

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manusia sebagai salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang perlu mendapat perhatian dari pihak perusahaan. Ini diperlukan mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan akan selalu berhadapan langsung dengan sumber daya manusia yang memilikinya. Dengan demikian pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu mendapat perhatian yang besar dalam suatu perusahaan.

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya – upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya karyawan- karyawan yang bekerja secara baik ini, maka diharapkan hasil kerja (kinerja) dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab di berikan terhadap karyawan.

Salah satu upaya yang dapat menentukan proses prima khususnya dalam organisasi apalagi organisasi pemerintah tergantung pada kinerja. Kinerja merupakan performance atau unjuk rasa. Kinerja juga dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja

atau hasil ujuk kerja. Menurut Mangkunegara (2017:67), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja Pegawai menurut Smith (2017:52) bahwa kinerja atau prestasi kerja hasil kerja secara kualitas dan kuantitas atau hasil dari suatu proses. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia memiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi penilaian kinerja sangat penting dilakukan untuk melihat seberapa besar kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, apakah pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan tujuan dari perusahaan ataukah tidak dapat meningkat sama sekali. Selain itu kinerja karyawan secara langsung berpengaruh terhadap citra perusahaan di mata masyarakat luas. Alasan tersebutlah perusahaan harus senantiasa memperhatikan beberapa faktor yang dipengaruhi karyawannya, seperti kompensasi yang diberikan perusahaan. kompensasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan tepat diperlukan perusahaan untuk mendapat menciptakan kegairahan kerja pada karyawan

yang nantinya akan membuat semangat kerja dan pastinya meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Menurut Hasibuan dalam Hazmanan (2017:5) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau instansi.

Menurut Nurcahyo, (2015) mengatakan bahwa “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan”. Kompensasi financial bermakna imbalan jasa yang diberikan kepada SDM berbentuk uang dan jenisnya, sedangkan kompensasi non-financial bisa berbentuk kebendaan, fasilitas, jabatan dan lain lain peningkatan kinerja dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan.

Sutrisno (2017: 181) kompensasi adalah salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Pengertian kompensasi menurut Sunyoto (2008: 69) adalah konsep yang lebih luas, kompensasi adalah semua bentuk kembalian atau imbalan (*return*) finansial,

jasa-jasa berwujud dan tujuan-tujuan yang diperoleh sebagai dari sebuah hubungan kepegawaian.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan atau instansi guna meningkatkan kinerja pegawai, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi. Pegawai sebagai pelaku yang menunjang tercapainya tujuan instansi akan memperlihatkan motivasi, kepuasan serta kecintaannya terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Karena motivasi kerja akan mempunyai peranan penting terhadap output dan input dari segi kualitas dan kuantitas.

Motivasi Menurut Hasibuan (2014:143), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upanyanya untuk mencapai kepuasan.

Dinas kepemudaan dan olahraga mempunyai tugas membantu walikota melaksanakan urusan pemerintah di bidang kepemudaan dan olahraga yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan. Penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*Good governance*) merupakan prasyarat yang mutlak bagi setiap tingkatan pemerintahan untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dalam mencapai cita-cita dan tujuan berbangsa dan bernegara.

**Tabel 1.1. Data Efisiensi Sumber Daya Manusia Aparatur pada Dinas
Kepemudaan dan Olahraga kota Kupang**

Indikator Kinerja berdasarkan Jabatan	Bobot	Skor	Presentase (%)	Predikat
Pengadministrasi Umum : Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian, keuangan dan pelaporan keuangan pada Dinas pemuda dan olahraga kota Kupang.	7,00	6,52	93,14%	Sangat baik
Pengadministrasi keuangan dan aset : Jumlah perencanaan terkait kebutuhan tahunan barang dan pemeliharannya serta laporan terkait aset.	9,00	8,70	96,63%	Sangat baik
Bendahara : Jumlah realisasi pendapatan dan pengajuan SPP UP dan LS. Jumlah pelaksanaan laporan dan evaluasi .	35,00	33,21	94,90%	Sangat baik
Sekretaris : Pengungkapan informasi dan ttransparansi.	9,00	8,21	91,21%	Sangat baik
Aspek lainnya	5,00	0,00	0,00%	-
Total Skor	100,00	89,72	89,72%	Sangat baik

Sumber : Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Kupang.

Tabel 1.1, Data Efisiensi Sumber Daya Manusia Aparatur pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga kota Kupang telah menunjukkan pada capaian kinerja yang sangat baik, namun pada Penilaian setiap aspek menunjukkan sejauh apa organisasi memenuhi metode penilaian sebagai bentuk pencapaian kinerja. Presentase

Pencapaian tertinggi diperoleh pada jabatan pengadministrasian umum sedangkan pencapaian terendah dicapai terkait aspek pengungkapan informasi dan transparansi. Hal ini berdasarkan pada kriteria penilaian ketercapaian target yang telah ditetapkan pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga kota Kupang dalam pengukuran Efisiensi Sumber Daya Manusia Aparatur.

Untuk meningkatkan kinerja pada komponen aspek pengungkapan informasi dan transparansi maka instansi perlu memperhatikan motivasi sebagai dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja pegawai agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upanyanya untuk mencapai kinerja yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan dan menghasilkan kinerja pegawai yang lebih baik maka faktor yang perlu di perhatikan adalah kompensasi dan motivasi.

Sebagai acuan dari penelitian ini dikemukakan penelitian-penelitian sebelumnya yaitu Tuwuhadi Pratamiaji, Zainul Hidayat, SE., MM dan Kusnanto Darmawan, SE., MM (2019) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. Sedangkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. Hasil uji F menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang, dengan koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,297. Hal ini berarti 29,7% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu kompensasi dan motivasi, sedangkan sisanya yaitu 70,3% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mario Sipahutar dan Tufriida Murniati Hasyim (2021) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Direktorat Penanganan Pengungsi BNPB”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi berupa tunjangan kinerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai(Y). Sedangkan secara parsial hanya kompensasi berupa tunjangan kinerja (X1) yang memiliki hubungan signifikan dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Kupang.

1.2. **Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang sudah di jabarkan di atas, maka rumusan permasalahan yang dirumuskan adalah Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Kupang.

1.3. **Persoalan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan persoalan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas kepemudaan Dan Olahraga Kota Kupang?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Kupang

1.4. **Tujuan dan Manfaat Penelitian**

a. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Kupang.
2. Untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Kupang.

b. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan baik bagi pengembangan teoritis maupun bagi kepentingan praktis sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Dapat memperdalam hasil penelitian pada perilaku manajemen msdm dengan menambahkan aspek-aspek yang terkait sehingga dapat memberikan sumbang pemikiran, memperluas pengetahuan tentang terkait faktor-faktor yang mempengaruhi dan dapat dijadikan acuan oleh peneliti-peneliti selanjutnya yang memiliki objek penelitian mengenai Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kota Kupang.

2. Kegunaan Praktis

- 1) Bagi Peneliti selanjutnya, Penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh peneliti sebagai latihan dan penerapan disiplin ilmu yang akan diperoleh di bangku perkuliahan, serta dapat menambah ilmu pengetahuan dan tentang penerapan perilaku manajemen msdm yang lebih baik dari sebelumnya
- 2) Bagi Dinas Pemuda dan olahraga Kota Kupang, ada dengan adanya penelitian ini diharapkan oleh penelain kompensasi terhadap kantor dinas dan pemudaan olahraga dapat menganalisis arti penting dalam manajemen msdm lebih baik sebagai bentuk perilaku manajemen msdm lebi baik. Selain itu, kinerja pegawai semakin meningkat pada pengetahuan tentang kinerja pegawai pada kantor dinas dan pemudaan olahraga yang dapat meningkatkan kinerja pegawai pada tujuan yang baik.