

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

(Hasyim, 2020) Di era globalisasi dalam melakukan suatu kegiatan bisnis, suatu perusahaan atau organisasi bisnis sangat memerlukan adanya sumber daya manusia untuk menjalankan segala fungsi perusahaan yang di miliki. Sumber daya manusia merupakan makhluk sosial yang menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Tujuan suatu perusahaan bisa tercapai apabila adanya kerja sama yang baik antara karyawan dengan perusahaan. Salah satu yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan itu adalah manajemen sumber daya manusia yang baik.

(Hilmi et al., 2018) Pada sebuah organisasi, baik itu instansi pemerintah juga perusahaan harus memanfaatkan semua sumber daya yang ada pada organisasi di tempat tersebut, salah satunya yaitu sumber daya manusia (SDM). Apabila pemerintah atau perusahaan mampu menjalankan sumber daya manusia (SDM) yang ada pada organisasi dengan maksimal, maka tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai. Hal ini dikarenakan, kesuksesan sebuah perusahaan dapat diketahui pada kualitas sumber daya manusia (SDM). Adapun cara agar bisa meningkatkan kuaalitas sumber daya manusia (SDM) adalah dengan pemberdayaan sumber daya manusia melalui pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kantor Bupati salah satu instansi yang bergerak dalam bidang pelayanan publik. Kantor bupati adalah tempat yang sediakan oleh pemerintah yang di gunakan oleh PNS pegawai

negri sipil untuk bekerja, yang di lengkapi dengan beberapa fasilitas pendukung di dalamnya.

(Lutfia Lutfia et al., 2024) Kinerja ialah capaian kerja pada diri individu secara menyeluruh dalam kurun waktu tertentu selama mereka menjalankan tugasnya, misal standar hasil kerja maupun target yang sudah direncanakan dan atas kesepakatan bersama.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja masih merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen, sehingga manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan antara lain ialah kompensasi dan beban kerja yang diterima.

(Purwaningsih et al., 2024) Indikator kinerja karyawan antara lain kuantitas hasil (jumlah output sesuai target), kualitas hasil (hasil kerja baik dan benar), ketepatan waktu (menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditetapkan) dan tingkat kehadiran (disiplin hadir tepat waktu saat masuk, pulang dan jam kerja).

(Nasution, 2020) Kompensasi merupakan imbalan atas jasa atau imbalan yang diberikan suatu organisasi kepada pegawainya karena pegawai tersebut telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya bagi kemajuan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi juga dapat diartikan sebagai apa

yang diterima karyawan atas jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Indikator gaji meliputi: gaji, insentif dan tunjangan. Kompensasi yang bertanggung jawab dan adil dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan hasil karyawan. kompensasi yang diberikan kepada karyawan hendaknya tepat dan adil karena dapat meningkatkan kemampuan karyawan sehingga meningkatkan produktivitas kerja karena karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.

Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar, maka jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik. Letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjuak tenaga kerja (fisik dan pikiran) Apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin besar maka kinerja karyawan semakin tinggi, sebaliknya apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin rendah, maka kinerja karyawan juga rendah.

Sedangkan, Pelatihan adalah salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang baik dan tepat sangat diperlukan pelatihan dan pengembangan. Hal ini sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja untuk menghadapi tugas pekerjaan yang dianggap belum menguasainya. pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan

meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

(Parashakti & Noviyanti, 2021) Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya, Pelatihan sumber daya manusia merupakan kebutuhan alami dari setiap organisasi, sehingga menjadi semacam “bahan bakar” untuk keberlangsungan “mesin” organisasi baik untuk saat ini maupun masa yang akan datang.

(Rosmayati et al., 2021) Memberikan Pelatihan dan Pengembangan kepada Karyawan adalah salah satu fungsi utama Human Resource Management. Pelatihan & Pengembangan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan produktivitas sehingga menghasilkan efektivitas organisasi. Organisasi perlu mempertimbangkan biaya, waktu dan usaha yang terlibat dalam kegiatan Pelatihan & Pengembangan sebagai investasi daripada biaya.

(Purwaningsih et al., 2024) Motivasi kerja merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kuat lemahnya motivasi kerja sangat ditentukan oleh terpenuhinya harapan-harapan, keinginan dan kebutuhan karyawan. Salah satu indikator motivasi adalah kebutuhan fisik yang didalamnya berupa gaji, tunjangan, bonus, dan sebagainya. Hubungan saling mempengaruhi antara variabel kompensasi, disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan yaitu semakin tinggi disiplin karyawan akan

meningkatkan motivasi kerja karyawan. motivasi adalah kebutuhan fisik yang didalamnya berupa gaji, tunjangan, bonus, dan sebagainya. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung berupa gaji, upah, insentif dan kompensasi tidak langsung berupa penghargaan, jaminan kesehatan dan sebagainya.

Kantor Bupati Sijunjung merupakan bagian dari Pemerintahan Kabupaten Sijunjung, Sumatera Barat. Kantor bupati sijunjung terletak atau beralamat di jl. Prof M. Yamin No. 53 Muaro Sijunjung kabupaten Sijunjung provinsi Sumatera Barat. Kabupaten Sijunjung awalnya bernama Kabupaten Sawahlunto Sijunjung. Pada tahun 2003, Kabupaten Sijunjung dimekarkan menjadi Kabupaten Dharmasraya. Kemudian, pada tahun 2008, nama resmi kabupaten ini berubah menjadi Kabupaten Sijunjung terletak ditepi jalan kota muaro sijunjung. Kantor Bupati Sijunjung merupakan Instansi Pemerintahan yang terdiri dari Pusat pemerintahan Kabupaten Sijunjung, Kantor pusat administrasi dan pelayanan publik, Tempat kedudukan Bupati Sijunjung, yang di gunakan untuk Mengkoordinasikan kegiatan pemerintahan, Mengelola kebijakan publik, Menyediakan pelayanan administratif, Mengawasi pelaksanaan program pembangunan, Mengelola keuangan daerah. Muaro sijunjung kota yang tertata rapi. Kantor Bupati Sijunjung, tampak rapi jika diperhatikan, perkarangan yang bersih dan terstruktur, penampakan ini bisa lihat saat memasuki jalan M. Yamin arah kelogas atau arah sebaliknya.

Penting untuk memahami hubungan antara kompensasi kerja, pelatihan pengembangan kerja, dan kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel

intervening. Peran Kantor Bupati Sijunjung mempunyai peranan yang strategis dalam mengembangkan sektor Kantor Bupati Sijunjung. Dalam menjalankan fungsinya, kinerja pegawai menjadi kunci keberhasilan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hal tersebut dengan memfokuskan pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, khususnya kompensasi kerja dan pelatihan pengembangan kerja.

Berikut disajikan tabel rekapitulasi data kehadiran pegawai di Kantor Bupati Sijunjung tahun 2021 - 2024 sebagai berikut :

Tabel 1.1

Data Kehadiran Pegawai Kantor Bupati Sijunjung

Tahun	Persentase Kehadiran
2021	92%
2022	95%
2023	87%
2024	85%

Sumber : Kantor Bupati Sijunjung

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa persentase kehadiran dari 3 tahun terakhir mengalami pasang surut. Pada tahun 2021 pencapaian target yang telah dipersentasekan berjumlah sebesar 92% dan mengalami kenaikan pada tahun 2022 sebesar 95% lalu pada tahun 2023 mengalami penurunan sebesar 87% dan pada tahun 2024 mengalami penurunan yaitu sebesar 85% dengan persentase. Ketika tingkat kehadiran masih mengalami pasang surut dan tidak terealisasi dengan baik berarti terdapat masalah yang menyebabkan penurunan kinerja yang dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi dan penurunan kinerja pegawai di Kantor Bupati Sijunjung.

Rendahnya ketidakhadiran pegawai dapat mempengaruhi hasil kerja dan kinerja pegawai. Adapun beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh kompensasi dan pelatihan pengembangan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Bupati Sijunjung.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas. Maka dari itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kompensasi kerja, pelatihan pengembangan kerja, kinerja pegawai mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Kantor Bupati Sijunjung. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kepada pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang diatas tersebut, maka dapat diajukan sebuah penelitian yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN PENGEMBANGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR BUPATI SIJUNJUNG”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat didefinisikan masalah sebagai berikut :

1. Masih kurangnya kompensasi berdampak pada kinerja pegawai pada Kantor Bupati Sijunjung.

2. Terjadi perubahan manajemen dalam perusahaan yang membuat pegawai menjadi kurang nyaman
3. Masih terjadinya penurunan kinerja pegawai pada Kantor Bupati Sijunjung disebabkan oleh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang belum baik.
4. Masih rendahnya kinerja karyawan pada Kantor Bupati Sijunjung disebabkan oleh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai yang kurang baik.
5. Masih rendahnya kemampuan karyawan dalam bekerja pada Kantor Bupati sijunjung
6. Pegawai sering menunda untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya
7. Kurangnya semangat kerja pegawai yang menyebabkan pencapaian tugasnya tidak memenuhi target yang ditentukan.
8. Terjadi penurunan semangat kerja pada kantor bupati sijunjung.
9. Masih kurangnya pelatihan dan pengembangan kerja yang diberikan kantor bupati sijunjung.
10. Pegawai merasa tidak termotivasi terhadap pekerjaannya.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka penulis memberikan batasan peneliti agar tujuan dari pembahasan dapat lebih terarah sasarannya. Adapun masalah yang penulis bahas dalam penelitian ini hanya terbatas mengenai masalah faktor yang diduga mempengaruhi kompensasi dan pelatihan pengembangan kerja

terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada kantor bupati sijunjung .

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap motivasi kerja sebagai Variabel intervening pada Kantor Bupati Sijunjung?
2. Bagaimana pengaruh Pelatihan pengembangan kerja terhadap motivasi kerja sebagai variabel Intervening pada Kantor Bupati Sijunjung?.
3. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Sijunjung?
4. Bagaimana pengaruh Pelatihan pengembangan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Sijunjung?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Sijunjung?
6. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai Variabel intervening pada Kantor Bupati Sijunjung?
7. Bagaimana pengaruh Pelatihan pengembangan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai Variabel intervening pada Kantor Bupati Sijunjung?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja sebagai Variabel intervening pada Kantor Bupati Sijunjung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan pengembangan kerja terhadap motivasi kerja sebagai variabel Intervening pada Kantor Bupati Sijunjung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bupati Sijunjung.
4. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan pengembangan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bupati Sijunjung.
5. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bupati Sijunjung.
6. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Bupati Sijunjung.
7. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan pengembangan kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Bupati Sijunjung.

1.5.2 Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat bagi berbagai pihak yang membacanya diantaranya :

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta dapat membandingkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya di dalam instansi pemerintahan. Serta penelitian ini diharapkan dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan penambahan pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan lalu disimpulkan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi tambahan pengetahuan, wawasan serta sebagai sumbang pemikiran dalam menyebarluaskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan kepada lingkungan dan masyarakat sekitar.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan referensi untuk peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian di bidang yang sama.