

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia atau pegawai merupakan aset utama dari setiap organisasi, karena pegawai berhak menentukan berhasil dan tidaknya suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia didalam organisasi. Unsur manajemen sumber daya manusia yang merupakan tenaga kerja. Dengan demikian, fokus yang di pelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai (**Taha & Jabid, 2022**).

Masalah pengelolaan sumber daya manusia pada sebuah organisasi sering dipandang hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi namun sesungguhnya pengelolaan sumber daya manusia akan mempengaruhi output organisasi secara keseluruhan dan mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas terlebih bagi organisasi pemerintahan sebagai pelayanan publik dimana output dari pengelolaan sumber daya manusia didalamnya akan langsung bersinggungan dengan penilaian masyarakat yang akan dipandang dan diukur

sebagai sebuah kinerja. Kinerja dapat tercapai secara optimal apabila ada kompensasi yang akan memotivasi pegawai (**Lukman, 2023**).

Oleh karenanya, pegawai memiliki kontribusi terbesar dalam kejayaan sebuah organisasi. mampu menciptakan kejayaan tersebut, karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik untuk menciptakan hal tersebut, maka dibutuhkan pegawai yang mampu memberikan kontribusi lebih terhadap organisasi. Layanan administrasi merupakan salah satu bagian dari pemberian dukungan Sekretaris DPRD pada tugas dan fungsi DPRD. Dalam pelaksanaan tugasnya, Sekretaris DPRD memimpin Sekretariat DPRD yang secara teknis bertanggung jawab kepada Ketua DPRD dan secara administratif bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekda. Sedangkan tugas Sekretaris DPRD Kabupaten Dharmasraya adalah melaksanakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, dalam membantu tupoksi DPRD.

Kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap seberapa banyak seseorang dapat memberikan kontribusi terhadap instansi dimana dia bekerja. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik kerja yang harus diselesaikan oleh pegawai. Setiap organisasi perlu mengetahui kelamahan dan kelebihan pegawainya sebagailandasan untukmemperbaiki kinerja pegawai dalam rangka meningkatkan produktifitas dan pengembangan pegawai sehingga kinerja pegawai pada setiap instansi harus dioptimalkan demi tercapainya tujuan instansi tersebut (**S. Basri & Saman, 2020**).

Berikut ini data dari Capain Kinerja Pegawai Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya :

Tabel 1.1
Data Pencapaian Kinerja Pegawai Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya
Pada Tahun 2022-2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	2022			2023		
			Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1.	Memfasilitasi tugas dan fungsi DPRD secara teknis operasional dan administratif	Persentase agenda DPRD yang difasilitasi	95%	95%	100%	95%	95%	100%
		Persentase tercapainya Fasilitasi hubungan Kerjasama antara DPRD dan Pemerintah Daerah dalam Pelaksanaan Fungsi DPRD	95%	95%	100%	96%	96%	100%
2.	Meningkatkan akuntabilitas perangkat	Nilai AKIP Perangkat Daerah	100 %	67%	67%	100 %	70%	70%
		Nilai PMPRB	67%	23,8%	35%	0	0	0
		Nilai IKM anggota DPRD terhadap pelayanan Setwan	90%	34,2%	38%	90%	29,1%	30,9%

(Sumber : Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat sasaran strategis Pertama, Persentase agenda DPRD yang difasilitasi dengan indikator Pertama, Memfasilitasi tugas dan fungsi DPRD secara teknis operasional dan administ Persentase agenda DPRD yang difasilitasi, Pada tahun 2022 dengan target yang ditetapkan 95% dan terealisasi 95% dengan capaian 100%, Pada tahun 2023 dengan target yang ditetapkan 95% dan terealisasi 95% dengan capaian 100%. Sedangkan Indikator kedua, yaitu Persentase tercapainya Fasilitasi hubungan Kerjasama antara DPRD dan Pemerintah Daerah dalam Pelaksanaan Fungsi DPRD, Pada tahun 2022 dengan target yang ditetapkan 95% dan terealisasi 95% dengan capaian 100%, Dan pada tahun 2023 dengan target yang ditetapkan 96% dan terealisasi 96% dengan capaian 100%. Untuk Sasaran Strategis Kedua, Meningkatkan akuntabilitas perangkat dengan Indikator Pertama, Nilai AKIP Perangkat Daerah, Pada tahun 2022 dengan target yang ditetapkan 100% dan terealisasi 67% dengan capaian 67%, Dan pada tahun 2023 dengan target yang ditetapkan 100% dan terealisasi 70% dengan capaian 70%. Indikator Kedua, Yaitu Nilai PMPRB, Pada tahun 2022 dengan target yang ditetapkan 67% dan terealisasi 23,8% dengan capaian 35%. Sedangkan Untuk Indikator Ketiga, Nilai IKM anggota DPRD terhadap pelayanan Setwan, Pada tahun 2022 dengan target yang ditetapkan 90% dan terealisasi 34,2% dengan capaian 38%, Dan pada tahun 2023 dengan target yang ditetapkan 90% dan terealisasi 29,1% dengan capaian 30,9%. Jadi kesimpulanya bahwa kinerja Pegawai pada Kantor DPRD Kab. Dharmasraya belum mencapai target yang telah ditentukan dan belum optimal.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja (**Yuniyanto et al., 2023**).

Menurut (**Husin; Nurwati; Sitti, 2021**) kinerja dipahami sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Apabila pegawai memandang pemberian kompensasi memadai, prestasi kerja/kinerja, memotivasi maupun kepuasan kerja karyawan diharapkan akan meningkat (**Saudin et al., 2023**).

Pemberian kompensasi oleh perusahaan merupakan salah satu biaya yang harus dikeluarkan perusahaan kepada pegawainya. Oleh karena itu perusahaan akan melakukan penilaian akan kinerja yang dihasilkan pegawai. Pemberian kompensasi bagi pegawai tentunya akan sangat berguna bagi pegawai sebagai salah satu untuk mempertahankan dan memenuhi kebutuhan hidupnya secara ekonomis. Pemberian kompensasi secara rasional tentunya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Begitupun sebaliknya, jika pemberian kompensasi yang diberikan kepada pegawai tidak rasional tentunya akan menurunkan kinerja pegawai (**Haryudina, 2020**).

Promosi jabatan terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan kepekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level. Promosi jabatan yang dilakukan manajemen perusahaan memberikan peranan penting bagi setiap pegawai, bahwa setiap pegawai menjadikan promosi jabatan menjadi tujuan yang selalu diharapkan (**Widyani & Putra, 2020**).

Promosi memberikan peranan penting bagi setiap pegawai bahkan idaman yang diinginkan oleh pegawai. Promosi adalah suatu kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan dan kecakapan karyawan yang mampu menjabat suatu jabatan yang lebih tinggi. Promosi ialah seorang pegawai yang dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain dimana tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan jabatannya lebih tinggi dan gaji yang diperoleh juga tinggi. Seorang pegawai pasti menginginkan promosi jabatan salah satu kebutuhan pegawai yang sangat penting untuk dipenuhi perusahaan adalah penghargaan atas prestasi yang dicapai pegawai tersebut (**Rusadi et al., 2020**).

Promosi adalah bentukan yang mengejutkan serta menyemangati agar bekerja dengan lebih baik lagi dan bentuk kerja dimana pihak lainnya mendukung. Pegawai akan lebih aktif dalam melakukan kegiatan, jika hal ini dipercaya dapat menuju kepada kesempatan karir. Adapun promosi jabatan yaitu proses dalam memindahkan jabatan pegawai ke jabatan lainnya yang memiliki kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan jabatannya yang dulu. Perusahaan melakukan promosi karena memiliki tujuan, di mana peluang yang pegawai dapatkan dalam meningkatkan inovasi dan kreativitasnya menjadi lebih baik agar perusahaan dapat memperoleh untung yang maksimal, kemudian tujuan promosi juga untuk meningkatkan serta menambah pengalaman dan pengetahuan pegawai dalam bekerja, hal ini bisa menjadi motivasi pegawai lainnya agar kinerjanya meningkat (**Andriani, 2022**).

Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang untuk mengerjakan dengan baik dan dapat disiplin agar mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja merupakan kemampuan sekelompok orang yang dapat bekerjasama dengan giat dan mempunyai konsekuensi yang tinggi dalam mengerjakan tujuan mereka bersama-sama (**Rumengen et al., 2023**).

Menurut (**Nabila & Fu'ad, 2022**) semangat kerja dapat diartikan sebagai keadaan mental atau perilaku individu dari seorang pekerja atau kelompok yang menimbulkan kegembiraan yang mendalam dari tenaga kerja untuk bekerja dengan tekun dan konsisten untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Semangat kerja yang tinggi dapat diartikan dengan berfokus pada kepuasan kerja,

kemauan untuk bekerja, kemampuan untuk mengambil inisiatif dalam organisasi, dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan daripada pencapaian pribadi.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dan hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda maka penulis tertarikmelakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai dengan Semangat Kerja Sebagai variable intervening pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas ,maka penulis dapat menentukan identifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Masih adanya pegawai yang menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan instansi seperti tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
2. Rendahnya pemberian kompensasi mengakibatkan pegawai menjadi tidak termotivasi untuk meningkatkan kuantitas kerjanya
3. Masih ada kinerja pegawai yang belum sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan
4. Kuantitas kerja yang kurang optimal, dilihat dari hasil kinerja pegawai yang masih belum mencapai target
5. Peluang promosi jabatan yang dirasa terbatas oleh pegawai, sehingga mempengaruhi motivasi kerja mereka
6. Masih kurangnya kesadaran pegawai untuk memotivasi diri sendiri dalam melakukan suatu pekerjaan dengan semangat

7. Belum maksimalnya promosi jabatan kantor pada DPRD Kabupaten Dharmasraya hal ini di buktikan dengan capaian kinerja yang belum maksimal
8. Masih kurangnya promosi jabatan untuk para pegawai dikantor DPRD Kabupaten Dharmasraya
9. Rendahnya tingkat kepuasan pegawai terhadap sistem kompensasi yang diterapkan
10. Rendahnya kinerja pegawai akibat kurangnya dorongan untuk meningkatkan produktivitas

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka penulis perlu membatasi masalah yang diteliti sebagai variabel bebas yaitu Kompensasi, Promosi Jabatan, dan Semangat Kerja sebagai variabel intervening serta sebagai variabel terikatnya yaitu Kinerja Pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya.

1.4 Rumusan Masalah

Atas dasar latar belakang di atas,maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja Di Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya?
2. Apakah Promosi Jabatan Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja Di Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya?

3. Apakah Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya?
4. Apakah Promosi Jabatan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya?
5. Apakah Semangat Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya?
6. Apakah Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya?
7. Apakah Promosi Jabatan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dilakukan oleh penulis adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mengungkapkan:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja Di Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya?
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja Di Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya?
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya?
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya?

5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya?
6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Semangat Kerja sebagai variabel intervening Di DPRD Kabupaten Dharmasraya?
7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai dengan Semangat Kerja sebagai variabel intervening Di DPRD Kabupaten Dharmasraya?

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya Kompensasi, Promosi Jabatan, dan Semangat Kerja serta dapat membandingkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya di dalam instansi pemerintahan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta reverensi bagi peneliti lainnya yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian berikutnya.

3. Bagi pembaca

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan memberikan nilai tambah pengetahuan dan wawasan tentang kompensasi, promosi jabatan, kinerja pegawai dan semangat kerja.