BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Dalam dunia kerja peranan dari sumber daya manusia untuk menyelesaikan suatu pekerjaan demi tercapainya tujuan dari sebuah perusahaan atau organisasi sangatlah penting. Karena jika suatu perusahaan atau organisasi tidak memiliki sumber daya manusia yang mumpuni akan merugikan dari pihak perusahaan, demi terciptanya suatu tujuan yang di inginkan.

Pada masa Pandemic Covid-19 seperti ini, sumber daya manusia di tuntutan untuk bekerja keras dalam menyelesaikan suatu tugas atau untuk tercapainya tujuan suatu organisasi. Dengan beberapa kebijakan dari pemerintah bekerja di masa Covid-19 banyak pekerjaan yang terganggu dengan kondisi saat ini pegawai harus tetap di tuntutan untuk tetap bekerja agar menghasilkan kinerja yang berkualitas, kinerja masih menjadi permasalahan di organisasi termasuk perusahaan yang harus segera diketahui penyebabnya. “Evaluasi sangat penting mengingat peranan Aparatur Sipil Negara yang sangat krusial dalam melaksanakan pelayanan public dan sebagai garda terdepan Indonesia dalam upaya mewujudkan berbagai program prioritas pembangunan yang kini sedang terguncang karena pandemic”, kata Vunny melalui keterangan tertulis, Rabu juni 2020. (*TEMPO.CO*).

Dari artikel diatas para aparatur sipil Negara mengalami penurunan kinerja karena banyak aturan yang dirubah belum juga ada pemotongan kompensasi financial sebesar 10% dari tunjangan penghasilan pegawai yang dialokasikan ke pasien covid-19 yang akhir-akhir ini mengalami peningkatan yang cukup besar di Negara Indonesia. Turunnya kinerja pegawai aparatur sipil Negara ini harus di berikan dorongan motivasi dari atasan kepada bawahan agar kinerja mereka tetap stabil dan tetap pada standart yang telah ditentukan pada awal perancangan kinerja tahunan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Suatu kemampuan dan usaha yang tinggi mendorong pegawai untuk meningkat kualitas dan kuantitas kinerja yang dicapai sehingga perusahaan yang bisa mencapai produktifitas yang tinggi dari produktifitas yang tinggi perusahaan akan bertahan dan mendapatkan capain yang bagus, Afandi (2018).

Kinerja pegawai tidak selamanya berjalan dengan lancar terkadang suatu kinerja bisa terjadi peningkatan dan bisa juga terjadi penurunan. Terciptanya suatu kinerja pegawai bisa timbul karena adanya sebuah dorongan yang bisa menimbulkan pegawai bisa mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dari setiap individu maupun dari kelompok agar bisa bekerja secara optimal

memberikan kontribusi secara positif. Salah satu upaya yang dapat ditempuh untuk mempengaruhi kinerja pegawai adalah dengan memberikan motivasi dan kompensasi karena dapat mempengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja, Handoko (2014).

Motivasi kerja karyawan penting untuk mendorong kinerja pegawai agar lebih baik lagi dan memberikan dorongan agar tercapainya suatu tujuan dari sebuah organisasi untuk mencapai target yang di tentukan dalam berjalannya kelangsungan organisasi. Motivasi merupakan alat yang ampuh dalam memperkuat perilaku dan pemicu kecenderungan untuk melanjutkan sesuatu dengan kata lain, motivasi adalah dorongan internal untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan yang tidak memuaskan mencapai tujuan tertentu. Ini termasuk langkah membangun psikologi dan fisiologis untuk membangun kepercayaan diri untuk mampu menjalankan tugas yang di jalankan dengan baik dan benar untuk mmencapai suatu tujuan, Bartol dan Martin dalam Dobre, (2013). Jika pegawai sudah ternotivasi maka pegawai tersebut memiliki nilai kinerja yang tinggi dan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Dalam hal ini sudah dibuktikan dalam penelitian terdahulu dalam jurnal yang berjudul pengaruh lingkungan kerja, motivasi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan yang hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (soegoto, 2015) .

Salah satu faktor yang mendorong agar kinerja pegawai lebih baik lagi adalah kompensasi yang di berikan oleh suatu perusahaan. Manajemen kompensasi dalam organisasi memiliki peranan penting. Pegawai memiliki softskill yang bagus dan kompeten dibidangnya tentunya harus ditunjang dengan kompensasi yang sesuai dengan kinerja pegawai tersebut. Tingkat kompensasi yang diterima oleh pegawai tentunya berbeda satu sama yang lain. Dalam hal ini dibuktikan dalam penelitian terdahulu yang berjudul pengaruh Motivasi Dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan BPD gapensi Jawa Barat yang hasilnya bahawa kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dari BPD Gapensi Jawa Barat (Gustika, 2021).

Tingkat kompensasi pegawai di tentukan dari jabatan, tingkat pendidikan, masa kerja, status yang berlaku dalam perusahaan tersebut. menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan yang telah membantu mencapai tujuan dari perusahaan dan bekerja dengan baik sesuai dengan apa yang telah di inginkan perusahaan Hasibuan (2012). Menurut (dessler, 2009) kompensasi pegawai adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada pegawai dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan). Jika kompensasi di kelola dengan bagus akan sangat

berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai akan termotivasi untuk melakukan tugas yang telah diterima dengan baik sebaliknya jika kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan kinerja pegawai maka pegawai akan menurunkan kinerjanya dan hal yang paling buruk pegawai akan meninggalkan perusahaan tersebut.

Dalam hal ini banyak sekali penurunan kinerja pada pegawai Aparatur sipil Negara pada masa covid-19 ini dengan segala kebijakan dan peraturan dari pemerintah yang dibuat untuk mengatur kerja mereka dalam melaksanakan tugas. Penurunan kinerja ini di duga karena menurunnya anggaran tunjangan penghasilan pegawai (TPP) sebesar 10% mulai tahun 2020 yang dialokasikan pada penderita covid-19 yang meningkat sangat drastis dan pemerintah sendiri sanget kuwalahan dalam menangani masalah ini. Selain itu juga kurangnya motivasi dari pimpinan untuk meningkatkan kinerja para aparatur sipil Negara dengan tekanan yang ada pada saat masa pandemic kali ini sehingga terjadinya penurunan kinerja pada pegawai aparatur sipil Negara. Banyak pegawai yang tak jarang tanpa ada kepentingan kedinasan izin meninggalkan tempat sehingga menyebabkan pekerjaan yang harusnya dikerjakan oleh pegawai yang sesuai dengan jabatannya digantikan oleh pegawai lain.

Peranan Kantor Kecamatan Tembelang sebagai melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah kabupaten di wilayah kerjanya, yang mencakup bidang pemerintahan, ekonomi, pembangunan, kesejahteraan rakyat dan pembinaan

kehidupan masyarakat serta urusan pelayanan umum lainnya yang diserahkan Bupati. Kecamatan sebagai satuan kerja perangkat daerah yang memiliki karakteristik kewilayahan, memiliki peran penting dalam menghubungkan kepentingan antara satuan kerja pelayanan (melalui hubungan horizontal) melalui koordinasi dan hubungan satuan kerja pelayanan dengan masyarakat dan dinas (akuntabilitas sosial).

Kantor Kecamatan Tembelang tidak lepas dari capaian kinerja pegawai yang dari tahun ke tahun mengalami kenaikan dan penurunan capaian kinerja dalam menjalankan tugas yang sudah di atur dalam rencana kinerja tahunan. Kinerja pegawai Kecamatan Tembelang mengalami kenaikan berdasarkan wawancara dari peneliti dengan Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepagawaian di Kantor Kecamatan Tembelang peneliti menemukan kemampuan pegawai dalam meningkatkan hasil yang dicapai hal ini dapat dilihat dari data realisasi penilaian rencana kinerja yang disusun dalam rancangan kinerja tahun 2018 dan terealisasi pada tahun 2019 setiap tahun rancangan kinerja selalu disusun dan disesuaikan dengan tupoksi dan tugas masing-masing dari pegawai. Data realisasi ini dapat dilihat tabel dibawah ini :

Tabel 1.1

Nilai sinergitas Kantor Kecamatan Tembelang

Tahun 2020

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Akhir RPJMD/ Renstra	Realisasi	Tingkat Kemajuan
Meningkatnya kualitas pelayanan dan penyelenggaraan Pemerintahan Kecamatan Tembelang.	Nilai Sinergitas Kecamatan Tembelang Minimal Baik	76	63,99	84,20%

Sumber : LkjIP Kantor Kecamatan Tembelang 2020

Dilihat dari realisasi Nilai Sinergitas pada akhir periode Renstra sebesar 63.99 dari target yang telah ditetapkan, dengan tingkat capaian 84.20%. Dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2020 Sasaran Kecamatan Tembelang belum mencapai target yang ditetapkan. Kinerja pegawai yang mengalami penurunan ini diduga karena pada masa pandemic covid-19 ini kompensasi financial yang diberikan kepada pegawai terpotong yang dialokasikan ke dana bantuan social bagi pasien covid-19 yang mengakibatkan penurunan kinerja selain dari pemotongan kompensasi financial dari pihak atasan kurang memberikan motivasi kerja agar karyawan tetap semangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan agar bisa selesi tepat waktu.

Tabel 1.2
 Hasil percetakan berkas pelayanan Kantor
 Kecamatan Tembelang

NO	BULAN	PENGAJUAN BERKAS					TARGET					REALISASI				
		KTP	KK	PINDAH	WARIS	KJS	KTP	KK	PINDAH	WARIS	KJS	KTP	KK	PINDAH	WARIS	KJS
1	Januari	350	359	37	9	25	350	359	37	9	25	340	327	37	9	25
2	pebruari	402	276	43	12	13	402	276	43	12	13	383	266	43	12	13
3	Maret	393	295	43	16	20	393	295	43	16	20	368	282	43	15	20
4	April	376	346	57	3	23	376	346	57	3	23	365	337	57	3	23
5	Mei	363	264	61	14	15	363	264	61	14	15	350	251	61	12	15

Sumber : Laporan Harian Kependudukan

Dilihat dari tabel laporan bulanan pelayanan diatas angka kesalahan pada pelayanan berkas data terdapat kesalahan yang cukup sedikit pada 5 bulan terakhir dari sini penulis menyimpulkan pada pengerjaan pelayanan berkas memiliki kualitas kinerja yang bagus dan jarang mengalami kesalahan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Financial Terhadap Kinerja Pegawai KANTOR KECAMATAN TEMBELANG”**

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan uraian tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tembelang ?
2. Apakah kompensasi financial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tembelang ?

1.3 Batasan masalah

Banyak faktor-faktor yang dapat dikaji dalam penelitian kali ini, namun agar penelitian ini lebih spesifik dan terarah. Maka, masalah dalam penelitian ini dibatasi yakni pada peranan motivasi ekstrinsik dalam membentuk peningkatan hasil kinerja pegawai dan dalam peranan kompensasi financial dalam meningkatkan kinerja pada pegawai.

1.4 Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tembelang.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tembelang.

1.5 Manfaat penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas adalah :

1.5.1 Mannfaat Praktis

1. Bagi pihak kantor Kecamatan tembelang diharapkan skripsi ini bisa dibuat bahan untuk evaluasi maupun masukan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar lebih baik lagi untuk kedepannya untuk mencapai tujuan dari Kantor Kecamatan Tembelang karena data yang di ambil dari peniliti langsung dari para pegawai
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan-keputusan yang berkait dengan pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja. Sehingga diharapkan mampu mencegah terjadinya penurunan kinerja pegawai yang merugikan bagi perusahaan.

1.5.2 Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapa bermanfaat yaitu:

1. Memberikan tukar pendapat tentang ilmu yang sudah dimiliki mahasiswa khususnya tentang ilmu sumber daya manusia agar pihak organisasi mendapatkan penyegaran tentang bagaimana cara mengolah sumber daya manusia yang ada pada kantor kecamatan tembelang
2. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Financial Terhadap Kinerja pegawai

1.6 Tempat dan waktu penelitian

Lokasi dalam penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Tembelang. Sedangkan waktu pelaksanaan di lakukan pada bulan april sampai bulan juni 2021.