

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah organisasi perusahaan baik pemerintahan maupun swasta sangat diperlukan kualitas sumber daya manusia yang sangat baik yang mampu mengerjakan pekerjaan dengan optimal. Sumber daya manusia adalah orang yang bekerja di lingkungan organisasi (personil, tenaga kerja, pekerja atau pegawai). Sumber daya manusia adalah orang-orang yang sebagai penggerak organisasi untuk mewujudkan eksistensinya. Sumber daya manusia yaitu potensi yang merupakan aset yang berfungsi sebagai modal (non material/non financial) dalam organisasi.

Untuk mencapai keberhasilan instansi dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya (Arifin et al., 2019). Dalam pengukuran kinerja seorang pegawai ataupun manajer, diperlukan adanya standar pengukuran untuk mengetahui apakah kinerja pegawai telah sesuai dengan sasaran yang diharapkan, sekaligus melihat besarnya penyimpangan kinerja, dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan secara aktual dengan yang diharapkan.

Untuk mencapai kinerja yang tinggi maka diperlukan seorang pemimpin yang dapat menggerakkan pegawainya. Kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan cara memimpin, membimbing, dan memengaruhi orang lain untuk melakukan tercapainya hasil yang diharapkan (Sutrisno, 2010) dalam (Efendi & Suwardi, 2020).

Selain kepemimpinan, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan upah atau hadiah yang diberikan kepada pegawai dari pekerjaan yang mereka kerjakan (Dessler, 2007) dalam (Efendi & Suwardi, 2020). Oleh karena itu pemberian kompensasi perlu mendapat perhatian khusus dari instansi agar kinerja pegawai diharapkan akan

terus meningkat. Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan financial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan pegawai mereka dengan sebuah organisasi. Selain itu ada faktor motivasi kerja yang juga menjadi penentu dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi adalah “hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, agar mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal (Sitompul & Ratnasari, 2019). Motivasi kerja dapat merangsang pegawai untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan diatas terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan adanya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja dalam organisasi ataupun individu dalam instansi tentunya memiliki nilai pengaruh terhadap produktivitas kinerja pegawai yang dapat digunakan untuk meningkat, membangun dan menjaga kelangsungan hidup instansi.

Perusahaan atau organisasi yang telah lama berlangsung di Indonesia yaitu Dinas Bina Marga yang merupakan salah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dalam Organisasi Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang mempunyai tugas untuk melayani masyarakat dalam menyediakan infrastruktur Bina Marga Provinsi DKI Jakarta mempunyai tugas mewujudkan sarana dan prasarana transportasi yang handal, aman, memadai, modern, terintegrasi, ramah lingkungan, dan serta turut menyelesaikan masalah-masalah perkotaan dengan kebijakan dan strategi. Berikut Sasaran Kerja Pegawai (SKP) pada Dinas Bina Marga Provinsi DKI Jakarta :

Tabel 1.1
Sasaran Kerja Pegawai

No	Penilaian	Target	Pencapaian Kinerja		
			2019	2020	2021
1	Orientasi Pelayanan	100%	84,8%	84,9%	83,1%
2	Integritas	100%	84,6%	85,5%	83,3%
3	Komitmen	100%	84,7%	85%	82,9%
4	Disiplin	100%	83,3%	84,6%	82,7%
5	Kerjasama	100%	85,5%	84,8%	82,4%
6	Kepemimpinan	100%	82%	85,4%	82,1%
Rata-rata		100%	84,2%	85%	82,8%

Sumber: Dinas Bina Marga Provinsi DKI Jakarta Tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa rata-rata kinerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi DKI Jakarta pada tahun 2019-2021 mengalami fluktuasi. Maka dari itu memperlihatkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi DKI Jakarta belum dikatakan sempurna, maka pihak pimpinan harus memiliki pengetahuan, meningkatkan komitmen, meningkatkan keterampilan pada setiap pegawai, meningkatkan motivasi, siap dalam mengatasi masalah penilaian serta melakukan perubahan agar terciptanya dan rasa tanggung jawab kepada Dinas Bina Marga Provinsi DKI Jakarta.

Berdasarkan hasil uraian permasalahan diatas yaitu Sasaran Kerja Pegawai di Dinas Bina Marga Provinsi DKI Jakarta belum dikatakan sempurna, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Provinsi DKI Jakarta.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas dan uraian dalam bagian latar belakang masalah, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi DKI Jakarta ?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi DKI Jakarta ?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi DKI Jakarta ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi DKI Jakarta ?
2. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi DKI Jakarta ?
3. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi DKI Jakarta ?

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Dapat menerapkan teori yang selama ini dipelajari selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi Sumber Daya Manusia dalam menganalisis Sumber Daya Manusia di perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan bagi Dinas Bina Marga Provinsi DKI Jakarta tentang pentingnya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

3. Bagi Pembaca

Sebagai referensi untuk penelitian serupa selanjutnya.