 3 UU no. 20 tahun 2003 dijelaskan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka

mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Dari penjelasan pendidikan yang telah dijelaskan dalam UU RI No. 20 Tahun 2003 sangatlah jelas bahwa pendidikan bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam mewujudkan tujuan tersebut dibutuhkan tenaga ahli. Hal ini juga mendukung adanya tenaga administrasi dalam memberikan layanan prima kepada masyarakat khususnya kepada konsumen pendidikan. Tenaga Administrasi Sekolah saat ini dijadikan

sebagai pusat pelayanan publik dalam meningkatkan pencitraan sekolah karena para tenaga administrasi sekolah merupakan pusatnya dalam mengelola pendidikan. Dengan kata lain dapat dikatakan juga sebagai dapur informasi sekolah.

Tenaga Administrasi Sekolah dalam hal ini menempati peran penting sebagai tenaga kependidikan dengan tugasnya yang bukan hanya sekedar membantu sekolah dalam urusan administrasi melainkan meliputi beberapa kegiatan penting dalam pengembangan kualitas sekolah seperti pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis. Dengan kata lain Tenaga Administrasi Sekolah ini bertugas sebagai pendukung berjalannya proses pendidikan di sekolah melalui layanan administratif guna terselenggaranya proses pendidikan yang efektif dan efisien di sekolah.

Masa depan sebuah sekolah sebagian besar ditentukan oleh orang-orang yang ada di lingkungan sekolah. Untuk meraih masa depan sekolah yang lebih baik, setiap personalia sekolah harus saling bersinergi, bekerja sama dan sama-sama bekerja dengan penuh keikhlasan untuk mewujudkan masa depan sekolah yang lebih baik, lebih mencerahkan dan lebih mencerdaskan kehidupan bangsa.

Tenaga administrasi sekolah adalah bagian dari unit pelaksana teknis penyelenggaraan sistem administrasi dan informasi pendidikan di sekolah. Informasi yang tenaga administrasi sekolah kelola penting sebagai basis pelayanan dan bahan pengambilan keputusan sekolah. Semakin lengkap dan akurat data terhimpun maka

pemberian pelayanan makin mudah dan pengambilan keputusan makin tepat.

Penempatan tenaga administrasi sekolah seharusnya benar-benar mempertimbangkan mutu, kemampuan, kecakapan, atau keahlian yang memadai untuk melaksanakan tugas mereka di bidangnya masing-masing. Tenaga Administrasi sekolah benar-benar tenaga profesional di bidangnya, seperti profesional di bidang manajemen perpustakaan, profesional di bidang manajemen keuangan sekolah, profesional di bidang kearsipan, profesional di bidang teknologi informatika komputer. Dan penempatan tenaga profesional di lingkungan tenaga administrasi sekolah ini seyogyanya mengacu pada prinsip "*the right man on the right job*".

Selain memiliki kemampuan, keahlian atau kecakapan yang memadai, yang tidak kalah pentingnya ialah tenaga administrasi sekolah harus memiliki visi dan komitmen yang kuat untuk turut memajukan dunia pendidikan. Hal tersebut haruslah diimplementasikan dalam bentuk kinerja yang baik dan efektif dari para tenaga administrasi di sekolah. Pemberian kompensasi berupa insentif sangat penting bagi pegawai, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja pegawai.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti di SMP Negeri 2 Mananggu terlihat bahwa kinerja tenaga administrasi belum efektif. Dimana tenaga administrasi belum melaksanakan tugasnya dengan baik, kurang disiplin dan belum bertanggung jawab sepenuhnya dalam mengerjakan tupoksinya, ini semua disebabkan karena jumlah insentif yang diberikan kepada

tenaga administrasi masih rendah. permasalahan lainnya tenaga administrasi kurang bergairah memberikan pelayanan kepada siswa, orang tua siswa jika ada surat yang diminta atau dibutuhkan, pelayanannya lambat sehingga terkesan tidak mempunyai kemampuan dalam melayani karena disebabkan pemberian insentif tidak tepat waktu di berikan sering terlambat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Dimana kompensasi berupa insentif, diterima setiap triwulan dengan besaran setiap bulan Rp. 300.000,00. Belum memadainya insentif yang diterima tenaga administrasi ini tentunya akan berdampak pada efektivitas kerja. selanjutnya permasalahan lain yang sering timbul ketidakadilan yang sering dilakukan oleh pimpinan dalam hal pembagian insentif, dimana pegawai administrasi yang sering tidak masuk diberikan insentif yang sama dengan pegawai administrasi yang rajin masuk sehingga berdampak pada kinerja tenaga administrasi itu sendiri

## PERMASALAHAN

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana Pemberian Insentif dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Administrasi Di SMP Negeri 2 Mananggu?

## Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang Pemberian Insentif dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Administrasi Di SMP Negeri 2 Mananggu.

## Fokus Penelitian

Penelitian ini difokuskan kepada tiga hal yaitu:

### Jumlah Insentif

Yang dimaksud dengan jumlah insentif dalam penelitian adalah jumlah yang diterima oleh guru masih belum memenuhi unsur kehidupan yang layak.

### Ketepatan Waktu

Yang dimaksud dengan ketepatan waktu dalam penelitian ini adalah pembayaran yang dilakukan seringkali tertunda karena masih menunggu hasil evaluasi dinas terkait.

### Keadilan

Yang dimaksud dengan keadilan dalam penelitian ini adalah pemberian insentif tidak mempertimbangkan mana guru yang rajin dan yang jarang masuk sama-sama menerima insentif.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini diarahkan untuk menghimpun fakta, tetapi tidak melakukan pengujian hipotesis, hanya mendeskripsikan informasi apa adanya sesuai dengan rumusan masalah. Oleh karena itu jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2014:381) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (Independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara satu dengan variabel yang lain.

## Teknik Pengumpulan Data

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini diperoleh melalui

beberapa teknik pengumpulan data, yaitu :

Teknik Observasi atau pengamatan merupakan alat pelengkap di dalam menghimpun data penelitian. Dalam melakukan pengamatan menggunakan catatan berstruktur dalam tahap pertama yang terbuka dalam tahap kedua memberikan perhatian pada sejumlah kategori yang terpilih

Wawancara; teknik pengumpulan data dengan wawancara menggunakan pedoman wawancara yang bersifat terbuka yang diajukan kepada sejumlah informan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

Teknik Dokumentasi; teknik dokumentasi umumnya digunakan untuk menjangkau data-data sekunder berupa catatan-catatan, buku-buku, laporan-laporan serta dokumen lain yang erat kaitannya dengan masalah yang diteliti.

### **Analisa Data**

Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif kualitatif, didasarkan pada data yang diperoleh melalui wawancara dan observasi serta pencatatan data sekunder yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Teknik analisis kualitatif menurut Sugiyono (2014:331), adalah data yang diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam (triangulasi), dan dilakukan secara terus menerus sampai datanya jenuh. teknik analisis ini juga melalui beberapa tahapan yaitu tahap pemrosesan satuan, pengkategorisasian data termasuk pemeriksaan keabsahan data, kemudian diakhiri dengan penafsiran data dengan kata-kata. Dalam teknik analisis tersebut, data

yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi langsung dianalisis. Analisis dan interpretasi data dilakukan pada waktu penelitian sedang berlangsung maupun setelah semua data yang diperlukan terkumpul.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Ditinjau dari segi Jumlah Insentif yang diberikan kepada pegawai administrasi di SMP Negeri 2 Mananggu Kecamatan Mananggu Kabupaten Boalemo masih sangat minim, dimana di lihat dari jumlah tidak ada peningkatan dari tahun ke tahun hanya berkisar sebesar 300.000/bulan, sedangkan kebutuhan pegawai administrasi dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari saja tidak cukup sehingga sering mengakibatkan sebagian pegawai administrasi tidak termotivasi dalam melaksanakan tugasnya sehingga berdampak pada kinerjanya menurun

Ditinjau dari segi Ketepatan Waktu, ketepatan waktu dalam pemberian insentif di SMP Negeri 2 Mananggu belum sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan disepakati, karena masih terdapat keterlambatan pembayaran yang seharusnya di bayarkan triwulan namun sering terlambat disebabkan menunggu hasil evaluasi dari Kepala Tata Usaha setelah itu dibayarkan, sedangkan masih ada sebagian pegawai yang tidak memasukkan hasil kinerja sehingga berdampak pada pembayaran tidak tepat waktu.

Ditinjau dari segi Keadilan, keadilan dalam pemberian insentif kepada sesama pegawai administrasi di

SMP Negeri 2 Mananggu belum diterapkan karena masih ada sebagian pegawai yang tetap diberikan meskipun jarang masuk dan terlambat memasukan laporan, diberlakukan sama dengan pegawai yang rajin, sehingga menimbulkan terjadi kesenjangan antara pegawai yang satu dengan yang lain .dan tentunya akan berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, maka penelitian mengenai pemberian Insentif dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Administrasi di SMP Negeri 2 Mananggu Kecamatan Mananggu Kabupaten Boalemo dapat disimpulkan sebagai berikut:

Ditinjau dari segi Jumlah Insentif yang diberikan kepada pegawai administrasi di SMP Negeri 2 Mananggu Kecamatan Mananggu Kabupaten Boalemo masih sangat minim, jumlah insentif dari tahun 2006 sampai dengan 2010 sebesar Rp. 300.000. sedangkan tahun 2010-2016 sudah diambil alih oleh pemda pembayarannya masih berjumlah Rp.300.000, dan tahun 2016 sampai dengan sekarang setelah pergantian kepala daerah sudah dinaikkan sebesar Rp. 400.000 masih minim sehingga kinerja menurun.

Ditinjau dari segi Ketepatan Waktu ketepatan waktu dalam pemberian insentif di SMP Negeri 2 Mananggu belum sesuai dengan aturan yang telah di tetapkan dan disepakati, karena masih terdapat keterlambatan pembayaran

yang seharusnya dibayarkan triwulan namun sering terlambat disebabkan menunggu hasil evaluasi dari Kepala Tata Usaha setelah itu dibayaran, sedangkan masih ada sebagian pegawai yang tidak memasukkan hasil kinerja sehingga berdampak pada pembayaran tidak tepat waktu.

Ditinjau dari segi Keadilan, keadilan dalam pemberian insentif kepada sesama pegawai administrasi di SMP Negeri 2 Mananggu belum diterapkan karena masih ada sebagian pegawai yang tetap diberikan meskipun jarang masuk dan terlambat memasukan laporan, diberlakukan sama dengan pegawai yang rajin, sehingga menimbulkan terjadi kesenjangan antara pegawai yang satu dengan yang lain .dan tentunya akan berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri

### **SARAN**

Diharapkan Pimpinan mengevaluasi kembali jumlah insentif yang diberikan kepada pegawai administrasi disesuaikan dengan kebutuhan agar supaya kinerja pegawai akan meningkat

Perlunya Ketegasan dari pimpinan dan kepala tata usaha kepada pegawai yang sering terlabat dalam memasukan hasil laporannya agar supaya tidak berdampak pada keterlambatan pemberian insentif kepada pegawai yang lain

Perlunya perlakuan adil dari pimpinan kepada sesama pegawai administrasi agar pegawai yang sering terlambat mendapatkan efek jera

Perlunya pimpinan mengevaluasi jumlah insentif, ketepatan waktu dalam pemberian insentif dan keadilan dalam memberikan insentif kepada pegawai yang datang tepat waktu sehingga kinerja pegawai administrasi lebih meningkat dari sebelumnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2007. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Anoraga, Panji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- ..... 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hidayat. 2008. *Teori Efektifitas Dalam Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- H. Hadari Nawawi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. Revisi kedua. Yogyakarta: BPF E
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Tb. S. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mulyadi, 2004. *Akuntansi Manajemen* Edisi Pertama. Yogyakarta, Cetakan Ketiga. Yogyakarta: BPF E
- Moleong. 2008. *Metodologi Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung: CV. Remaja. Rosdakarya
- Marihot. 2008. *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Panggabean, Mutiara S. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Richard, M. Steers. 2009. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Samsuddin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Supratikno, H. dkk. 2009. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2009. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi Dan Kepemimpinan Masa Depan*. Bandung: PT Refika Aditama

#### Sumber Lain:

UU No. 20 tahun 2003 tentang Kompensasi