

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu instansi, karena sumber daya manusia menentukan keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif. Manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, manajemen SDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, Manajemen SDM juga menjadi bagian dari ilmu manajemen (*Management Science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan.

Kabupaten Dharmasraya adalah salah satu kabupaten di Provinsi Sumatera Barat, Indonesia. Kawasan ini dahulunya pernah menjadi ibu kota dan pusat pemerintahan kerajaan Melayu. Ibu kota Kabupaten Dharmasraya adalah Pulau Punjung. Kabupaten ini dibentuk berdasarkan Undang-undang No.38 Tahun 2003 dan merupakan pemekaran dari Kabupaten Sijunjung. Kabupaten Dharmasraya dikenal juga dengan sebutan *Ranah Cati Nan Tigo*. Secara geografi Kabupaten Dharmasraya berada di ujung tenggara Provinsi Sumatera Barat. Secara astronomis, wilayah Kabupaten Dharmasraya berada di antara 00°48'25,4"–01°41'40,3" Lintang Selatan dan 101°08'32,5"–

101°53'30,3" Bujur Timur. Luas wilayah Kabupaten Dharmasraya berdasarkan Perda No 4 Tahun 2009 yaitu 2.961,13 Km<sup>2</sup> (296.113 Ha), sedangkan berdasarkan perhitungan pemetaan hasil digitasi citra spot 5 pada RT/RW Kabupaten Dharmasraya memiliki luas 3.025,99 km<sup>2</sup> (302.599) Ha.

Aktivitas pemerintah daerah Kabupaten Dharmasraya secara resmi setelah dilantiknya Penjabat Bupati Dharmasraya Ahmad Munawar .MM pada tanggal 10 Januari 2004 dan sejak tanggal 12 Agustus 2005 Kabupaten Dharmasraya telah memiliki bupati definitif hasil Pilkada secara langsung, yaitu H. Marlon Martua Dt. Rangkayo Mulie, S.E. dan Ir. Tugimin sebagai wakilnya. Pada Pilkada 2010, terpilih pasangan H. Adi Gunawan, M.M. dan H. Syafruddin R. sebagai bupati dan wakil bupati Dharmasraya periode 2010-2015, keduanya dilantik 12 Agustus 2010. Kemudian Pilkada serentak dan terpilih Bupati Sutan Riska Tuanku Kerajaan dan Drs. Dasril Panin Datuak Labuan sebagai wakilnya.

Sebagai salah satu Kabupaten yang baru 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 Dharmasraya pegawai sebagai alat pemerintahan. Proses aktivitas pemerintahan di Kabupaten Dharmasraya berjalan dengan baik meskipun masih ada masalah-masalah mendasar. Masalah-masalah mendasar diantaranya pada kinerja yang kurang memuaskan dari pegawai. Observasi dilakukan pada Badan Keuangan Daerah Kab. Dharmasraya 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 Badan Keuangan Daerah Kab. Dharmasraya adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Pertanyaan Penilaian Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kab. Dharmasraya**

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti sesuai dengan standar yang di tetapkan pimpinan.	Cukup Baik
2.	Pegawai berusaha melebihi target menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan standar yang di tetapkan pimpinan.	Tidak Baik
3.	Pegawai berusaha menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat sesuai waktu dengan standar yang di tetapkan pimpinan.	Tidak Baik
4.	Pegawai mengusahakan kerja dengan maksimal atas tugas dan pekerjaan dengan standar yang di tetapkan pimpinan.	Cukup Baik
5.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan keahlian dan metode yang tepat.	Baik

*(Sumber : Data Observasi Awal)*

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat disimpulkan kinerja pada “Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti sesuai dengan standar yang di tetapkan pimpinan” dijawab cukup baik. Pada “Pegawai berusaha melebihi target menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan standar yang di tetapkan pimpinan” dijawab tidak baik. Pada “Pegawai berusaha menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat sesuai waktu dengan standar yang ditetapkan pimpinan” dijawab tidak baik. Pada “Pegawai mengusahakan kerja dengan maksimal atas tugas dan pekerjaan dengan standar yang ditetapkan pimpinan” dijawab cukup baik. Pada “Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan keahlian dan metode yang

tepat” dijawab baik. Kemudian berdasarkan tujuan sasaran BKD Kabupaten Dharmasraya dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Realisasi Sasaran BKD Kabupaten Dharmasraya**

Sasaran	Indikator Sasaran	Realisasi					
		2015	2016	2017	2018	2019	2020
Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah	Nilai AKIP Badan Keuangan Daerah oleh Inspektorat	C	B	C	B	B	B
Meningkatkan kualitas pengelolaan keuangan daerah	Persentase Penyediaan Dokumen Perencanaan Anggaran, Pelayanan Penatausahaan Keuangan dan Laporan Keuangan tepat waktu dan sesuai ketentuan perundang-undangan	B	B	C	C	B	B
	Persentase barang milik daerah yang terkelola dengan baik	B	B	C	B	B	B
	Opini Badan Pemeriksa Keuangan Daerah atas LKPD	B	B	C	B	B	B

(Sumber : Badan Keuangan Daerah Kab. Dharmasraya)

B = Baik, C = Cukup

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat disimpulkan produksi kinerja pada tujuan sasaran dengan realisasi dari tahun 2015 sampai tahun 2020 mengalami fruktusasi pada pencapaiannya. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai belum optimal, disinyalir disebabkan oleh kompetensi dan motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan agar pegawai bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Pemberian motivasi terhadap pegawai dapat meningkatkan kinerja sehingga mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Dalam menyikapi

hasil kerja yang maksimal perusahaan harus memperhatikan motivasi kerja pegawainya. Motivasi kerja pegawai sangat menentukan hasil kerja yang diharapkan oleh organisasi.

Hal-hal yang penting dalam motivasi kerja pegawai yaitu adanya hubungan baik dengan atasan, lingkungan kerja yang kondusif, adanya kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan adanya tunjangan dari perusahaan. Kemudian dalam memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin. Bila pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan komponen penting bagi pegawai untuk terus bekerja secara maksimal. Dengan adanya kompensasi yang sesuai dengan harapan pegawai maka pegawai akan bekerja dengan baik dan maksimal.

Untuk pemberian kompensasi ini sendiri perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi. Faktor-faktor dalam kompensasi diantaranya kemampuan pegawai dalam menghasilkan prestasi kerja, tingkat biaya hidup di suatu daerah, tingkat jabatan yang dipegang pegawai serta pendidikan dan pengalaman karyawan. Selain itu adanya upah dan gaji yang pantas, insentif dan tunjangan.

Berdasarkan latar belakang diatas,maka penulis tertarik untuk mengambil sebuah penelitian dengan judul :**Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan KeuanganDaerahKabupaten Dharmasraya.**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

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

1. Kinerja pegawai pegawai Badan KeuanganDaerahKabupaten Dharmasraya relatif belum optimal
2. Motivasi yang tergolong rendah pada pegawai Badan KeuanganDaerahKabupaten Dharmasraya.
3. Pengetahuan yang tergolong rendah pada pegawai Badan KeuanganDaerahKabupaten Dharmasraya.
4. Motivasi kerja yang masih rendah.
5. Lingkungan kerja yang kurang kondusif.
6. Kompetensi yang tergolong rendah pada pegawai Badan KeuanganDaerahKabupaten Dharmasraya.
7. Kompensasi yang didapatkan oleh pegawai Badan KeuanganDaerahKabupaten Dharmasraya masih kurang maksimal.
8. *Training* yang didapatkan karyawan belum maksimal.
9. Kompetensi yang dimiliki karyawan tergolong rendah.
10. Disiplin Kerja yang tidak berjalan dengan baik.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar terfokusnya penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan kompetensi, motivasi kerja dan kompensasi sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel yang terikat pada Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Dharmasraya.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

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

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Dharmasraya?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Dharmasraya ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Dharmasraya?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Dharmasraya ?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mengungkap:

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Dharmasraya.
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Dharmasraya.

3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Dharmasraya.
4. Pengaruh kompetensi, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Dharmasraya.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Kabupaten Dharmasraya

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan SDM juga sebagai bahan pertimbangan untuk pimpinan Kabupaten Dharmasraya dalam melakukan pengambilan keputusan untuk tercapainya tujuan dari organisasi.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan serta sebagai bahan bacaan yang bermanfaat, selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.

#### 4. 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.