

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Instansi pemerintahan sekarang ini dituntut untuk menciptakan kinerja pegawai yang tinggi guna pengembangan pelayanan publik. Instansi pemerintah harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan instansi pemerintah tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh pemerintah. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu instansi pemerintah memegang peranan sangat penting. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam instansi pemerintah harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal.

Tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu instansi pemerintah tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana, dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia atau pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap instansi pemerintah akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan pemerintah akan tercapai. Kinerja merupakan hasil-hasil

fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Pabunda Tika. 2006). Kinerja yang baik dapat diperoleh dengan beberapa cara antara lain pemberian kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, pendidikan, pelatihan, loyalitas, pendelegasian wewenang secara tepat, gaya kepemimpinan yang baik, dan lain sebagainya.

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para pegawainya baik dalam bentuk uang ataupun bentuk lainnya karena telah ikut serta dalam pencapaian tujuan organisasi. Program kompensasi penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama, dan merupakan komponen biaya yang paling penting (Ambar T. S. dan Rosidah. 2009).

Setiap anggota atau pegawai dari suatu organisasi pemerintah mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian pegawai, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di

sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan antara pegawai/karyawan dengan organisasi di mana dia bekerja, organisasi bisa memberikan perhatian dengan pemberian kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Desa Condongcatur merupakan sebuah desa yang terletak di kecamatan Depok, Sleman. Nama Condongcatur sendiri berasal dari kata Condong yang berarti ngumpul dan Catur yang berarti empat, Sebelumnya pada tahun 1946 Desa Condongcatur yang sekarang ada, awalnya merupakan gabungan dari 4 kelurahan yaitu kelurahan manukan, kelurahan gejaman, kelurahan gorongan dan kelurahan kentungan. Berdasarkan maklumat pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta yang diterbitkan pada tahun 1946 mengenai pemerintah kelurahan, maka 4 kelurahan tersebut kemudian digabung menjadi 1 kelurahan yang otonom dengan nama Condongcatur. Selanjutnya Desa Condongcatur diresmikan pada tanggal 26 Desember 1946.

Struktur organisasi merupakan sebuah bagan yang menunjukkan hubungan antara fungsi-fungsi dan tanggung jawab seseorang yang memimpin, maka struktur organisasi ada kaitannya dengan susunan, tugas dan wewenang, hubungan serta tanggung jawab. Menurut (Mubarak, 2017) struktur organisasi sebenarnya ada bermacam macam diantaranya dalam bentuk lini dan staf, panitia dan struktur atau bentuk matriks. Dimana suatu struktur organisasi yang merupakan wadah disesuaikan dengan instansi atau departemen yang bersangkutan. Sedangkan untuk kelurahan apabila dilihat

dari bentuknya maka organisasi yang dipakai adalah bentuk organisasi ini dan staf yang artinya dalam bagan tersebut ada dua fungsi administrasi yang merupakan fungsi pelayanan terhadap pelaksanaan tugas pokok. Pemerintah Desa Condongcatur terdiri dari unsur-unsur penyelenggara pemerintah

Seperti instansi sektor publik lainnya yang mengutamakan pelayanan terhadap masyarakat, juga memiliki tujuan memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat demi kemajuan Pemerintah Desa Condongcatur dalam hal pelayanan publik. Kemajuan ini dapat dicapai dengan adanya kinerja instansi yang bagus. Jumlah pegawai yang telah ditetapkan diharapkan dapat meningkatkan pelayanan sekaligus dapat meningkatkan kinerja instansi tersebut. Namun kinerja antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain tidak mungkin sama. Kinerja pegawai Pemerintah Desa Condongcatur masih ada yang belum maksimal. Ada pegawai yang benar-benar menginginkan kemajuan instansinya beserta jenjang karirnya dengan cara bekerja secara baik dan maksimal untuk meningkatkan produktivitasnya, namun ada pula pegawai yang hanya akan bekerja dengan maksimal atau kinerjanya maksimal jika diberikan sejumlah imbalan berupa uang, barang, dan yang lainnya, ataupun adanya pengawasan yang ketat dari atasan.

Dalam suatu instansi, pegawai senantiasa mengharapkan penghasilan yang lebih memadai. Sistem pemberian kompensasi Pegawai Negeri Sipil sekarang ini masih menganut sistem kompensasi tradisional karena pemberian *reward* masih ditentukan berdasarkan aspek golongan, pangkat, dan senioritas. Sistem ini dirasakan kurang adil karena ada orang yang tidak bekerja atau

bekerja alangkah baiknya tetap memperoleh penghasilan (*reward*) yang sama dengan orang yang betul-betul bekerja atau berkinerja tinggi. Hal ini berbeda dengan perusahaan swasta yang menerapkan sistem pemberian kompensasi berdasarkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja baik, produktivitas tinggi, serta mempunyai prestasi dalam bekerja akan mendapatkan kompensasi lebih dibandingkan karyawan yang kerjanya biasa saja. Sistem pemberian kompensasi yang kurang adil dan masih rendah juga dikeluhkan pada beberapa pegawai di pemerintahan desa Condoncatur. Ada beberapa pegawai merasa sudah bekerja secara maksimal kepada instansi tetapi tidak diberikan kompensasi yang setimpal sesuai dengan pengorbanannya.

Struktur organisasi merupakan sebuah bagan yang menunjukkan hubungan antara fungsi-fungsi dan tanggung jawab seseorang yang memimpin, maka struktur organisasi ada kaitannya dengan susunan, tugas dan wewenang, hubungan serta tanggung jawab. Menurut (Mubarak. 2017) struktur organisasi sebenarnya ada bermacam macam diantaranya dalam bentuk lini dan staf, panitia dan struktur atau bentuk matriks. Dimana suatu struktur organisasi yang merupakan wadah disesuaikan dengan instansi atau departemen yang bersangkutan. Sedangkan untuk kelurahan apabila dilihat dari bentuknya maka organisasi yang dipakai adalah bentuk organisasi lini dan staf yang artinya dalam bagan tersebut ada dua fungsi administrasi yang merupakan fungsi pelayanan terhadap pelaksanaan tugas pokok.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan guna meningkatkan kinerja pegawai, akan tetapi instansi juga harus memperhatikan faktor motivasi. Motivasi adalah penggerak bagi seseorang agar berusaha mencapai tujuan organisasi dengan optimal (Agus Sutiono, dkk. 2011). Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai itu bekerja dengan tekun serta dapat tercapai tujuan suatu instansi di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong berupa motivasi agar seorang pegawai mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja.

Motivasi kerja pada setiap pegawai dalam suatu instansi pemerintah itu berbeda, termasuk pegawai pada Pemerintah Desa Condongcatur. masih ada yang memiliki motivasi rendah dalam bekerja yang tidak sesuai dengan keinginan instansi supaya setiap pegawai memiliki motivasi tinggi, sehingga tujuan instansi dalam memberikan pelayanan publik terbaik melalui pegawainya dapat tercapai. Setiap individu atau pegawai mempunyai tujuan masing-masing, terkadang ada saja tujuan pegawai yang tidak sesuai dengan tujuan instansinya. Hal ini merupakan tugas pemerintah pusat maupun pemerintah daerah melalui manajemen organisasi sektor publik yang bersangkutan untuk menciptakan suatu kondisi di mana tujuan suatu instansi dengan pegawainya itu dapat selaras. Apabila sudah tercapai keselarasan tujuan antara pegawai dengan instansinya (*goal congruence*) maka motivasi

kerja pegawai akan meningkat dan secara otomatis dapat meningkatkan kinerja, salah satunya dalam pemberian pelayanan bagi masyarakat. Dengan demikian kompensasi dan motivasi kerja merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja suatu pegawai. Atas dasar pemikiran di atas, penulis akan mengadakan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Perangkat Desa Condongcatur Depok Sleman, Yogyakarta).

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah.

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada perangkat desa Condongcatur ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada perangkat desa Condongcatur ?
3. Apakah Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada perangkat desa Condongcatur?

1.3 Tujuan Penelitian

Melalui penelitian yang dilakukan pada Pemerintahan desa Condongcatur, maka ada beberapa tujuan yang ingin dicapai yaitu, untuk :

1. Mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.
2. Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

3. Mengetahui pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai.

1.4 Batasan Masalah

Batasan masalah perlu dilakukan agar topik yang digunakan dapat terfokus pada topik yang akan diteliti. Sehingga batasan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Data yang digunakan adalah data hasil kuisioner.
2. Lokasi yang diambil untuk studi kasus adalah Kelurahan Desa Condongcatur
3. Populasi dan sampel yang digunakan adalah perangkat desa Condongcatur

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Dapat memberikan manfaat untuk referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan terkait topik yang sama dengan penelitian ini.
 - b. Dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam penyusunan penelitian yang selanjutnya.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Pemerintahan desa Condongcatur dan lembaga sektor publik lainnya

Sebagai faktor pertimbangan untuk menentukan kebijaksanaan instansi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai/karyawan melalui pemberian kompensasi dan motivasi kerja.

b. Bagi peneliti

Dapat latihan menerapkan ilmu pengetahuan yang sudah didapat selama menuntut ilmu di perguruan tinggi. Selain itu wawasan dan pengetahuan peneliti akan bertambah dengan adanya pengalaman dari pelaksanaan penelitian ini.

1.6 Kerangka Penulisan Skripsi

Laporan skripsi ini disusun secara sistematis ke dalam 5 bab, yaitu

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Batasan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab Telaah pustaka berisi landasan teori, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran dan pengembangan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab metode penelitian berisi variabel penelitian dan definisi operasional variabel, populasi dan sampel penelitian, jenis dan data penelitian, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab hasil analisis berisi deskriptif objek penelitian, analisis hasil penelitian dan pembahasan penelitian

BAB V : KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan saran tentang hasil penelitian dan sarana penelitian selanjutnya.