

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya utama untuk mencapai tujuan. Manusia merupakan faktor penting dalam organisasi karena manusia mampu menggerakkan seluruh komponen yang ada dalam organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang mempunyai pikiran dan perasaan yang membedakannya dengan faktor-faktor produksi yang lain. Perbedaan karakter dan perannya adalah sangat penting, sehingga organisasi harus senantiasa mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar mampu menciptakan keunggulan dalam masyarakat. Sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja baik akan memberikan sumbangan yang sangat besar dalam memajukan organisasi.

Dalam melaksanakan pembangunan khususnya pemberian layanan publik kepada masyarakat membutuhkan sumber daya manusia berupa aparatur pemerintah yang memiliki kemampuan tertentu. Tingkat profesionalisme aparatur pemerintahan perlu terus ditingkatkan melalui penempatan aparatur pemerintah yang tepat, sesuai dengan tuntutan pekerjaan, serta memiliki kualifikasi dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada era globalisasi saat ini setiap organisasi pemerintah dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia menjadi lebih inovatif terhadap perubahan. Peningkatan mutu sumber daya manusia yang strategis melalui peningkatan keterampilan, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia. Hal ini merupakan syarat utama untuk mewujudkan kemampuan bersaing dan kemandirian. Dalam sebuah

organisasi peran sumber daya manusia merupakan hal yang begitu penting dalam menentukan keefektifan berjalan suatu organisasi. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam organisasi yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang. Pada era ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai harus selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, perilaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif merupakan kunci untuk peningkatan kinerja pegawai sehingga dibutuhkan suatu kebijakan organisasi untuk penggerak pegawai agar mampu bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Produktivitas merupakan tolak ukur suatu perusahaan untuk mengukur kinerja pegawai.

Menurut **(Mangkunegara, 2016)** kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan motivasi. Selanjutnya menurut **(Mulyadi, 2017)** faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengetahuan, keterampilan (*skill*), kompetensi, kompensasi, motivasi, kepemimpinan, semangat, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Menurut **(Priansa, 2016)** menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan agar karyawan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Pemberian motivasi terhadap karyawan dapat meningkatkan kinerja sehingga mempunyai semangat

kerja yang tinggi dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Menurut **(Sutrisno, 2016)** kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Menurut **(Hasibuan, 2016)** kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi.

Kesuksesan seorang pegawai dalam kinerjanya bisa dijelaskan melalui penilaian pegawai terhadap hasil mereka saat dikontrol secara internal atau eksternal. pegawai yang terkontrol secara internal akan lebih puas dengan pekerjaannya, dikarenakan pegawai tersebut beranggapan bahwa penyebab dan akibat suatu kejadian berada dalam kendali mereka. Pegawai ini merasa kehidupan mereka dikendalikan oleh perilaku, keahlian dan kemampuan mereka sendiri. Sebaliknya, pegawai yang terkontrol secara eksternal merasa penyebab dan akibat suatu peristiwa berada di luar kendali mereka dan memandang penyebab kejadian berasal dari lingkungan luar, sehingga menurunkan kinerja pegawai itu sendiri.

Dinas Pertanian merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah di bidang Pertanian, Peternakan dan Perikanan, dan Ketahanan Pangan. Dinas Pertanian dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam merumuskan kebijakan, mengkoordinasikan, membina, mengawasi dan mengendalikan program bidang Pertanian. Didalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Dinas Pertanian, dan Ketahanan Pangan menyelenggarakan fungsi yaitu perumusan kebijakan teknis di bidang pertanian

dan pangan, pelaksanaan kebijakan di bidang pertanian dan pangan, serta pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pertanian dan pangan.

Sebagai salah satu Kabupaten yang berkembang maka diperlukan orang-orang atau SDM yang berkompeten. Kabupaten ini akan mampu memperlihatkan existensinya ketika SDMnya berkualitas. SDM yang berkualitas akan mampu menunjang hasil kerja yang diharapkan oleh orang banyak. Pada aktivitas pemerintahan di Kabupaten Sijunjung pegawai sebagai alat pemerintahan. Proses aktivitas pemerintahan di Kabupaten Sijunjung berjalan dengan baik meskipun masih ada masalah-masalah mendasar. Masalah-masalah mendasar di antaranya pada kinerja yang kurang memuaskan dari pegawai. Observasi dilakukan pada Dinas Petanian Kabupaten Sijunjung memwawancarai dan memberikan pertanyaan kepada kepala perangkat terkait. Observasi bertujuan untuk melihat dan menilai kinerja pegawai. Observasi ini dilakukan karena tidak ada data sekunder sasaran kinerja pegawai (SKP) yang menjadi penilaian kinerja yang didapatkan. Adapun hasil observasi pertanyaan yang dilakukan kepada kepala Dinas Pertanian Kab. Sijunjung adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Pertanian
Kab. Sijunjung

No	Program	Kegiatan	Target (%)	Pencapaian (%)
1.	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	a. Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	100	80
		b. Penyediaan Alat Tulis Kantor	100	80
		c. Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi ke dalam dan keluar daerah	100	100
		d. Penunjang operasional administrasi perkantoran	100	80
		e. Penunjang operasional jasa perkantoran	100	100

No	Program	Kegiatan	Target (%)	Pencapaian (%)
		f. Pengadaan sarana dan prasarana kantor	100	90
2.	Program Peningkatan sarana dan Prasarana Aparatur	Pengadaan kendaraan dinas atau operational	100	90
3.	Program Pengembangan Manajemen sistem informasi daerah	a. Pembinaan dan Pengembangan jaringan komunikasi dan informasi	100	95
		b. Pengelolaan dan pengembangan interkoneksi jaringan intra pemerintah dan publik	100	100
		c. Pengembangan dan pengelolaan layanan data center	100	90
		d. Pembinaan dan pengembangan sumber daya komunikasi dan informasi	100	100
		e. Pengumpulan, pengelolaan dan penyebarluasan data dan informasi	100	90
		f. Perencanaan dan pengembangan kebijakan komunikasi dan informasi	100	50
4.	Program Kerjasama informasi dan Media Massa	a. Terasilitasinya pembentukan kelompok informasi masyarakat	100	80
		b. Penyebarluasan informasi pembangunan daerah	100	87
5.	Program Pengembangan Implementasi e-government	a. Tersedianya sistem informasi e-government	100	90
		b. Pembinaan dan Pengembangan e-government	100	90

(Sumber : Data Observasi Awal)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai Dinas Pertanian Kab. Sijunjung belum optimal. Persoalan yang terkait dengan kinerja akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen suatu instansi. Oleh karena itu manajemen instansi wajib mengetahui faktor yang mempengaruhi

kinerja pegawai. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai akan membuat manajemen instansi dapat mengambil berbagai arah kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat menghasilkan serta meningkatkan kinerja pegawai, agar sesuai dengan harapan pegawai. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai belum optimal, disinyalir disebabkan oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja melalui kompensasi.

Sesuai dengan hasil penelitian (**Andari, 2018**) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (**Yulipratama dan Ronny, 2016**) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (**Yuliana & T, 2019**) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun bertolak belakang dengan (**Rusmiati, 2021**) motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (**Shidiq, 2019**) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (**Changgriawan, 2017**) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun bertolak belakang dengan (**Fei et al., 2018**) kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil sebuah penelitian dengan judul : **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai dengan Kompensasi sebagai variabel intervening pada Dinas Pertanian Kabupaten Sijunjung”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian MSDM banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan yang tidak efektif dalam bekerja mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Motivasi kerja yang masih rendah dimiliki pegawai.
3. Kepuasan kerja yang relative masih rendah.
4. Kompensasi yang diterima masih belum sesuai dengan harapan pegawai.
5. Pegawai yang tidak memperoleh kinerja yang baik dalam bekerja maka tidak bisa mencapai kematangan psikologis.
6. Terdapat kesenjangan informasi antara pimpinan dan bawahan.
7. Tidak meningkatnya kinerja pegawai secara keseluruhan.
8. Kepemimpinan yang tidak sesuai dengan karakter pegawai.
9. Pegawai yang tidak terdorong untuk meningkatkan kinerja karena hubungan kurang baik dengan pimpinan.
10. Pemberian kompensasi yang tidak tepat kepada pegawai yang berprestasi.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Motivasi Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) sebagai variabel bebas, kemudian Peningkatan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel yang terikat serta Kompensasi (Z) sebagai variabel intervening pada Dinas Pertanian Kabupaten Sijunjung.

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kompensasi pada Dinas Pertanian Kabupaten Sijunjung ?

2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kompensasi pada Dinas Pertanian Kabupaten Sijunjung ?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sijunjung ?
4. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sijunjung ?
5. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sijunjung ?
6. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sijunjung melalui kompensasi sebagai variabel intervening ?
7. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sijunjung melalui kompensasi sebagai variabel intervening ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisa :

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kompensasi pada Dinas Pertanian Kabupaten Sijunjung.
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kompensasi pada Dinas Pertanian Kabupaten Sijunjung.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sijunjung.

4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sijunjung.
5. Pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sijunjung.
6. Pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sijunjung melalui kompensasi sebagai variabel intervening.
7. Pengaruh kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sijunjung melalui kompensasi sebagai variabel intervening.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Dinas Pertanian Kabupaten Sijunjung
Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan MSDM juga sebagai bahan pertimbangan untuk pimpinan Dinas Pertanian Kabupaten Sijunjung dalam melakukan pengambilan keputusan untuk tercapainya tujuan dari organisasi.
2. Bagi Akademis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.
3. Bagi Penulis

Sebagai implementasi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.