

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu organisasi untuk dapat bertahan salah satunya dengan meningkatkan kinerja organisasi sektor publik yaitu khususnya dalam sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia memiliki peranan sangat penting dalam sebuah organisasi sektor publik, karena tanpa adanya sumber daya manusia yang baik maka suatu organisasi akan mengalami masalah dalam pencapaian tujuan organisasi sektor publik. Menurut Afkari et al., (2022), sumber daya manusia atau pegawai adalah mereka yang bersedia, berkembang secara terus menerus, dan memenuhi syarat untuk membantu organisasi atau instansi dalam kondisi seperti apapun sehingga kepercayaan organisasi atau instansi terhadap pegawai akan menghasilkan peningkatan sesuai dengan kemampuan pegawai itu sendiri.

Untuk mencapai suatu tujuan dalam suatu organisasi pemerintah yang telah tersusun melalui infrastruktur berupa organisasi yang digerakkan oleh seseorang atau sekelompok orang yang berperan aktif dan sangat menentukan dalam tujuan organisasi tersebut. Ahmad dalam Saputra & Mulia (2021) menyatakan bahwa salah satu tujuan organisasi dapat dicapai melalui kinerja sumber daya manusia atau pegawai yang positif dan optimal namun, suatu organisasi atau instansi pada akhirnya akan menghadapi sejumlah hambatan untuk mencapai suatu tujuan, dan kinerja pegawai mungkin tidak selalu dapat memenuhi urutan pekerjaan yang diinginkan.

Berdasarkan visi dan misi organisasi pemerintah daerah Tulang Bawang yang berkaitan dengan pembangunan daerah, mengoptimalkan potensi daerah, dan kesejahteraan masyarakat Tulang Bawang. Kelebihan dan kekurangan organisasi

yang membutuhkan sumber daya manusia atau pegawai untuk menjalankan visi dan misi, organisasi pemerintah Tulang Bawang di dukung oleh adanya Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan tenaga honorer.

Untuk dapat melaksanakan visi dan misi organisasi pemerintah Tulang Bawang tersebut, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yaitu pegawai yang aktif, optimal, dan berkinerja tinggi. Maka setiap organisasi memang memerlukan sumber daya manusia (SDM) atau pegawai yang dapat memenuhi kriteria organisasi seperti kepribadian yang baik dan kemampuan yang cakap dalam mengambil keputusan. Walaupun suatu organisasi sangat membutuhkan pegawai atau sumber daya manusia, namun pegawai itu sendiri membutuhkan penghasilan yang diharapkan. Sistem penggajian yang berpengaruh terhadap kinerja PNS masih di bawah rata-rata sistem penggajian swasta.

Kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif bila dikelola dengan benar (Simamora, 2004). Penelitian Wahyulina & others (2022) menunjukkan bahwa kompensasi terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini Wahyulina & others, (2022) menjelaskan yaitu pegawai menerima kompensasi yang sesuai, maka kinerja pegawai kemungkinan besar akan meningkat. Jika tidak, kinerja pegawai akan menurun jika kompensasi mereka yang tidak sesuai.

Kompensasi finansial ini adalah berupa benefit seperti bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran insentif, tunjangan dan fasilitas yang bertujuan untuk memotivasi para pegawai sehingga bisa memiliki kinerja yang bagus. Menurut Nurcahyo, (2015) mengatakan bahwa, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan pegawai untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi

yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan. Berdasarkan dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala tindakan yang diterima oleh pegawai yang diberikan secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Memberikan motivasi kepada pegawai juga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Untuk bekerja di suatu organisasi pasti setiap pegawai memiliki motivasi nya masing-masing. Oleh karena itu, organisasi harus memberikan motivasi tambahan finansial kepada pegawai agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan menjadi lebih baik. Menurut Bangun, (2012), suatu tindakan yang dilakukan untuk mempengaruhi orang lain agar secara teratur disebut motivasi. Dapat diartikan motivasi adalah proses dorongan atau rangsangan kepada pegawai sehingga mereka bersedia bekerja tanpa adanya paksaan.

Tidak sesederhana yang dibayangkan untuk memotivasi pegawai. Faktanya ketentuan gaji telah ditetapkan dan diterapkan sesuai dengan kebijakan perusahaan tidak berarti pegawai akan otomatis bekerja dengan rajin. Karena bisa saja saat penilaian pegawai yang tidak berada di tempat kerja justru menggunakan waktu untuk bersantai-santai, sehingga mengisi daftar hadir tidak menjamin bahwa pegawai akan bekerja keras. Motivasi pegawai dapat dipengaruhi secara negatif oleh faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang kurang ideal, kurangnya perhatian dari atasan, tidak adanya penghargaan prestasi kerja, dan komunikasi yang kurang memadai. Oleh karena itu, selain gaji yang tinggi, bonus di akhir tahun, dan fasilitas kerja yang memadai dapat berdampak pada kinerja pegawai yang tinggi akan tetapi dapat dipengaruhi oleh hal-hal lain yang bisa menambah semangat pegawai seperti melalui pengembangan sumber daya manusia. Pegawai akan memberikan yang terbaik untuk kepentingan perusahaan jika motivasi itu berasal dari dalam diri mereka sendiri, yang merupakan motivasi paling efektif.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Cara pegawai bekerja di organisasi secara individu ataupun kelompok akan dipengaruhi oleh tipe kepemimpinan tempat mereka bekerja. Seseorang dapat mempengaruhi motivasi, keamanan, kualitas kerja dan tingkat prestasi suatu organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain melalui dirinya sendiri dengan cara tertentu, agar orang lain itu berubah atau tetap menjadi *integrative*, orang yang mempunyai kepemimpinan itu disebut dengan pemimpin, dan pemimpin itu tidak *given*, melainkan *achieved* (Syakur, 2011).

Kepemimpinan dapat di artikan seseorang yang dapat memotivasi para pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan memahami kelebihan dan kelemahan seseorang, kepemimpinan harus menghargai potensi kekuatan seseorang secara individu, serta kelebihan mereka bekerja secara mandiri dan bekerja sama. Pemimpin diharapkan mampu mengarahkan potensi pegawainya untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Kreativitas mereka tidak boleh dibungkam melainkan harus didorong untuk tumbuh dan menghargai potensinya guna menghasilkan peningkatan kinerja dan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) terungkap masih buruknya pelayanan publik penyelenggaraan administrasi kependudukan dan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu. Sunarto kepala BPK perwakilan lampung menjelaskan, buruknya kinerja pemerintah daerah dan mendapat lapor merah yakni Lampung Utara, Lampung Tengah, Lampung Selatan dan Tulang Bawang (redaksirltv, 2017) Pelaksanaan tugas pokok di Mall Pelayanan Publik (MPP) juga terkesan belum optimal, hal ini diketahui berbagai pelayanan yang ada di Mall Pelayanan Publik (MPP) dapat mempermudah pelayanan kepada masyarakat dengan professional, cepat, efektif, dan efisien dalam mengakses administrasi kependudukan tidak sesuai dengan di lapangan yang dikeluhkan dari masyarakat bahwa pelayanan yang masih lambat

(indragiripos.com). Selain itu, berdasarkan hasil Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKJip) Kabupaten Tulang Bawang tahun 2020 indikator akuntabilitas kinerja dan keuangan pemerintah daerah belum diketahui, dan masih mendapatkan nilai sebesar 58,53 dengan predikat CC (LKJip, 2020).

Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya terletak pada variable independent yaitu variable kompensasi finansial yang di adopsi dari penelitian Anggrayny et al., (2022) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi *Financial*, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Mall Pelayanan Publik Banyuwangi.

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka peneliti melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Organisasi Pemerintah Daerah Kabupaten Tulang Bawang)”**.

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis membatasi lingkup penelitian dengan tujuan agar penelitian ini dapat dilakukan secara efisien dan terarah guna mendapatkan hasil yang maksimal. Peneliti membatasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun faktor-faktor yang digunakan sebagai *independent* dari penelitian ini yaitu pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja. Sedangkan yang menjadi dependen adalah kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Oragnisasi Pemerintah Daerah (OPD) Kabupaten Tulang Bawang.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai?

1.4 Tujuan Masalah

Adapun tujuan dari masalah ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai
2. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai
3. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Akademis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan kinerja pegawai serta memperkuat penelitian terdahulu. Selain itu juga menjadi tambahan pengetahuan antara teori dengan terapan praktis dalam akuntansi keperilakuan khususnya kinerja pegawai.

b. Manfaat praktis

1. Bagi Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) Kabupaten Tulang Bawang. Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan perusahaan dalam mengelola Kompensasi finansial, Gaya Kepemimpin, dan Motivasi Kerja Kantor Pemerintah Daerah Tulang Bawang, untuk memaksimalkan Kinerja Pegawai.
2. Bagi peneliti sebagai sarana untuk melatih berpikir secara ilmiah dengan berdasarkan pada ilmu yang diperoleh dibangku kuliah khususnya lingkup akuntansi publik dan menerapkannya pada yang diperoleh dari objek yang diteliti.
3. Bagi para akademisi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan pemahaman mengenai akuntansi publik dan para pembaca dapat menambah khasanah perpustakaan dan tambahan refrensi bagi penelitian selanjutnya.

1.6 Sistematika Penelitian

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang, ruang lingkup penelitian, perumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi mengenai teori-teori yang mendukung penelitian ini, seperti *grand theory*, penelitian terdahulu, kerangka pikir, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang definisi dan pengukuran variable populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel ,metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang uraian deksripsi hasil penelitian serta analisis data dan bahasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi simpulan atas penelitian serta saran saran yang bermanfaat untuk pihak serta menyediakan refrensi bagi peneliti yang ingin melanjutkan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA