

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah organisasi. Peran manusia dalam organisasi sangat berarti dan tidak dapat dipisahkan karena penting dibandingkan dengan faktor produksi lainnya. Keberhasilan suatu tujuan organisasi sangat ditentukan oleh peran manusia untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Hanya Manusia satu-satunya sumber daya organisasi yang tidak bisa digantikan oleh teknologi apapun. Meskipun organisasi memiliki sarana dan fasilitas yang lengkap, semua tidak berarti tanpa adanya manusia yang mengatur, mengoperasikan dan memeliharanya (Indrayati, 2014, h. 1).

Kemampuan kerja terkait Pengetahuan, bakat, minat, dan pengalaman sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan profesi di mana dia bekerja. Pengelolaan instansi harus mampu mengembangkan kemampuannya. Sesuai dengan kebutuhan setiap pegawai, karena kemampuan menunjukkan kesanggupan dalam melakukan pekerjaannya (Arini, 2020, h. 2).

Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi instansi, maka instansi perlu berikan perhatian khusus pada pegawainya. Instansi harus paham terkait kebutuhan pegawainya, karena kebutuhan hidup mereka adalah salah-satu sebab mereka bekerja. Dan ketika kebutuhan pegawai terpenuhi mereka akan menemukan kepuasan. Kepuasan inilah

yang mendorong kinerja pekerjaan pada khususnya meningkatkan produktivitas instansi secara keseluruhan (Ardian, 2019, h. 119).

Menurut Suryoadi (2012, h. 120) kinerja pegawai yang baik akan selalu dibutuhkan oleh instansi. Apalagi makin banyak pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi, semakin bagus juga instansi bertahan dalam kompetensi. Akan tetapi terkadang semangat kerja pegawai selalu mendapati kemerosotan dan kenaikan. Salah satu jalan yang bisa dilakukan supaya merajai semangat kerja pegawai yaitu menggunakan pemberian motivasi dan kompensasi agar pegawai lebih bergairah dalam bekerja (Handoko, 2014, h. 90). Kinerja adalah hasil dari ambang keberhasilan seseorang atau bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka dalam periode waktu tertentu (Suparyadi, 2015, h. 200). Oleh karena itu, etos kerja seseorang dapat diukur dengan berbagai efek dan cara melakukannya yaitu seberapa baik suatu pekerjaan dapat dilakukan (Hosmani, 2014, h. 130).

Sebagaimana Allah berfirman dalam Q.S. An-Nahl [16]: 97.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً
طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ (97)

Terjemahan : *Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan.*

Setiap indikator kinerja ditakar berlandaskan ukuran yang ditentukan sebagai berikut yaitu kualitas kerja, kapasitas kerja, tugas yang dilaksanakan, melaksanakan tanggung jawab. Kualitas kerja yaitu seberapa baik seorang karyawan dapat melakukan tugas yang diberikan kepadanya, kapasitas kerja yaitu berapa jam seseorang bekerja dan seberapa cepat dia bekerja, tugas yang dilakukan yaitu seorang karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan sempurna, yaitu sadar penuh dan mengambil tanggung jawab tugas yang diberikan (Mangkunegara, 2017, h. 67).

Menurut Madaun (2016, h. 70) indikator kinerja pegawai adalah kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, kehadiran. Adapun maksud dari kualitas yaitu kinerja pegawai dapat diukur dengan jumlah uang yang diterima seseorang, kuantitas yaitu Kinerja karyawan diukur dengan memeriksa kualitas sesuai dengan pekerjaan yang diselesaikan melalui proses tertentu, ketetapan waktu yaitu Pekerjaan memiliki batas waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Artinya, ada waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi, kehadiran yaitu agar dapat bekerja tepat waktu perusahaan membutuhkan kehadiran.

Menurut Sutrisno (2017, h. 45) motivasi dapat memberikan semangat, kekuatan dan kegairahan kerja, sehingga mereka mau bekerja secara efektif dan terintegrasi untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Motivasi ini merupakan isu utama bagi para pegawai, karena menurut definisi pegawai harus berkolaborasi dengan orang lain. Instansi harus memahami bahwa beberapa orang bertindak untuk mempengaruhi kinerja mereka berdasarkan apa yang diinginkan

organisasi dari mereka. Motivasi adalah keterampilan yang mendorong karyawan untuk berhasil dalam mencapai dan mencapai tujuan organisasi. Motivasi manusia merupakan kekuatan pendorong bagi tindakan untuk mencapai tujuan realisasi diri (Brantas, 2009, h. 58).

Sebagaimana Allah berfirman dalam Q.S. Ar-Ra'd [13]: 11.

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ (11)

Terjemah : *Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka.*

Menurut Hasibuan (2017, h. 152) indikator motivasi yaitu yang pertama kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, kebutuh sosial, kebutuhan harga diri. Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling mendasar dan dapat dilihat dari indikator seperti penyediaan sarana dan prasarana serta penyediaan kesempatan rekreasi, kebutuhan rasa aman ini terlihat dari pengamanan sebelum perlakuan oleh pengawas dan adanya jaminan keselamatan kerja serta indikator keselamatan kerja, kebutuhan sosial yaitu seseorang hanya ingin dihargai, diperhatikan dan diterima atas ide yang disampaikan.

Perkembangan organisasi instansi sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja instansi. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas pegawai adalah memutuskan untuk memberi mereka penghargaan secara adil dan tepat untuk pekerjaan yang mereka lakukan. Oleh karena itu, kompensasi instansi harus diatur dengan tepat agar dapat diterima oleh kedua belah pihak. Oleh karena itu, dalam

merumuskan dan menerapkan sistem kompensasi tertentu perlu mempertimbangkan kepentingan pegawai (Fauzi, 2014, h. 173).

Upaya peningkatan produktivitas pegawai tidak lepas dari berbagai faktor seperti motivasi pegawai dan kompensasi. Ini bukan hanya tentang keterampilan kerja, kemampuan, dan kemahiran karyawan. Hal ini perlu dikembangkan oleh Instansi untuk meningkatkan efisiensi karyawan, tetapi Instansi juga perlu memperhatikan faktor penting bahwa kompensasi sebagai salah satu motivasi karyawan untuk bekerja (Firmandari, 2014, h. 26). Menurut Setyorini (2017, h. 9) kompensasi yaitu sesuatu yang diberikan kepada seseorang sebagai imbalan karena telah bekerja. Kompensasi yaitu total penghasilan seseorang yang diperoleh atas partisipasinya terhadap perusahaan sebagai penghargaan (Suparyadi, 2015, h. 271). Sedangkan Pengelolaan kompensasi secara baik, bisa mendukung instansi menggapai apa yang dituju dan sekaligus menjaga pegawai. Pentingnya kompensasi bagi instansi adalah sebagai bentuk untuk menjaga para pegawai. Jika kompensasi dialokasikan tidak pada sasaran yang benar maka instansi akan kehilangan pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi (Yahyo, 2013, h. 4).

Sebagaimana firman Allah dalam Q.S At-Taubah [1]: 105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (105)

Terjemah : Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang

mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

Menurut Wibowo (2017, h. 298) indikator kompensasi yaitu gaji, insentif, tunjangan, fasilitas. Gaji pada dasarnya upah biasanya pada tingkat rendah dengan maksud sebagai kompensasi dengan waktu yang telah ditentukan, insentif walaupun insentif diserahkan kepada suatu kelompok program insentif dipersiapkan agar bisa meningkatkan semangat bekerja pekerja, tunjangan dari atasan memberikan bonus lain sebagai bentuk penghargaan kepada para pekerja sedangkan fasilitas yaitu fasilitas umum yang berhubungan dengan hiburan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir pribadi, dan fasilitas hiburan untuk karyawan (perlakuan istimewa).

Dalam sebuah instansi, pegawai adalah aset yang sangat berharga. Faktor motivasi adalah faktor yang menjadi alasan kurangnya kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara. Permasalahan yang sering terjadi pada pegawai yaitu kinerja pegawai tidak sesuai dengan apa yang diinginkan instansi, kinerja pegawai selalu mengalami kemerosotan dan kenaikan. Jadi untuk meningkatkan semangat atau produktivitas pegawai tidak lepas dari beberapa faktor, salah satunya yaitu faktor motivasi dan faktor kompensasi. Sebagian pegawai menganggap bahwa kebutuhan fisiknya kurang seperti akomodasi-akomodasi dan alat serta bantuan sehingga pegawai kurang termotivasi. Sedangkan persoalan kebahagiaan kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan

Pelayanan Terpadu Satau Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara. Aktivitas instansi bisa berjalan dengan semestinya, oleh sebab itu pegawai diupayakan agar lebih kompeten dalam melaksanakan tugasnya (Rahman, 2017, h. 233).

Penelitian yang dilakukan oleh Yahyo (2013, h. 8) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika motivasi mempengaruhi kinerja, motivasi yang baik meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya. Noor (2013, h. 280) juga menyatakan bahwa orang dengan motivasi kerja rendah juga berkinerja buruk, meskipun mereka memiliki keterampilan dan peluang yang cukup. Orang-orang sangat termotivasi untuk bekerja, tetapi mereka tidak memiliki kesempatan untuk menunjukkan kemampuan mereka, dan kinerja mereka menurun. Ada peluang ketika motivasi kerja tinggi, tetapi keterampilan dan keahlian tidak meningkat, dan kinerjanya rendah.

Hasil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yahyo (2013, h. 8) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga ditunjukkan oleh Kasmir (2016, h. 360) yang memastikan bahwa karyawan yang berkinerja tinggi menerima penghargaan seperti kenaikan gaji dan tunjangan lainnya. Oleh karena itu, kinerja ini mempengaruhi kompensasi karyawan perusahaan. Sedangkan pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja, Seperti yang dikemukakan Yahyo (2013, h. 9) penelitian sebelumnya menemukan bahwa motivasi, lingkungan kerja, remunerasi, dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan

terhadap variabel kinerja. Menurut Sutrisno (2016, h. 200) menyatakan bahwa kompensasi yang adil merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong karyawannya melakukan pekerjaan dengan baik. Kompensasi yang tidak memadai mengurangi minat dalam kerja keras dan memungkinkan untuk bekerja. Motivasi (X2) Kinerja Karyawan (Y) di sini, menjadi jelas bahwa besaran remunerasi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan.

Sedangkan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Vera dan M. Wahyuddin (2007) memberikan kesimpulan bahwa motivasi tidak berpengaruh pada kinerja pegawai PDAM Surakarta. Sedangkan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Rozali & Kusnadi, 2020) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut maka penulis melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara”.

1.2. Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan

sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Luas lingkup hanya meliputi informasi mengenai Motivasi, Kompensasi dan Kinerja Pegawai.
2. Indikator motivasi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri. Indikator kompensasi yaitu gaji, insentif, tunjangan, fasilitas. Sedangkan indikator kinerja pegawai yaitu kualitas, kuantitas, ketetapan waktu dan kehadiran.

1.3. Rumusan Masalah

Merujuk pada latar belakang masalah yang telah tertera diatas, maka rumusan masalah yang akan di kemukakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara ?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh Motivasi dan kompensasi terhadap Kinerja para pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara.
3. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap Kinerja para pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis.

1. **Manfaat Teoritis**
Dengan adanya penelitian ini dapat memberikan pemahaman dan menambah wawasan mengenai pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap Kinerja pegawai.
2. **Manfaat Praktis**
 - a. **Bagi Peneliti**
Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan dijadikan sebagai masukan dari beberapa pihak yang

terkait yang berhubungan dengan peningkatan Kinerja para pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara.

- b. Bagi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kendari Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang terkait.

1.6. Definisi Operasional

Demi mendapatkan pemahaman dan gambaran yang jelas tentang topik penelitian proposal yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara”, maka peneliti akan menjelaskan beberapa unsur istilah yang terdapat pada judul proposal di antaranya:

1. Pengaruh adalah daya yang di timbulkan oleh seseorang sehingga membentuk karakter, watak, keyakinan, serta perilaku seseorang.
2. Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang artinya memberikan dorongan untuk menciptakan semangat kerja seseorang untuk bekerja sama, bekerja secara efektif dan mencapai kepuasan.

3. Kompensasi adalah jumlah keseluruhan pendapatan yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas kontribusi kinerja yang diberikan pegawai kepada organisasi.
4. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang di upayakan oleh seorang pegawai diharapkan agar dapat tercapainya tujuan yang diharapkan.
5. Pegawai adalah mereka atau seseorang yang sudah memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan daalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan diangkat oleh pejabat yang berwenang untuk diserahu tugas dalam jabatan yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan serta digaji menurut peraturan yang berlaku.

1.7. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam proposal penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) bab, yang menampakkan karakteristik yang berbeda tetapi tetap dalam satu kesatuan yang saling berkaitan. Untuk mempermudah penyusunan penelitian ini, maka perlu dikemukakan secara garis besar tentang sistematika penulisannya sebagai berikut:

Bab Pertama membahas pendahuluan yang berisi beberapa hal mendasar sebagai suatu kerangka umum terhadap pembahasan berikutnya, diantaranya latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan

penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika pembahasan.

Bab Kedua membahas tentang tentang penelitian terdahulu yang relevan, landasan teori, kerangka pikir, dan hipotesis.

Bab Ketiga membahas tentang tentang jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

Bab Keempat membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan, di dalamnya juga berisi mengenai gambaran umum lokasi penelitian.

Bab Kelima merupakan penutup yang di dalamnya terdiri dari kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan saran

