

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Tanpa kemampuan yang baik dari Pegawai, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karena banyak Pegawai yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari Kinerja Pegawai yang tidak maksimal Kinerja Pegawai berasal.

Fenomena yang terjadi dalam perusahaan saat ini adalah adanya laporan dari para atasan terkait adanya permasalahan kinerja Pegawai bahwa kinerja pegawai masih dirasa kurang baik. Hal tersebut antara lain adalah kedisiplinan karyawan,

dibuktikan dari hasil wawancara dengan bagian kepegawaian terkait dengan masih adanya

beberapa pegawai yang datang terlambat masuk kerja. Masih ada permasalahan yang terkait dengan perilaku karyawan yang dirasa tidak sesuai dengan nilai-nilai instansi serta masih adanya pegawai yang belum mampu melakukan pengembangan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Dari hasil Penelitian dengan 8 Pegawai tetap yang mengatakan bahwa nilai-nilai budaya instansi selama ini telah diamalkan, namun tidak menutup kemungkinan jika masih ada pegawai yang melanggar peraturan yang ada. Hal ini mengindikasikan komitmen pegawai terhadap instansi masih rendah. (Umar & Norawati, 2022)

Dan dari hasil Penelitian dengan 8 pegawai tetap Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat mengatakan bahwa mereka mengharapkan perlu adanya penghargaan dari perusahaan atas prestasi mereka dalam melaksanakan tugas yang sudah diberikan oleh pimpinan kepada pegawai. Selama ini di instansi Dinas Kehutanan Pelabuhan Provinsi Sumatera Barat masih belum dapat memberikan apresiasi khusus bagi Pegawai yang berprestasi atau Pegawai yang memiliki kinerja yang berkinerja tinggi. Para Pegawai menganggap dengan pemberian penghargaan tersebut, Pegawai akan merasa lebih dihargai hasil kerjanya sehingga kinerja mereka pun akan semakin terpacu meningkat. Berdasarkan beberapa uraian diatas, dapat diidentifikasi masalah adalah masih rendahnya komitmen Pegawai dalam melaksanakan tugas dan menerapkan kedisiplinan dalam bekerja, hal ini terlihat dari tanggapan responden dari hasil wawancara dengan beberapa Pegawai pada saat survey. Pada penelitian ini juga terindikasi rendahnya kinerja pegawai, hal ini dikarenakan masih belum adanya penghargaan dari pimpinan terhadap capaian pegawai dalam melaksanakan

pekerjaannya. Hasil pada saat pra survey juga menemukan masih rendahnya motivasi kerja pegawai. Hal ini terlihat dari masih banyak pegawai yang melanggar disiplin seperti keterlambatan masuk kerja. Masih rendahnya perhatian pimpinan instansi yaitu pimpinan Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat terhadap capaian hasil kerja pegawai, sehingga pegawai tidak termotivasi untuk berkerja dengan baik. Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi, bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat. Dan bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi, untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai, untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat. (Umar & Norawati, 2022)

Tabel 1. 1
Data Satuan Dinas Kepegawaian Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat November 2022

NO	Satuan Dinas	Jumlah Pegawai
1	Dinas Kehutanan Induk	81
2	Polisi Hutan (Padang)	12
	Total	93

Tabel 1. 2

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021

No	SasaranStrategis	Indikator kinerja utama	Target	Realisasi	Capaian Realisasi (%)
1	Terwujud nya optimalisasi pemanfaatan dan penggunaan kawasan hutan	Presentase pemanfaatan dan penggunaan kawasan hutan yang sesuai dengan fungsi dan peruntukannya	100%	100%	100
		Nilai penerimaan bukan pajak (PNBP) sektor kehutanan	85%	94.29%	110.93
Rata-rata capaian sasaran strategis I					105.46
2	Menurunnya laju kerusakan hutan	Presentase penurunan luas kerusakan hutan	15%	19.75%	131.67
Rata-rata capaian sasaran strategis II					131.67
3	Peran serta masyarakat dalam pengelolaan hutan mengikat	Presentase luas kawasan hutan yang dikelola oleh masyarakat	21.22%	25.12%	118.43
Rata-rata capaian sasaran strategis III					118.43
4	Meningkatnya tata kelola organisasi	Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja	BB (80.00)	A (83.11)	103.89
Rata-rata capaian sasaran strategis IV					103.89
Rata-rata capaian sasaran strategis I s/d IV					114.86

Indikator *outcome* yang di targetkan pada Tahun 2021 adalah indikator Kinerja utama (IKU), berupa indikator yang di tetapkan dalam dokumen perjanjian

Kinerja (PK) Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat. Capaian IKU Tahun 2021 selanjutnya digunakan untuk menilai capaian Sasaran Strategis Tahun 2021. Pencapaian Sasaran Strategis 2021 yang di dukung capaian IKU (*outcome*) adalah sebagaimana digambarkan dalam Tabel di atas dengan uraian sebagai berikut :

1. Capaian sasaran strategis “Terwujudnya optimalisasi pemanfaatan dan penggunaan kawasan hutan” Tahun 2021 sebesar 105,46% di ukur melalui capaian 2 (dua) IKU.
2. Capaian sasaran strategis “Menurunnya laju kesruskan hutan” Tahun 2021 sebesar 131,67% di ukur melalui capaian 1 (satu) IKU.
3. Capaian sasaran strategis “Peran serta masyarakat dalam pengelolaan hutan meningkat” Tahun 2021 sebesar 118,43% di ukur melalui capaian 1 (satu) IKU.
4. Capaian sasaran strategis “Meningkatnya tata kelola organisasi” Tahun 2021 sebesar 103,89% di ukur melalui capaian 1 (satu) IKU.

Seluruh rencana capaian kinerja tahun 2021 dapat di capai dan berhasil diwujudkan, walaupun ada beberapa kegiatan yang dalam pelaksanaannya tidak terealisasi 100% dan tidak tepat waktu (terlambat), di sebabkan oleh beberapa faktor penghambat dan kondisi yang tidak diperkirakan sebelumnya, namun dengan langkah-langkah koordinatif dan strategi yang dikembangkan oleh segenap jajaran Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat dapat diminimalisir seluruh kendala dan hambatan sehingga mendapatkan solusi pemecahnya, hal ini merupakan pelajaran yang sangat berharga untuk prningkatan kinerja di masa mendatang.

Dalam hal ini pegawai yang bekerja merupakan salah satu unsur yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Kelengkapan dari jumlah dan kualitas dari karyawan akan mempengaruhi keberhasilan dari Kinerja Pegawai yang berujung pada peningkatan Kinerja Pegawai. Untuk itu pegawai dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya.

Menurut (Wijaya & Susanty, 2017) Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja Pegawai adalah motivasi. “motivasi yang diberikan pimpinan kepada bawahan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula kepada para bawahannya dalam sebuah organisasi agar tercapainya suatu organisasi dan tanggung jawab yang sudah ditentukan organisasi”. Adapun dimensi motivasi pada Dinas Kehutanan meliputi kebutuhan akan prestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Pada kebutuhan akan prestasi, ditunjukkan dengan kurangnya kreatifitas Pegawai, tidak memiliki banyak inovasi baru dan berdampak ke kinerja Pegawai. Sedangkan fenomena pada kebutuhan afiliasi masih ada beberapa Pegawai yang kurang mampu berkomunikasi dengan baik dan tidak suka bekerja sama antar Pegawai sehingga dapat menghambat kinerja. Kemudian pada dimensi kebutuhan akan kekuasaan terlihat dari beberapa Pegawai yang kurang bersemangat dalam bekerja untuk memperoleh jabatan tertentu atau naik level jabatan. (Handayani et al., 2019)

Punishment(hukuman) adalah sesuatu yang diberikan karena anak berbuat kesalahan, anak melanggar suatu aturan yang berlaku, sehingga dengan diberikannya hukuman, anak tidak akan mengulangi kesalahan tersebut, dan hukuman diberikan sebagai suatu pembinaan bagi anak untuk menjadi *pribadi susila*” (Pramesti et al., 2019)

Sedangkan (Sintya, 2018)berpendapat*Reward* (Penghargaan) merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan terhadap Pegawainya atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik penghargaan yang bersifat intrinsik ataupun ekstrinsik. Dengan adanya penghargaan yang baik diharapkan pegawai mampu meningkatkan kinerja serta lebih memiliki keinginan yang tinggi untuk unggul dalam melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk berkompetisi sehingga tercapai keseimbangan antara tujuan pribadi dan organisasi. Karena di lain sisi, penghargaan yang baik pun juga bisa menjadi motivasi tersendiri bagi pegawai tersebut untuk mencapai kinerja yang baik kedepannya.

(Fachreza et al., 2018)kata Motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian Motivasi berarti sesuatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat sebagai salah satu unsur pelaksana otonomi daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dipimpin oleh Kepala Dinas Kehutanan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur Sumatera Barat, mempunyai tanggung jawab untuk selalu meningkatkan kualitas

penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan serta meningkatkan pelayanan kepada masyarakat di bidang kehutanan.

Penelitian ini mengacu sama penelitian yang dilakukan oleh (**Hajrina and Mariam 2018**),dimana terdapat perbedaan penelitian ini dengan penelitian tersebut adalah dari segi variabel penelitian ini berbeda yaitu tidak menggunakan variabel kemampuan kerja,kemudian dari segi objek yang berbeda,penelitian ini menggunakan variabel X1 yaitu *Punishment*, X2 yaitu *Reward Kerja*, Z yaitu Motivasi, Y yaitu Kinerja Pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dilihat terdapat perbedaan hasil penelitian, dengan adanya perbedaan hasil penelitian ini penulis tertarik melakukan penelitian dengan menambah variabel baru dan objek penelitian yang juga berbeda, dengan judul penelitian “**Pengaruh *Punishment* Dan *Reward Kerja* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang, maka penulis dapat menentukan identifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. *Punishment* yang masih rendah menyebabkan kinerja pegawai menurun.
2. *Reward Kerja* pegawai yang masih rendah akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.

3. Motivasi karyawan masih rendah akan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.
4. Kurangnya komunikasi antara sesama karyawan akan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.
5. Tidak adanya kerja sama tim akan menyebabkan kinerja pegawai menurun.
6. Kurangnya tolong menolong antar sesama rekan kerja akan menyebabkan rendahnya kinerja pegawai.
7. Banyaknya penurunan kehadiran yang menunjukkan bahwa komitmen para pegawai mengalami penurunan sehingga mengakibatkan pada kinerja perusahaan yang semakin menurun.
8. Kurangnya semangat kerja pegawai
9. Ketergantungan penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional pada kompetensi sumber daya manusia.
10. Tidak setiap Pegawai mendapatkan kesempatan yang sama terhadap akses untuk mendapatkan pelatihan atau pembinaan baik di masing-masing profesi maupun antar profesi.

1.3 Batasan Masalah

Guna lebih memberikan arahan dan memudahkan dalam penelitian ini, penulis akan membatasi masalah ini dengan *Punishment* (X1) dan *Reward Kerja* (X2) sebagai variabel bebas, Dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat, serta

Motivasi (Z) sebagai variabel intervening pada Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.

1.4 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah diatas perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Punishment* terhadap Motivasi pada Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat?
2. Bagaimana pengaruh *Reward Kerja* terhadap Motivasi pada Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat ?
3. Bagaimana pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Pegawai pada Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat?
4. Bagaimana pengaruh *Reward Kerja* terhadap Kinerja Pegawai pada Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat ?
5. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat ?
6. Bagaimana pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai variabel intervening pada Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat?
7. Bagaimana pengaruh *Reward Kerja* terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai variabel intervening pada Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian diatas adalah :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh *Punishment* terhadap Motivasi pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh *Reward Kerja* terhadap Motivasi pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh *Reward Kerja* terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.
6. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai variabel intervening pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.
7. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh *Reward Kerja* terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai variabel intervening pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berharga mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan *Punishment* dan *Reward Kerja* terhadap peningkatan Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai variabel intervening.

2. Bagi Akademik

Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan penelitian lebih lanjut terutama tentang *Punishment* , *Reward Kerja*, Motivasi dan Kinerja Pegawai.