

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Dalam sebuah pencapaian tujuan organisasi untuk waktu yang panjang dalam kurun waktu tertentu maka harus didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kualitas sehingga pekerjaan para pegawainya dapat tercapai dengan maksimal. Manusia dapat menggunakan potensi yang ada didalam dirinya dalam bersosial agar dapat terwujudnya keseimbangan dan kesejahteraan hidup. Sumber Daya Manusia sangatlah penting dalam organisasi/perusahaan atau bisa juga disebut aset yang sangat berharga untuk instansi atau organisasi itu sendiri. Pentingnya pengendalian sumber daya manusia yang bagus akan menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu juga berperilaku positif dalam suatu organisasi.

Salah satu faktor keberhasilan suatu instansi atau organisasi adalah kinerja para pegawainya. Menurut bernardin dan russel dalam priansa (2017), menyebutkan kinerja tergantung bagaimana skill, usaha dan kesempatan kerja bisa dinilai dari output. Pegawai yang mempunyai kinerja yang sangat tinggi biasanya tidak mudah menyerah, selalu berfikir positif, kreatif dan inovatif. Serta bertanggung jawab terhadap tugas yang dimiliki guna mencapai tujuan yang lebih baik.

Sumber daya manusia menjadi salah satu indikator tercapainya tujuan dalam suatu organisasi. Keberlangsungan suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Kinerja sumber daya manusia yang baik sangat dibutuhkan agar suatu organisasi dapat berkembang dan bersaing menjadi lebih baik. Dengan motivasi kerja yang baik para pegawai akan senantiasa bekerja dengan baik dan sesuai dengan tanggung jawabnya terhadap suatu pekerjaan dalam suatu organisasi.

Salah satu cara meningkatkan kinerja sumber daya manusia dapat dilakukan dengan upaya pemberian motivasi kerja, dengan kesesuaian antara keterampilan dan kemampuan individu. Hal itu bertujuan untuk

menciptakan kenyamanan dalam bekerja pada individu seorang pegawai tersebut.

Setiap orang bergabung dengan suatu organisasi bersedia untuk memberikan yang terbaik, baik itu pengetahuan, kemampuan dan tenaga yang dimiliki. Pegawai yang bergabung dengan suatu organisasi mempunyai motivasi untuk sebuah pencapaian hidupnya salah satunya berupa kompensasi non finansial untuk menunjang kinerja pegawai itu sendiri. Manusia sangat berperan aktif dalam tercapainya tujuan organisasi. Maka dari itu, dalam sebuah perusahaan atau organisasi harus bisa menstabilkan atau bahkan bisa meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Kompensasi bisa dikatakan salah satu fungsi yang penting dan berpengaruh dalam manajemen sumber daya manusia. Kompensasi menjadi faktor penggerak seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Serta kompensasi yang diberikan terhadap pegawai akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai dan kinerjanya.

Pada penelitian ini penyusun menetapkan objek penelitian pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis yang terletak di Jl. Tentara Pelajar No.7, Ciamis, Kec. Ciamis, Kabupaten Ciamis, Jawa Barat 46211.

Meningkatnya jumlah penduduk dari tahun ke tahun memaksa untuk adanya perkembangan dalam hal sistem administrasi kependudukan. Administrasi ini dibutuhkan sebagai data informasi mengenai tumbuh kembang penduduk berikut dengan penyebarannya. Data kependudukan ini juga sangatlah penting sebagai pengacu dalam penentuan kebijakan, merencanakan pembangunan dan mengevaluasi hasil-hasil dari pembangunan tersebut. Semakin lengkap data yang tersedia pada instansi ini, maka akan semakin mudah pula perencanaan pelaksanaan pembangunan dilakukan.

Dalam hal ini peneliti pada saat observasi di objek penelitian yaitu di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis

menemukan beberapa kasus yang berkaitan dengan Motivasi kerja dan Kompensasi. Yaitu diantaranya ada beberapa pegawai yang sering mengalami keterlambatan dalam bekerja atau mengisi presensi di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis. Ada pula kekurangannya dalam fasilitas yaitu dengan ruangan yang tidak begitu luas dan kurangnya penerangan pada siang hari, penerapan tempat pelayanan yang diindikasikan terlalu berdesakan yang akan mengganggu kenyamanan pegawai dalam melayani masyarakat, masih banyaknya pegawai yang telat mengisi presensi absen dalam jumlah yang besar.

Adapun data hasil absensi selama satu tahun pada tahun 2020 Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis yaitu sebagai berikut:

*Tabel 1. 1 Data Jumlah Keterlambatan Pegawai tahun 2020*

No	Bulan	Jumlah Keterlambatan (orang)
1.	Januari	7
2.	Februari	5
3.	Maret	14
4.	April	21
5.	Mei	12
6.	Juni	16
7.	Juli	22
8.	Agustus	20
9.	September	17
10.	Oktober	20
11.	November	9
12.	Desember	13
Jumlah		176

Sumber : Data diolah Peneliti (2021)

Dari data tabel diatas terjadi banyak sekali ketidak hadiran dalam setiap bulannya, hal ini diindikasikan adanya pengaruh dari motivasi kerja

dan kompensasi terhadap pegawainya yang kemudian akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada organisasi tersebut.

Berdasarkan data dan kejadian yang terjadi pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis ini. Ada ketertarikan untuk meneliti pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu dalam penelitian ini penulis mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis)”**.

### **B. Identifikasi Masalah**

Dari permasalahan yang telah diuraikan peneliti mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Adanya keterlambatan beberapa pegawai yang diindikasikan pengaruh dari motivasi dan kompensasi
2. Kurangnya fasilitas dalam penerangan ruangan didalam kantor
3. Penerapan tempat pelayanan yang terlalu berdekatan yang bisa mengurangi kenyamanan dalam bekerja
4. Masih banyaknya pegawai yang telat mengisi presensi absen yang sangat besar.

### **C. Rumusan Penelitian**

Menurut alasan yang telah dituangkan pada latar belakang masalah, penelitian ini dimaksudkan untuk melihat keterkaitan antara motivasi kerja dan kompensasi yang diberikan serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, dengan fokus pada permasalahan yaitu sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kabupaten Ciamis?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kabupaten Ciamis?

3. Apakah Motivasi kerja dan Kompensasi berpengaruh simultan terhadap kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kabupaten Ciamis?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Maksud dilakukannya penelitian ini adalah untuk menggali data-data yang berhubungan dengan motivasi kerja dan kompensasi yang diberikan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kabupaten Ciamis, serta hubungannya dengan kinerja pegawai. Adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kabupaten Ciamis.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kabupaten Ciamis.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi kerja dan kompensasi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kabupaten Ciamis.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi organisasi/perusahaan

Diharapkan dapat memecahkan suatu permasalahan yang berkenaan dengan penetapan rencana dan pengembangan sumber daya manusia pada sebuah organisasi yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kompensasi dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kabupaten Ciamis.

2. Bagi akademik

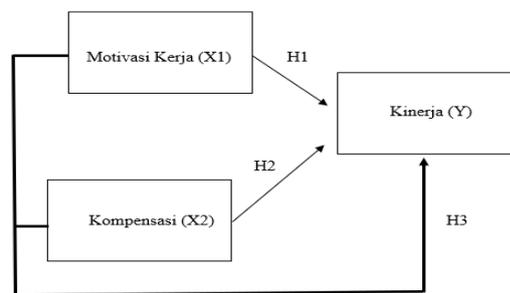
Adapun manfaat dalam bidang akademis yaitu diharapkan dapat memberikan pengetahuan tentang manajemen dan perkembangan terutama

di bagian sumber daya manusia. Dan juga diharapkan dapat menjadi pemikiran untuk penelitian yang dilakukan pada masa mendatang.

### 3. Bagi peneliti

Dapat mengetahui pengaruh dari motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja. Dan dapat dijadikan masukan tertulis saat melakukan penelitian yang sama.

## F. Kerangka Berfikir



*Gambar 1. 1 Kerangka Berfikir*

Sumber : Data diolah Peneliti (2021)

### 1. Pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Salah satu yang bisa mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja, oleh sebab itu sebuah organisasi harus memperhatikan dan memotivasi para pegawainya. Menurut Hamzah (2011), banyaknya suatu motivasi yang diberikan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawainya.

Untuk mencapai kinerja yang mumpuni, salah satu cara yang harus dijalankan adalah membangun motivasi pada setiap pegawainya, dan suasana psikis pegawai yang akan menyesuaikan dengan situasi pada saat bekerja. Oleh karena itu, pegawai akan terpacu untuk mengerahkan segala kemampuannya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

### 2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

Pengaruh pemberian kompensasi terhadap individu pegawai sangat besar, dikarenakan suatu kinerja individu pegawai dipengaruhi oleh besar atau kecilnya kompensasi yang diberikan padanya. Begitu juga sebaliknya

faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai juga ditentukan dengan adanya kompensasi sebagai pemecut semangat kerja demi tercapainya suatu tujuan organisasi itu sendiri.

Menurut Simamora (2004), faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi yang berasal dari sumber eksternal diantaranya upah, penghasilan tambahan, bonus, alat pujian dari atasan, promosi jabatan, kantor yang nyaman untuk bekerja, tunjangan alat pendukung pekerjaan, dana pensiunan, dan kesempatan untuk mempunyai banyak rekan kerja yang akan mendukung kinerja.

### 3. Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai

Motivasi kerja disebutkan dapat menjadi faktor penyebab baik buruknya kinerja seorang pegawai, lebih banyak pegawai itu diberikan motivasi maka akan lebih juga kinerja yang pegawai berikan terhadap organisasi. Begitupula dengan kompensasi, dengan adanya kompensasi yang memberikan kenyamanan dalam bekerja terhadap pegawai yang ada akan meningkatkan kinerja yang kemudian bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas organisasi itu sendiri. Motivasi kerja dan kompensasi, keduanya sangat berkaitan untuk menciptakan sebuah kinerja yang baik dari pegawai untuk organisasi tersebut.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN GUNUNG DJATI  
BANDUNG

## G. Hipotesis

Hipotesis adalah hasil perkiraan sementara suatu hubungan, sebab akibat dari kinerja variabel yang perlu dibuktikan kebenarannya (Hamid, 2010).

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan kerangka pemikiran maka didapat suatu hipotesis diantaranya:

Hipotesis 1 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kabupaten Ciamis

Hipotesis 2 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kabupaten Ciamis

Hipotesis 3 : Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kabupaten Ciamis.

## H. Hasil Penelitian Terdahulu

*Tabel 1. 2 Hasil Penelitian Terdahulu*

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Catur Prasetyo, Ari Pradhanawati, Widiartanto (2014)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) Terminal Peti Kemas Semarang.	Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2.	Monica marsella, Sri Suryoko (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja studi pada Karyawan Hotel Patra Jasa Jakarta	Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja (Y)	Secara parsial maupun simultan, variabel kompensasi (X1) memiliki pengaruh sangat kuat terhadap kinerja

				karyawan(Y) dibandingkan dengan lingkungan kerja (X2).
3.	Rannie Watung, Lotje Kawet, Ivonne S. Saerang (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Tomohon)	Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), Pelatihan (X3), Kompensasi (X4), Kinerja Pegawai (Y)	Uji pengaruh secara parsial memperlihatkan bahwa Lingkungan kerja memberi peran secara signifikan dalam peningkatan kinerja pada pegawai, begitu juga motivasi, pelathan, dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.
4.	Hernita Eka Talashina (2018)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan melalui	Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y),	Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap

		Kepuasan Kerja sebagai variabel Interventing (STUDI: PERAWAT RS TELOGOREJO SEMARANG)	Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan Kerja, kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
5.	I Gusti Ayu Ari Agustini (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Kinerja Perusahaan PT. ERHA CLINIC INDONESIA	Motivasi Kerja (X1), Kepemimpinan (X2), Budaya Organisasi (X3), Kepuasan Kerja Karyawan (Z), Kinerja Perusahaan (Y)	Motivasi kerja kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Sumber : Data diolah Peneliti (2021)

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam penelitian ini. Sehingga dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu ini, peneliti tidak menemukan judul yang sama seperti judul peneliti. Namun, peneliti menggunakan beberapa penelitian tersebut untuk digunakan sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian ini.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu tersebut, variabel yang digunakan peneliti yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y). yang mana dari hasil tersebut dapat dipergunakan sebagai acuan untuk melakukan penelitian dengan Judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai studi pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis.