

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Dalam kehidupan berorganisasi tidak dapat di pungkiri sumber daya merupakan suatu hal yang sangat penting salah satunya yaitu sumber daya manusia . Sumber daya dapat berperan sebagai penentu dari sukses atau tidaknya suatu organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan . Sumber daya manusia juga dapat dikatakan suatu aset yang harus dipelihara , dihargai bukan untuk di eksploitasi , agar keberadaannya dapat memberikan suatu kontribusi yang besar dalam rangka untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi

Dalam suatu organisasi setiap individu mempunyai kebutuhan/tujuan yang berbeda-beda untuk itu mereka perlu diarahkan agar mereka dapat mengintegrasikan tujuan mereka dengan tujuan organisasi . Sumber daya memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan organisasi yang ideal , karena bagaimanapun juga manusialah yang akhirnya menentukan dan mempredisikan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan , strategi , maupun kegiatan langkah langkah kegiatan yang akan dilaksanakan dalam suatu organisasi

Oleh karena itu , peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat , sehingga perlu di upayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat . Agar semua dapat tercapai , maka diperlukan

prestasi yang baik dari pegawai . Salah satu untuk menilai prestasi dari pegawai adalah melihat kinerja pegawai itu sendiri .

Kinerja setiap individu berbeda dengan individu lainnya karena sesuai dengan tingkat dari keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh individu tersebut , begitupun juga dengan kelompok , kinerja satu kelompok dengan kinerja kelompok lainnya tidak akan sama karena mereka memiliki perbedaan pemahaman . Menurut (Hendra, 2020) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Dalam suatu organisasi pemimpin harus dapat menciptakan kondisi yang bisa mendorong pegawai agar mereka dapat mengembangkan dan keterampilan mereka masing-masing secara optimal . Salah satunya adalah dengan cara memberikan motivasi kepada pegawai. pegawai yang termotivasi akan lebih semangat dalam bekerja dan sebaliknya bagi pegawai motivasinya lebih rendah maka mereka akan menampilkan rasa kurang nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya yang mengakibatkan kinerja mereka akan semakin buruk dan tujuan organisasi tidak akan tercapai .

Menurut (Hartanto et al., 2018) Motivasi secara parsial menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai kantor wilayah direktorat jenderal kekayaan negara riau , sumatera barat dan kepulauanriau . Menurut (Septiadi et al., 2020) Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT.Brawijaya Utama Palembang . Menurut (Ekhsan, 2019) Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada PT. Syncrum Logistics

Selain Motivasi , Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah Inovatif .Orang yang inovatif akan berusaha memecahkan suatu masalah secara efektif dan efisien.Perilaku inovatif sangat berkenaan dengan Inovasi.Menurut (Ningrum, 2020) mengatakan bahwa perilaku inovatif adalah tindakan individu yang menghasilkan ide-ide yang bermanfaat dan memperluasnya ke anggota organisasi lainnya. Individu yang memiliki perilaku inovatif adalah yang kebiasaan sehari-harinya selalu berpikir kritis, berusaha untuk selalu melakukan perubahan disekitar lingkungannya yang bersifat memajukan lingkungan dari yang tradisional menuju modern dan perubahan yang dilakukan agar memiliki nilai lebih atau memiliki fungsi yang lebih. Berusaha untuk melakukan pemecahan masalah dengan cara yang berbeda dan unik tetapi lebih efektif dan efisien adalah ciri orang yang berperilaku inovatif.

Menurut (Astuti et al., 2019) Mengenai Kreativitas Dan PerilakuInovatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Pandanaran Semarang , Secara parsial Perilaku Inovatif Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja karyawan . Menurut (Sujarwo & Wahjono, 2017) Perilaku Inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada LKP Alfabank Semarang . Menurut (Hadi et al., 2020) mengenai PENGARUH PERILAKU INOVATIF DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWANdi bidang jasa pelayaran(shipping lines) untuk kargo kontainer , perilaku inovatif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Dalam (Ridho & Susanti, 2019) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan

mereka , yang menunjukkan kesesuaian antara harapan kerjanya dengan manfaat yang ia terima dalam perusahaan. Tinggi atau rendahnya motivasi dan kepuasan kerja karyawan pada suatu organisasi juga tergantung dari peranan pemimpin, pemimpin yang baik mempunyai peran penting dalam melaksanakan strategi kelangsungan hidup suatu organisasi .Pemimpin yang baik yaitu pemimpin yang mampu merencanakan, mengalokasikan, menggerakkan serta bersikap adil kepada seluruh pegawainya sehingga pegawai merasa puas dengan pekerjaannya yang pada akhirnya mereka dapat meningkatkan kualitas kerjanya. Kepuasan kerja sangat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas hariannya. Pegawai yang tidak puas dalam bekerja akan terlihat tidak bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya mempengaruhi kinerjanya. Rendahnya kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu gejala yang dapat merusak kondisi dalam suatu organisasi .

Kabupaten dharmasraya adalah salah satu kabupaten di provinsi sumatera barat , indonesia . 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 . Kabupaten dharmasraya ini terbagi dalam 11 kecamatan dengan penduduk sejumlah 241.517 jiwa .

Fenomena yang terjadi di Kantor Bupati yaitu kinerja pegawai yang semakin menurun disebabkan karena kurangnya motivasi dari atasan kepada bawahan , seperti kurangnya dorongan dari atasan , kurangnya ketegasan dari atasan , pemimpin yang jarang ada dikantor sehingga bawahan merasa tidak diperdulikan .

Selain motivasi , perilaku inovatif dari pegawai juga akan mempengaruhi kinerja pegawai . untuk fenomena yang terjadi di kantor bupati ini menunjukkan masalah bahwa rendahnya perilaku inovatif pada pegawai karena beberapa faktor seperti kurangnya informasi yang didapat oleh pegawai untuk menghasilkan perubahan positif serta kurangnya ide-ide kreatif dari pegawai dalam mengeksplorasi dan mengimplementasikan idenya untuk memecahkan suatu masalah. Hal ini dikarenakan kurangnya dukungan sesama rekan kerja dalam menciptakan suatu perilaku inovatif dan juga kegagalan pemimpin memberikan motivasi dalam membentuk dan mengembangkan kepribadian inovatif pegawai sehingga dapat mengganggu hasil kinerja yang dicapai

Motivasi dan perilaku inovatif merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi . Dalam organisasi Perilaku inovatif pegawai dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka semakin banyak inovasi-inovasi yang dapat dihasilkan tapi sebaliknya jika rendah motivasi kerja pegawai maka semakin sedikit inovasi yang diciptakan hal tersebut akan otomatis membuat tujuan dari organisasi tersebut tercapai . Dan juga hal ini akan berpengaruh pula terhadap peningkatan kinerja pegawai . Sebagai Instansi pemerintahan dari laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) terlihat sebagai berikut

**Tabel 1.1**

**Capaian Indikator Kinerja Sasaran Strategis Kesatu**

Sasaran : Meningkatkan status kesehatan masyarakat			
No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2017

			Target	Realisasi	Capaian (%)	Keterangan
	Angka harapan Hidup	Tahun	70,0	71,30	88,6	Sangat berhasil
Rata-rata data kelompok tertimbang					88,6	Sangat berhasil
Rata-rata capaian sasaran ( Nilai Mean )						87,05

Sasaran : Meningkatnya status kesehatan masyarakat						
No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2018			
			Target	Realisasi	Capaian (%)	Keterangan
	Angka harapan Hidup	Tahun	73,0	76,10	91,10	Sangat berhasil
Rata-rata data kelompok tertimbang					91,10	Sangat berhasil
Rata-rata capaian sasaran ( Nilai Mean )						91,10

Sasaran : Meningkatnya status kesehatan masyarakat						
No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2019			
			Target	Realisasi	Capaian (%)	Keterangan
	Angka harapan Hidup	Tahun	78,0	75,0	90,10	Sangat berhasil
Rata-rata data kelompok tertimbang					90,10	Sangat berhasil
Rata-rata capaian sasaran ( Nilai Mean )						89,05
Sasaran : Meningkatnya status kesehatan masyarakat						

Sumber : Laporan Kinerja SKPD Tahun 2017,2018,2019 (Data diolah)

Keterangan :

> 85 = Sangat berhasil

$70 < X \leq 85$	= Berhasil
$55 < X \leq 70$	= Cukup berhasil
$< 55$	= Tidak Berhasil

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya sudah cukup optimal pada tahun 2017 dan tahun 2018 akan tetapi pada tahun 2019 pemerintahan daerah mengalami kegagalan dalam mencapai target yang telah ditetapkan walaupun masih dapat dikategorikan cukup berhasil . Hal ini dapat dibuktikan dengan menurunnya persentase pencapaian indikator kesatu tahun 2018 mencapai 91,10% sedangkan pada tahun 2019 hanya mampu mencapai 89,05% . Kinerja pegawai terindikasi belum optimal disinyalir disebabkan oleh motivasi , perilaku inovatif dan kepuasan kerja .

Berdasarkan hal tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“MOTIVASI DAN PERILAKU INOVATIF PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KANTOR BUPATI KAB. DHARMASRAYA”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Sebagaimana yang telah dijelaskan oleh penulis dalam latar belakang masalah diatas dan juga teori yang telah dikemukakan sebelumnya , terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang menjadi pokok pembahasan yaitu :

1. Rendahnya motivasi yang diberikan kepada pegawai yang ada di kantor bupati ini

2. Kurangnya ketegasan yang diberikan atasan kepada bawahan yang ada di kantor ini
3. Kurang dorongan dari atasan untuk memotivasi pegawai agar lebih giat dalam bekerja
4. Perilaku inovatif dalam diri karyawan kurang dieksplorasi
5. Kegagalan pemimpin dalam memberikan motivasi untuk membentuk dan mengembangkan kepribadian inovatif pegawai
6. Kinerja pegawai yang ada di kantor bupati ini masih rendah
7. Kepuasan kerja pegawai yang ada di kantor bupati ini masih rendah
8. Kurangnya dukungan sesama rekan kerja dalam menciptakan perilaku inovatif

### **1.3 Batasan Masalah**

Pembahasan dalam penelitian ini memfokuskan pengaruh Motivasi dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada KANTOR BUPATI KAB. DHARMASRAYA

### **1.4 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai KANTOR BUPATI KAB. DHARMASRAYA?
2. Bagaimana pengaruh Perilaku Inovatif terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai KANTOR BUPATI KAB. DHARMASRAYA ?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai KANTOR BUPATI KAB. DHARMASRAYA?



4. Bagaimana pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai KANTOR BUPATI KAB. DHARMASRAYA ?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai KANTOR BUPATI KAB. DHARMASRAYA ?
6. Bagaimana Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai KANTOR BUPATI KAB. DHARMASRAYA?
7. Bagaimana Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai KANTOR BUPATI KAB. DHARMASRAYA ?

## **1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian dari permasalahan di atas adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai KANTOR BUPATI KAB. DHARMASRAYA
2. Untuk mengetahui pengaruh Perilaku Inovatif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai KANTOR BUPATI KAB. DHARMASRAYA
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai KANTOR BUPATI KAB. DHARMASRAYA
4. Untuk mengetahui pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai KANTOR BUPATI KAB. DHARMASRAYA
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai KANTOR BUPATI KAB. DHARMASRAYA

6. Untuk mengetahui Peran Mediasi Kepuasan Kerja dalam pengaruh Motivasi terhadap kinerja Pegawai KANTOR BUPATI KAB. DHARMASRAYA
7. Untuk mengetahui Peran Mediasi Kepuasan Kerja dalam pengaruh Perilaku Inovatif terhadap kinerja Pegawai KANTOR BUPATI KAB. DHARMASRAYA

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan penulis dari penelitian serta penyusunan skripsi ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan masukan-masukan mengenai motivasi dan perilaku inovatif pegawai dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai sehingga pihak perusahaan mendapat gambaran menilai motivasi dan perilaku inovatif dalam meningkatkan kinerja pegawai .

2. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai pendalaman terhadap masalah masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia dan kepentingan ilmiah serta sebagai bahan informasi bagi mahasiswa

3. Bagi Penulis

Sebagai sarana dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan yang telah penulis peroleh selama kuliah di

perkuliahan Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di UPI "YPTK"  
PADANG.