

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Bentuk dan tujuan organisasi, berbagai visi dirancang untuk kepentingan manusia dimana dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Ini berarti, bahwa manusia merupakan sumber daya strategis dalam semua aktivitas organisasi. Untuk itu, sumber daya manusia perlu direncanakan, dirumuskan strategi-strategi yang relevan dengan tujuan yang telah ditetapkan, serta konsisten dalam mengimplementasikannya secara kontinyu sehingga dapat meningkatnya kinerja (*performance*) organisasi dimana sumber daya manusia tersebut berada.

Kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai didalam sebuah organisasi berdasarkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki. Menurut (Tika, 2016) Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing pegawai selama periode tertentu.

Kinerja pegawai merupakan tolok ukur keberhasilan instansi. Menurut (Indrasari, 2017) kinerja merupakan kemampuan dan perbuatan yang dihasilkan oleh individu dalam situasi tertentu. Apabila kita berbicara mengenai kinerja, maka hal yang ada pada pikiran kita adalah kinerja tersebut merupakan kinerja yang baik atau buruk, sehingga apabila ada seseorang

yang tidak bekerja dengan baik, maka kinerja seseorang tersebut dikatakan buruk, begitupun sebaliknya bahwa apabila ada seseorang yang dapat menyelesaikan kerjanya dengan baik, maka seseorang tersebut akan dikatakan memiliki kinerja yang baik.

Kompetensi merupakan salah satu kegiatan penting yang harus diikuti oleh Pegawai. dengan adanya Kompetensi diharapkan dapat meningkatkan *knowledge, skill, attitude* dan *behavior* dari parapegawai yang dimiliki juga diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dan dapat mendukung instansi/untuk mencapai tujuannya. Kompetensi merupakan proses untuk membentuk dan membekali Pegawai dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilaku. (Kasmir, 2016).

Kompensasi pegawai merupakan tolak ukur kinerja pegawai. Kompensasi diberikan setelah pegawai menghasilkan kinerja tertentu atau pegawai berhasil melebihi target yang telah ditentukan oleh organisasi. Dalam hal ini pimpinan harus bertindak adil dan tegas dalam pemberian kompensasi apabila pegawai berprestasi. Menurut Sanjaya dan Lasmini (2010), tanpa adanya kompensasi berupa insentif, bonus, dan tunjangan maka kinerja pegawai akan rendah atau menurun sehingga menimbulkan masalah yang akan mengganggu jalannya suatu organisasi. Pemberian kompensasi dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja merupakan salah satu variabel psikologi perilaku individu yang perlu diketahui oleh setiap organisasi. Pemimpin yang

memahami motivasi akan mudah menggerakkan pegawai atau bawahannya melakukan kegiatan terbaik untuk kepentingan organisasi Menurut (Duka Bernardus Gerardus, 2020) Motivasi berasal dari kata latin movere yang berarti penghiburan, dorongan utama atau daya yang menyebabkan suatu kegiatan atau perbuatan. Sebagai aturan umum, motivasi kerja dapat diartikan sebagai acuan dan harapan serta tenaga yang muncul dari seseorang untuk menindaklanjuti sesuatu.

Tabel 1. Data kinerja Pegawai berdasarkan jenis kelamin, lama kerja, pendidikan dan usia di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kupang

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki – laki	32	71,11
2	Perempuan	13	28,49
3	Jumlah	45	100
No	Lama bekerja	Frekuensi	Presentase
1	1 – 4 tahun	1	2,22
2	5 – 8 tahun	3	6,67
3	9 – 12 tahun	7	15,56
4	13 – 16 tahun	5	11,11
5	17 – 20 tahun	6	13,33
6	21 – 24 tahun	15	3,33
7	25 – 28 tahun	8	17,78
	Jumlah	45	100
No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	SMA	18	40,00
2	D3	3	6,67
3	S1	19	42,22
4	S2	5	11,11
	Jumlah	45	100
No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	20 – 25 tahun	1	2,22
2	26 – 31 tahun	4	8,89
3	32 – 37 tahun	1	2,22
4	38 – 43 tahun	5	11,11
5	44 – 49 tahun	10	22,22
6	50 – 55 tahun	18	40,00
7	56 – 61 tahun	6	13,33
	Jumlah	45	100

Sumber : Hasil Olahan Tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa Jenis kelamin, lama bekerja, pendidikan dan usia dapat mempengaruhi kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kupang karena Jenis kelamin yang terdapat pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kupang lebih banyak laki-laki karena tugas lapangan yang akan menguras tenaga dan energi sehingga dalam kantor tersebut jumlah laki-laki lebih banyak dari jumlah perempuan dan tugas perempuan lebih kepada bagian administrasi. Lama bekerja ASN yang ada pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja kebanyakan pada masa kerja yang berkisar 21-24 tahun karena didasarkan pada jenis pekerjaan yang dikerjakan pegawai maka dari itu kebanyakan terjadi pada pegawai yang sudah memiliki pengalaman kerja lama. Pendidikan yang paling banyak di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kupang yaitu jenjang S1 dikarenakan S1 memiliki banyak kompetensi dan jenjang S1 termasuk dalam syarat lulusan ASN Satuan Polisi Pamong Praja. Usia yang paling banyak yaitu usia yang lanjut berkisar 50 puluhan karena dapat dilihat dari masa kerjanya.

Berdasarkan penelitian terdahulu Pawit Wartono dan Ryan Kurniawan (2019) dengan judul penelitian "Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai, hasil penelitian menunjukkan bahwa metode penelitian kuantitatif penelitian tersebut bertujuan mengukur besarnya pengaruh kompetensi dan kompensasi pada peningkatan kinerja pegawai yang kemudian menghasilkan pernyataan bahwa kompensasi mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan Sutrisno dkk (2016), menunjukkan bahwa motivasi kerja pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja. Hasil tersebut membuktikan bahwa fenomena rendahnya motivasi kerja pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang, memberikan dampak terhadap kinerja para pegawainya yang menjadi rendah.

Berdasarkan penelitian terdahulu Agus Nurhadi dkk (2022) dengan judul penelitian Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Musi Rawas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Musi Rawas. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Musi Rawas.

Berdasarkan penelitian terdahulu Tenti Harlena dkk (2023) dengan judul penelitian Pengaruh kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada Satpol PP dan Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa kompensasi sangat mempengaruhi kinerja Satpol PP dan Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan

maka dari itu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap loyalitas melalui kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka penulis hendak untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kupang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka rumusan masalah yang diuraikan maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah Pengaruh kompetensi, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kupang.

1.3 Persoalan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan masalah penelitian yang dipaparkan maka adapun persoalan penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kupang.
- b. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kupang.
- c. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kupang.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam Penelitian ini yaitu:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kupang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kupang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kupang.

1.4.2. Kemanfaatan Penelitian

- a. Manfaat Akademis

Sebagai Bahan Referensi dan bacaan untuk Pengembangan penelitian selanjutnya.

- b. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menambah Pengetahuan dalam bidang Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kupang.