

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Pelaksanaan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 yang kemudian diperbarui menjadi UU No. 32 Tahun 2004 dan UU No. 25 Tahun 1999 menjadikan pemerintah daerah sebagai tonggak otonomi daerah. Pernyataan tersebut dicantumkan pada penjelasan umum Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 yang memberi penjelasan yaitu mengenai pemberian kewenangan otonomi daerah atau kabupaten dan wilayah kota akan didasarkan pada azas desentralisasi dalam wujud otonomi yang nyata, luas dan bertanggungjawab.

Dengan adanya Undang-undang tersebut dapat membantu memperjelas dan lebih memperkuat wujud sebuah otonomi yang akan lebih dikembangkan. Disini, otonomi tidak hanya memberikan dan melaksanakan tanggungjawab pemerintahan namun juga dapat memberi suatu gambaran atau penjelasan kepada pemerintah mengenai tugas dan wewenang dalam mengurus dan mengatur semua hal yang ada di pemerintahan. Hal tersebut menjadikan pemerintahan daerah akan lebih baik jika dapat memperbaiki dan lebih meningkatkan para kinerjanya untuk melakukan seluruh kegiatan penyelenggaraan atau kewajiban pemerintahan ataupun pelayanan kepada masyarakat. Tanpa dilakukannya perbaikan dan peningkatan kinerja terhadap publik, maka sulit untuk dapat dikatakan bahwa manfaat dari kebijakan otonomi telah diterima oleh warga masyarakat. Hal tersebut dapat

menjadi sebuah tanda bahwa hal yang mempengaruhi mengenai tingkatan kualitas dalam penyelenggaraan kewajiban pemerintah dan kegiatan layanan kepada masyarakat sangat berpengaruh penting untuk perkembangan otonomi daerah di masa sekarang. Untuk dapat meningkatkan mutu layanan pemerintah daerah untuk masyarakat maka diperlukan manajemen pemerintah yang baik. Hal ini mengarah kepada peningkatan efektivitas dan efisiensi kinerja yang tinggi, perbaikan mutu layanan, dan perbaikan metode kerja serta dapat mengatasi berbagai gangguan atau kendala yang terjadi. Selain itu, pelimpahan kewenangan atau tanggungjawab ini sebaiknya disesuaikan dengan pengaturan dalam pembagian, pemanfaatan, sumber daya yang bersifat nasional dan bersifat berkeadilan, serta memperhitungkan mengenai perimbangan finansial daerah dan pusat (Sutrisno, 2013).

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja atau sesuatu yang menyeluruh/kompleks dan lebih baik jika lebih di tingkatkan baik dari segi personal, organisasi, bahkan kelompok tertentu. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dapat diamati dari beberapa aspek diantaranya yaitu kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai kerja serta kegiatan kerja sama untuk mendapatkan tujuan yang telah di setujui sebelumnya oleh badan organisasi atau perusahaan (Sutrisno, 2013). Menurut Lloyd & Hessel, (2010) dalam peningkatan kinerja karyawan terdapat beberapa faktor yang memengaruhinya antara lain adalah kompensasi, gaya pimpinan, kepuasan kerja, motivasi, kedisiplinan, budaya organisasi, lingkungan yang ada di

dalam pekerjaan, dan komitmen dalam organisasi. Tetapi, pada penelitian ini akan lebih diutamakan pada kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja.

Faktor pertama yang dapat memengaruhi kinerja seseorang adalah kompensasi. Sesuai yang telah dikemukakan Veithzal, (2007) kompensasi merupakan suatu hak yang diterima karyawan yang dapat berfungsi untuk mengganti kontribusi jasa para karyawan atau pegawai tersebut kepada perusahaannya yang selanjutnya akan dikelompokkan menjadi dua yang antara lain adalah kompensasi secara langsung dan kompensasi secara tidak langsung. Kompensasi secara langsung misalnya seperti pembayaran gaji dan tunjangan hari raya bagi pegawai. Sedangkan kompensasi secara tidak langsung seperti asuransi kesehatan, fasilitas seragam kerja, dll.

Faktor yang selanjutnya adalah mengenai kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu hal yang bersifat personal/individu atau perseorangan. Masing-masing orang mempunyai tingkatan mengenai kepuasan masing-masing yang serasi dengan proses penilaian atau pedoman yang terdapat pada diri masing-masing individu. Hal ini mengartikan bahwa jika keperluan setiap orang akan selalu bertambah maka, seseorang itu akan selalu berusaha untuk mendapatkan Sesuatu yang diinginkannya sehingga dapat memuaskan keperluan tersebut sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Sedangkan, sesuai dengan dikemukakan oleh Devi, (2009) kepuasan kerja adalah perilaku seseorang mengenai pekerjaan yang dimilikinya. Kepuasan kerja dapat membuktikan adanya kemiripan

(koherensi) antara keinginan seorang individu yang muncul dengan imbalan yang telah diterapkan pada pekerjaan yang dimilikinya. Kemudian faktor terakhir yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah motivasi kerja. Motivasi bisa diartikan sebagai suatu kekuatan yang dapat meningkatkan seorang individu agar bersikap sesuai arah dan tujuan, juga dapat dikatakan sebagai suatu factor penentu kesuksesan suatu badan organisasi atau pemerintahan daerah.

Al-Qur'an juga telah menjelaskan di dalam salah satu ayatnya bahwa manusia harus bekerja dan mempunyai keharusan untuk berusaha dan mampu mengubah kondisi sendiri. Sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah Q.S. Ar-Ra'd : 13 (11)

يُغَيِّرُوا حَتَّىٰ يَقُومَ مَا يُغَيِّرُ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ أَمْرٌ مِّنْ يَّحْفَظُونَهُ خَلْفَهُ وَمَنْ يَدَّيْهِ بَيْنَ مِنْ مَّعْقِبَاتٍ لَهُ  
وَالِ مِنْ دُونِهِ مِنْ لَّهُمْ وَمَا لَهُ مَرَدٌّ فَلَا سُوءًا بِقَوْمٍ اللَّهُ أَرَادَ وَإِذَا بِأَنْفُسِهِمْ مَا

Artinya: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia” (QS Ar-Ra'd: 11).

Dalam Surat Q.S. Ar-Rad ayat 11 diatas menerangkan bahwa Allah S.W.T memerintahkan tiap orang supaya menjadi lebih independen atau mandiri dalam menghadapi suatu hal yang berkorelasi dengan dirinya sendiri serta lebih meningkatkan perilaku integritasnya, yang merupakan perilaku yang hendak digunakan untuk dapat merubah lingkungan, keadaan yang dihadapi, atau bahkan menjadikan situasi atau kondisi lebih sehat. Dari

keterangan yang dijelaskan pada ayat diatas maka dapat disimpulkan bahwa seorang individu memiliki suatu kewajiban untuk selalu berupaya dan dapat merubah keadaan terhadap diri sendiri dari masa sulit dan keterbelakangan untuk mendekati kesuksesan. Sebuah prestasi pekerjaan dan kesuksesan yang tidak diperoleh secara mudah oleh seorang individu, melainkan dari usaha serta kerja keras yang diikuti dengan optimisme dan idealisme yang tinggi. Kerja keras bagi tiap orang adalah suatu kewajiban dan panggilan hidup setiap orang. Apabila kita berupaya secara baik dan diikuti dengan hati secara ikhlas yang dikarenakan Allah S.W.T maka, perbuatan itu merupakan suatu ibadah dan pekerjaan yang berpahala.

Berkaitan dengan uraian sebelumnya, objek yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang berada di Kabupaten Bantul. OPD terdiri dari beberapa badan, dinas, dan kecamatan yang berada di wilayah Kabupaten Bantul yang tercantum dalam PerDa (Peraturan Daerah) No. 12 2016 mengenai Pembentukan Organisasi Dinas Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul. Organisasi Perangkat Daerah merupakan organisasi atau Lembaga pada pemerintah daerah yang bertanggungjawab kepada Kepala Daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintah daerah. Namun, mengenai berlakunya PP.30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja, ternyata masih terdapat beberapa instansi pemerintahan di Kabupaten Bantul yang mendapat penilaian buruk dalam hal penilaian kinerja. Hasil evaluasi yang dilakukan BKN (Badan Kepegawaian Negara melalui Direktorat Kinerja ASN bahwa diperoleh data

3,33% instansi pemerintah sudah sangat baik, 35% instansi pemerintah sudah baik, 50% instansi pemerintah dinilai cukup, dan 11,7% instansi pemerintah dinilai buruk dalam penerapan manajemen kinerja pegawai pemerintah daerah (Okezone.com). seiring dengan penelitian tersebut dan berdasarkan penelitian terdahulu terhadap pegawai pada beberapa OPD di Kabupaten Bantul, mereka mengatakan bahwa beberapa pegawai tersebut belum merasakan adanya kepuasan kerja dikarenakan tidak sebandingnya terhadap kompensasi yang mereka terima.

Apabila kompensasi yang diberikan pihak pemerintahan tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka hal tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan yang dapat berupa sebuah dorongan untuk mencapai sesuatu sehingga kepuasan kerja dapat tercapai. Berdasarkan fenomena tersebut, masalah yang ingin diteliti adalah mengenai pemberian kompensasi untuk para pegawai pemerintah daerah yang dapat berpengaruh kepada motivasi kerja yang dimiliki sehingga kepuasan kerja dapat tercapai.

Penelitian ini mengembangkan dari penelitian Sukidi & Wajdi, (2017b) tentang “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Selain itu, penelitian ini juga merupakan pengembangan dari penelitian Damayanti et al., (2013) mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM, Surakarta”. Penelitian tersebut menunjukkan mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi pada kinerja karyawan. Atas dasar kedua penelitian sebelumnya tersebut, dalam

penelitian ini juga akan menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang dapat mempengaruhi variabel dependennya yaitu kinerja pemerintah daerah.

Seperti juga pada penelitian Tahar & Sofyani, (2020) yang meneliti tentang kinerja pemerintah daerah yang bertujuan untuk menguji pengaruh praktik partisipasi anggaran dan mekanisme kompensasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebagai intervening. Penelitian ini dilakukan di kota Magelang dengan melibatkan unit kerja lokal sebagai sampel. Hasil penelitian ini, secara ringkas, menemukan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan partisipasi penganggaran dan kompensasi terhadap kinerja lembaga pemerintah daerah di Magelang.

Dengan kata lain, dua kebijakan penganggaran dan partisipasi kompensasi hanya akan berdampak signifikan pada kinerja jika disertai dengan komitmen organisasi oleh pegawai pemerintah daerah. Salah satu penelitian lain yang menggunakan variabel motivasi kerja yaitu penelitian yang dilakukan oleh Mariati. Mauludin Hanif, (2018). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian yang menggunakan variabel motivasi yaitu penelitian dari Martini & Sarmawa, (2019). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan hotel non bintang di Denpasar-Bali.

Selain itu, terdapat penelitian yang menggunakan variabel kompensasi sebagai variabel independen dalam penelitian diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Sumiati, (2018). Mereka mengemukakan bahwa hasil dari penelitian ini yaitu menunjukkan bahwa kompensasi, komunikasi, dan spiritualitas terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan, kompensasi dan spiritualitas di tempat kerja terhadap intensi *turnover* memiliki dampak negatif secara signifikan, komunikasi pada intensi *turnover* memiliki dampak negatif tidak signifikan dan intensi *turnover* kinerja memiliki dampak negatif yang tidak signifikan.

Selanjutnya, terdapat kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang akan digunakan pada penelitian ini. Salah satu penelitian yang menggunakan variabel kepuasan kerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Husein & Hanifah, (2019). Penelitian ini mencoba untuk menguji peran pembinaan sebagai variabel intervening sehingga variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih baik pada variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan hipotesis pertama ditolak karena kepuasan kerja tidak secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Sementara hipotesis lain diterima, hipotesis kedua adalah bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pembinaan, hipotesis ketiga adalah bahwa kinerja pembinaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan hipotesis keempat adalah bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kinerja pembinaan.



Penelitian ini merupakan penelitian kompilasi dengan Ghozali, (2017) dengan menghilangkan variabel kemampuan kerja dan menggunakan kinerja pemerintah daerah sebagai variabel dependen. Penelitian ini juga mengubah variabel kepuasan kerja menjadi variabel intervening serta menambahkan variabel kompensasi sebagai variabel independen, yang digunakan juga pada penelitian Fidiyanto et al., (2018).

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang diatas dan penelitian-penelitian terdahulu, peneliti ingin meneliti mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul)”**

#### **B. Batasan Masalah**

1. Penelitian ini berfokus pada OPD yang berada di Kabupaten Bantul yang terdiri dari seluruh karyawan atau pihak-pihak yang berkaitan sebagai unsur pelaksana dari pemerintah daerah.
2. Faktor internal yang memengaruhi kinerja instansi pemerintah daerah Kabupaten Bantul dibatasi pada motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja.
3. Penelitian ini dilakukan pada seluruh OPD di Kabupaten Bantul.

#### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dengan uraian-uraian dan bukti-bukti masalah yang telah dijelaskan pada latar belakang dan teori yang dijadikan landasan penelitiannya maka perumusan masalah dapat dijabarkan antara lain :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja pegawai pemerintah daerah melalui kepuasan kerja?
5. Apakah kompensasi berpengaruh positif pada kinerja pegawai pemerintah daerah melalui kepuasan kerja?

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

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan sebelumnya, penelitian mempunyai tujuan antara lain :

1. Untuk mendapatkan bukti secara empiris apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah
2. Untuk mendapatkan bukti secara empiris apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah
3. Untuk mendapatkan bukti secara empiris apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah
4. Untuk mendapatkan bukti secara empiris apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah melalui kepuasan kerja

5. Untuk mendapatkan bukti secara empiris apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah melalui kepuasan kerja

## **E. Manfaat**

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai factor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pemerintah daerah dan untuk mengembangkan teori atribusi dan teori X dan Y yang masing jarang digunakan dalam penelitian sebelumnya.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Pemerintah**

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi membantu pemerintah dan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja dengan faktor-faktor yang mempengaruhi seperti kompensasi dan motivasi kerja.

#### **b. Bagi Masyarakat**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai kinerja instansi pemerintah daerah mengenai faktor apa saja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja daalm peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintah daerah Kabupaten Bantul.

#### **c. Bagi pihak lain**

Diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya.