

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagaimana diketahui bahwa sejak tahun 1999 Bangsa Indonesia memasuki babak baru dalam penyelenggaraan otonomi daerah, yang ditandai dengan lahirnya Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang pemerintahan Daerah. Dalam perkembangannya sudah beberapa kali direvisi dan diganti yang kemudian direvisi kembali pada tahun 2014 yang melahirkan UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Bahwa Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah tidak sesuai dengan perkembangan keadaan, ketatanegaraan, dan tuntutan penyelenggaraan pemerintahan sehingga perlu diganti. Penjelasan umum yakni UU Nomor 23 Tahun 2014, bahwa penyelenggaraan pemerintah daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, dan kekhasan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dalam hal kebijakan otonomi daerah yang baru ini Pemerintahan Daerah adalah penyelenggara urusan pemerintahan. Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara

Kesatuan Republik Indonesia, sebagaimana yang dimaksud dalam UUD RI Tahun 1945. Pemerintah Daerah dimana kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan dalam kewenangan otonomi Daerah, hal ini menjadi peluang yang lebih besar kepada kepala daerah tingkat II (Bupati/Walikota) menjadikan undang-undang tersebut sebagai landasan strategis dalam menyelenggaraan pemerintahan yang lebih baik.

Kabupaten Buol merupakan salah satu kabupaten yang kaya akan potensi alam seperti perikanan, pertambangan, pertanian, dan perkebunan dengan topografi datar perbukitan dengan kondisi masyarakat sebagian besar menempati daerah pesisir. Dengan memanfaatkan sektor-sektor unggulan tersebut sepatutnya dapat memberikan nilai tambah bagi pembangunan ekonomi daerah. Disisi lain potensi sektor-sektor unggul tersebut belum mampu meningkatkan pendapatan daerah, masih terjadi ketimpangan pendapatan daerah, sehingga perlu adanya peningkatan dalam pelaksanaan beberapa kebijakan pemerintah daerah dalam penata kelolaan sumber daya daerah. Ketersediaan sumber daya manusia yang memadai menjadi kunci terlaksananya program-program pemerintah dalam tata pemerintahan yang baik dengan hakekat pokoknya adalah meningkatkan kesejahteraan warganya, dengan menyediakan pelayanan yang terbaik bagi setiap pengguna layanan. Sumber Daya Manusia yang merupakan sumber daya utama yang mempunyai peranan penting sebagai penggerak fungsi pemasaran, produksi dan keuangan dari suatu organisasi. Oleh sebab itu Sumber Daya Manusia

dituntut memiliki kinerja yang baik. Penurunan kinerja tentu saja tidak boleh dibiarkan terus terjadi yang berdampak buruk pada kinerja organisasi dimana dalam era globalisasi saat ini dituntut kinerja organisasi yang sangat efektif.

Pemerintahan dalam hal ini, pelaku utama adalah aparatur Negara(PNS) sebagai sumber daya insani, selaku eksekutif (regulator), berkewajiban untuk meningkatkan pelayanan publik. Dalam usahanya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, Pada tahun 2011 pemerintah kabupaten Buol mengambil kebijakan memberikan kompensasi dalam bentuk Tunjangan Kesejahteraan Daerah. Sehubungan dengan hal tersebut, sebagai daerah baru pemerintah Kabupaten Buol melaksanakan program pemberian Tunjangan kesejahteraan dalam bentuk aplikasi sementara (uji coba) dengan menitikberatkan pada aspek disiplin aparat berdasarkan daftar hadir yang diberikan kepada masing-masing aparat yang tercatat sebagai pegawai dilingkungan pemerintah Kabupaten Buol. Usaha pemberlakuan Tunjangan Kesejahteraan Daerah merupakan upaya peningkatan kinerja aparat untuk pencapaian pelayanan kepada masyarakat. Pemberian kompensasi yang berbentuk Tunjangan Kesejahteraan Daerah bagi setiap aparat dirasakan penting dalam rangka menstimulasi kinerja aparat daerah.

Dalam waktu perjalanan selama kurang lebih 5 tahun, program ini telah mengalami beberapa kali perubahan, hal ini dilakukan dengan mempertimbangkan, misalnya dari segi kemampuan anggaran dan kriteria penilaian kepada seseorang yang akan mendapatkan kompensasi itu sendiri. Pada Tahun 2012 oleh Bupati terpilih periode 2012-2017, menghapus

pemberian Tunjangan kesejahteraan Daerah. Kebijakan ini tidak secara eksplisit dituangkan dalam peraturan pemerintah daerah, hanya saja oleh Bupati terpilih menyarankan langsung kepada tim anggaran untuk sementara menghapus anggaran tersebut. Tujuan penghapusan adalah untuk melakukan perubahan sebagaimana diatur melalui peraturan Mendagri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah. Karena menganggap kebijakan pembayaran Tunjangan Kesejahteraan Daerah terlihat membebani anggaran APBD, biaya aparatur yang tinggi sementara kondisi keuangan yang sangat tidak seimbang. Kondisi ini terjadi akibat sistem pemerintahan lama yang kelihatannya melakukan kebijakan tebar pesona (Radar sulteng; 12/03/2014). Dalam kurun waktu 5 (lima) tahun tersebut, dimana program ini telah banyak mengeruk dana APBD Kabupaten Buol, akan tetapi evaluasi secara menyeluruh tentang apakah program TKD telah membawa perbaikan kearah peningkatan kinerja daerah atau aplikasi yang belum memenuhi ketentuan yang berlaku, dilain pihak bahwa program TKD yang diambil dari dana APBD dianggap mengganggu pembiayaan sektor publik, besaran pembayaran TKD melebihi bahkan dianggap sudah terlalu tinggi dalam pembiayaan aparatur Negara. Persepsi masyarakat pengguna pelayananpun terhadap aparat birokrasi mengenai kualitas pelayanan publik yang efisien, transparan, pasti, cepat dan adil juga belum berhasil diwujudkan, karena dalam pelaksanaannya masih banyak terjadi diskriminasi pelayanan. Sebagai penyelenggara pelayanan publik masih gagal dalam merespons semua kebutuhan masyarakat. Hal ini dirasakan secara langsung oleh masyarakat

pada umumnya dan pegawai negeri sipil pada khususnya, bahwa tingkat kinerja dan prestasi kerja tidak mengalami peningkatan yang signifikan serta pelayanan yang diberikan tidak dapat memuaskan. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan program kebijakan TKD belum dapat menghasilkan suatu kinerja Pegawai Negeri Sipil yang profesional dan mempunyai kualitas yang baik dan mengarah pada tingkat kinerja yang tinggi sehingga dapat memperhatikan pada aspek efisiensi dan efektifitas pekerjaan.

Pemerintahan yang baru ini berjanji untuk memperbaikinya, dan upaya perbaikan untuk menstabilkan kondisi keuangan daerah terus dilakukan. Hingga kemudian pada tahun 2014 Pemerintah kabupaten Buol mengeluarkan Peraturan Bupati Buol Nomor 19 tahun 2014 tentang pembayaran Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri sipil Non Eselon dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Buol. Meskipun nomenklatur berubah Tunjangan Kinerja Daerah menjadi Tambahan Penghasilan Pegawai namun memiliki tujuan umum sama yakni untuk menambah kesejahteraan, memotivasi PNS lebih semangat dan giat bekerja secara baik lagi. sehingga lebih terarah, terukur, tersistematis dan rasional dalam rangka meningkatkan kinerja dilingkungan Pemerintah Kabupaten Buol sebagai prestasi kerja berdasarkan tugas pokok dan fungsinya dimasing-masing unit kerja.

Kinerja pegawai merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, dimana hal ini dapat diindikasikan oleh suatu kenyataan dimana pelaksanaan tugas pelayanan dan fungsi pegawai yang secara sempurna terlaksana dengan maksimal baik secara kualitas dan

kuantitas. Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dan hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi bagaimana seseorang mencapainya Sedarmayanti (2007). Sementara menurut Gomez (2006) kinerja sebagai hasil yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode tertentu. Pengukuran dalam penilaian kinerja pegawai dapat dilihat dari delapan indikator, yaitu *Quality of Work* (kualitas kerja), *Quantity of Work* (kuantitas kerja), *Knowledge* (pengetahuan pekerjaan), *Creativeness* (kreativitas), *Cooperative* (kerjasama), *Initiative* (Inisiatif), *Dependerability* (ketergantungan), *Personal Quality* (kualitas personil). Kinerja karyawan yang rendah tersebut diduga dipengaruhi dari beberapa faktor, diantaranya motivasi. Menurut Frederick Herzberg dalam Sondang (2002) untuk mengembangkan teori hirarki kebutuhan Maslow, dibagi menjadi teori dua faktor tentang motivasi yang disebut faktor pemuas (*motivation factor*) dan faktor yang disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang dan faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) yang disebut dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*. Faktor pemuas yang disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain: 1) Prestasi yang diraih (*achievement*), 2) Tanggung jawab (*responsibility*), 3) Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*).

Faktor khusus yang paling mendominasi (paling krusial) dalam mempengaruhi kinerja aparatur birokrasi adalah motivasi. Istilah motivasi dalam konsep psikologi pendidikan berasal dari kata “motiv” yang berarti keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan. Menurut Handoko (2003) dalam F. Wilis (2014) mengartikan motivasi sebagai suatu tenaga atau faktor yang terdapat dalam diri manusia yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya, sedangkan motif adalah suatu alasan atau dorongan yang menyebabkan berbuat sesuatu/melakukan tindakan/bersikap tertentu. Dikaitkan dengan kompensasi yang di berikan juga dapat merendahkan motivasi. Rendahnya motivasi sebagai akibat dari rendahnya pendapatan pegawai negeri sipil dan mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pelayanan publik yang belum memadai ini adalah hasil dari kompleksitas permasalahan dimana kondisi diatas tercipta karena adanya kepentingan pribadi dari pegawai bersangkutan yang masih mencari kebutuhan tambahan di luar, oleh karena gaji yang diterima tidak sesuai dengan kebutuhan, apalagi jika pegawai tersebut telah berkeluarga, sehingga gaji yang diterima tidak dapat menutupi kebutuhan yang ada. Motivasi juga adalah salah satu aspek kerja yang hadir bersama-sama dengan aspek lain untuk menciptakan nilai kerja dan merupakan faktor penting yang mendorong pegawai mau bekerja. Motivasi kerja yang baik kepada pegawai akan berimbas pada peningkatan kinerja pegawai yang tinggi sehingga tercapai tujuan organisasi. Menurut Junaedi (2010) dalam Ambarwati Y

(2013) motivasi merupakan kegiatan memberikan dorongan pada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki dalam rangka mencapai kepuasan tertentu sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Seperti telah diuraikan pada paragraf sebelumnya faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah adalah faktor kompensasi dimana kompensasi pada penelitian ini berbentuk tambahan penghasilan pegawai. Menurut Hasibuan (2008), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, atau barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan, sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap pengguna tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Organisasi dalam melaksanakan semua kegiatan tidak terlepas dari peranan unsur manusia sebagai tenaga kerja. Tenaga kerja ini perlu mendapatkan perhatian yang sungguh sungguh agar mereka menjadi tenaga yang berkualitas dan mencapai produktivitas yang optimal. Satu diantara usaha yang di lakukan agar tenaga kerja dapat menghasilkan produktivitas yang optimal adalah dengan memberikan penghasilan atau kompensasi yang memadai dari pihak organisasi atau perusahaan, hal ini di karenakan pada umumnya manusia bekerja untuk mencapai pendapatan.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat diketahui bahwa banyak faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Dari hal-hal yang telah disebutkan diatas terlihat bahwa faktor yang sangat mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Hal ini di dasarkan atas pemikiran

bahwa pentingnya kompensasi yang berupa finansial maupun non finansial, langsung maupun tidak langsung yang diberikan kepada pegawai. Kebijakan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai oleh pemerintah Kabupaten Buol ini merupakan kebijakan positif, dalam hal reformasi manajemen birokrasi di pemerintahan khususnya Kabupaten Buol. Beberapa daerah yang telah melaksanakan seperti daerah DKI Jakarta, Gorontalo, Pemkot Manado dan beberapa kabupaten yang tersebar di Indonesia. Hal tersebut diatas menjadi dorongan terhadap sebuah keingintahuan untuk meneliti.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah dan sekaligus memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah.

B. Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti hanya meneliti tentang pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dilakukan agar penelitian terarah dan tidak terlalu luas, peneliti membatasi permasalahan ini yaitu tidak mengkaji seluruh faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja namun hanya mengkaji tentang motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan kompensasi hanya sebatas ruang lingkup tambahan penghasilan pegawai. Selain itu penelitian ini hanya dibatasi pada obyek penelitian di Sekretariat Daerah Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka perlu dianalisis sejauh mana peran motivasi, dan kompensasi. Pegawai akan bekerja dengan baik dan dapat mempunyai kinerja tinggi apabila karyawan merasa termotivasi, dan kompensasi yang layak. Dari permasalahan tersebut, maka dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah motivasi instrinsik secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dilingkungan Sekreariat Daerah Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah?
2. Apakah motivasi ekstrinsik secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dilingkungan Sekreariat Daerah Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah?
3. Apakah Kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dilingkungan Sekreariat Daerah Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah?
4. Apakah semua variabel independen (X) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dilingkungan Sekreariat Daerah Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik secara parsial terhadap peningkatan kinerja Pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik secara parsial terhadap peningkatan kinerja Pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah
3. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap peningkatan kinerja pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah
4. Untuk menganalisis pengaruh semua variabel independen terhadap peningkatan kinerja pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

- 1) Memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang sumber daya manusia.
- 2) Memberikan tambahan informasi secara teoritis kepada peneliti di bidang sumber daya manusia khususnya mengenai motivasi, dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

- 3) Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi kepada Sekretariat Daerah Kabupaten Buol tentang kajian motivasi, dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah.