

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) dianggap sebagai aset strategis yang sangat penting bagi Pemerintah Daerah Kota Metro dalam mencapai pemerintahan yang akuntabel, bersih, dan mampu memberikan pelayanan publik yang optimal. SDM, dikenal sebagai Human Capital, dianggap lebih unggul daripada aset lainnya seperti Physical Capital dan Organizational Capital. Setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki kewajiban untuk mengelola dan mengembangkan dirinya serta mempertanggungjawabkan kinerjanya guna mewujudkan SDM yang profesional dan sesuai dengan nilai-nilai organisasi.

Proses penilaian kinerja PNS melibatkan rangkaian manajemen kinerja, termasuk penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP), Penilaian SKP, penilaian perilaku, dan pemantauan serta evaluasi terhadap kinerja PNS. Reformasi birokrasi tetap menjadi prioritas Pemerintah Presiden Joko Widodo, dengan fokus pada membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis, dan terpercaya.

Program reformasi birokrasi mengharuskan setiap instansi pemerintah, termasuk Pemerintah Daerah Kota Metro, untuk meningkatkan kinerja individu pegawai. Laporan *Institute for Management Development (IMD) World Competitive Year book 2022* mencatat penurunan daya saing Indonesia ke posisi 44, yang merupakan posisi terendah dalam lima tahun terakhir. Hal ini menunjukkan bahwa upaya pembenahan masih diperlukan untuk meningkatkan daya saing Indonesia secara konsisten. Untuk itu, salah satu pembenahan yang dilakukan dalam meningkatkan daya saing tersebut adalah dengan dikeluarkannya Undang – Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara untuk mendorong percepatan perbaikan kualitas Aparatur Sipil Negara.

Visi reformasi ASN adalah mencapai Aparatur Sipil Negara yang berintegritas, profesional, melayani, dan sejahtera. Sesuai dengan visi dan misi Pemerintah Daerah Kota Metro, yang menargetkan "**Terwujudnya Kota Metro Berpendidikan, Sehat, Sejahtera, dan Berbudaya**", diperlukan SDM aparatur yang profesional. Hal ini dapat dicapai melalui penataan Sistem Manajemen SDM dengan menerapkan sistem merit dalam penilaian kinerja ASN, yang berfokus pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja.

Tabel 1. Jumlah Pegawai berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah Pegawai
1	2	3
1	Pembina Utama Muda (IV/c)	1
2	Pembina (IV/b)	1
3	Pembina (IV/a)	3
4	Penata Tk.I (III/d)	9
5	Penata (III/c)	1
6	Penata Muda Tk. I (III/b)	5
7	Penata Muda (III/a)	5
8	Pengatur Tk. I (II/d)	3
9	Pengatur (II/c)	8
10	Kontrak	53
	Total	89

Sumber : Dinas Perdagangan Kota Metro

Dinas Perdagangan Kota Metro memiliki struktur organisasi yang terdiri dari berbagai jabatan dengan jumlah pegawai yang cukup signifikan. Posisi tertinggi dipegang oleh satu orang Pembina Utama Muda (IV/c), diikuti oleh satu Pembina (IV/b) dan tiga Pembina (IV/a). Di tingkat Penata, terdapat sembilan Penata Tk.I (III/d), satu Penata (III/c), dan lima Penata Muda Tk. I (III/b). Selain itu, ada juga lima Penata Muda (III/a). Pada tingkat Pengatur, terdapat tiga Pengatur Tk. I (II/d) dan delapan Pengatur (II/c).

Terdapat juga kategori "Kontrak" yang mencakup 53 pegawai. Dengan demikian, total pegawai di Dinas Perdagangan Kota Metro mencapai 89 orang. Struktur ini mencerminkan beragam jabatan dan tingkatan, menunjukkan kompleksitas tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh Dinas Perdagangan dalam menjalankan fungsi dan kegiatan perdagangan di kota tersebut.

Implementasi sistem merit diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan kualitas kerja pada Pemerintah Daerah Kota Metro, terutama pada Dinas Perdagangan. Salah satu tantangan utama dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah meningkatkan motivasi dan kompensasi, yang sangat berperan dalam efektivitas dan efisiensi organisasi. Pimpinan memiliki peran penting dalam memberikan arahan dan motivasi kepada pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan (*Hasibuan, 1989*). Seseorang yang sangat termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi kerja individu (*Winardi, 2010*).

Tabel 2 Kinerja Dinas Perdagangan Kota Metro

No	Tujuan	Indikator Tujuan	KINERJA TUJUAN / SASARAN PADA TAHUN		
			2021	2022	2023
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatkan Pelayanan Pada Sektor Perdagangan Yang Berdaya Saing Dalam Inovasi Teknologi Guna Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat.	Presentase Kontribusi Sektor Perdagangan Terhadap PDRB	16,54%	16,59 %	16,64%

Sumber : Dinas Perdagangan Kota Metro

Dinas Perdagangan Kota Metro memiliki fungsi utama membantu Walikota dalam menjalankan urusan pemerintahan yang merupakan kewenangan daerah, khususnya dalam bidang pasar dan perdagangan. Dinas Perdagangan Kota Metro mendapakan pencapaian target sektor perdagangan dalam kontribusinya terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) telah mencapai hasil yang baik. Dalam beberapa tahun terakhir, terjadi peningkatan yang signifikan, mencapai 16,54% pada tahun sebelumnya, kemudian meningkat menjadi 16,59%, dan kini mencapai puncaknya sebesar 16,64%.

Meskipun sektor perdagangan di Kota Metro mengalami peningkatan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir, yang tercermin dalam kontribusinya terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) yang semakin meningkat, namun perlu diakui bahwa peran sektor pertanian masih mendominasi dalam kontribusi terhadap PDRB Kota Metro.

Selain itu, ditemukan bahwa nilai capaian kinerja dan disiplin individu pegawai dan kontrak masih belum mencapai tingkat signifikan yang diharapkan. Meskipun kontribusi sektor perdagangan secara keseluruhan meningkat, hal ini menunjukkan adanya potensi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi tingkat individu di dalam dinas.

Menurut Hasibuan (2017:193), disiplin kerja merupakan sikap dan tekad seseorang untuk mematuhi semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Pertama-tama, kehadiran menjadi tolok ukur yang sangat signifikan dalam menilai komitmen dan tanggung jawab seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Kehadiran yang konsisten menunjukkan dedikasi yang kuat terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Selanjutnya, kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan pimpinan atau instansi serta norma-norma etika merupakan pilar penting dalam menentukan disiplin pegawai. Ketaatan terhadap aturan memberikan kejelasan dan konsistensi dalam menjalankan tugas, yang pada gilirannya mengarah pada efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Terdapat beberapa penyebab rendahnya disiplin kerja:

- a. Kehadiran yang buruk karena motivasi rendah atau masalah kesehatan.
- b. Ketidapkahaman terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan.

- c. Kurangnya keterampilan atau pelatihan untuk memenuhi standar kerja.
- d. Kurangnya motivasi atau kepuasan kerja.
- e. Kesulitan dalam mengelola waktu.
- f. Tidak adanya konsekuensi terhadap pelanggaran aturan.
- g. Kurangnya komitmen terhadap perusahaan.

Dalam menghadapi tantangan ini, Dinas Perdagangan Kota Metro diharapkan dapat fokus pada pengembangan kapasitas individu pegawai dan kontrak melalui pelatihan dan pembinaan. Peningkatan keterampilan dan pemahaman individu akan membantu meningkatkan kinerja keseluruhan dan memberikan dampak positif pada pencapaian target dan tujuan dinas.

Langkah-langkah strategis untuk meningkatkan capaian kinerja individu dapat melibatkan evaluasi kinerja yang lebih mendalam, identifikasi area peningkatan, dan penerapan program pelatihan yang sesuai. Dengan pendekatan ini, Dinas Perdagangan Kota Metro dapat mencapai sinergi antara pertumbuhan sektor perdagangan secara keseluruhan dengan peningkatan kinerja individu, menciptakan dampak yang lebih positif dalam mendukung pertumbuhan ekonomi kota tersebut.

Di tengah tuntutan masyarakat akan pemerintahan yang akuntabel, bersih, dan mampu memberikan pelayanan publik yang optimal, era reformasi birokrasi memperkuat kebutuhan untuk Kementerian, Lembaga, Pemerintah Daerah, dan Kota menunjukkan kinerja yang akuntabel, transparan, serta memperoleh kepercayaan publik.

Dengan diterbitkannya Peraturan Menteri PAN-RB No. 17 tahun 2021 mengenai Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional, Dinas Perdagangan Kota Metro telah melaksanakan penyetaraan Jabatan Administrasi Ekselon IVa dan IVb ke dalam Jabatan Fungsional. Namun, pelaksanaan ini masih menimbulkan beberapa permasalahan, termasuk kekurangan kompetensi pendidikan dan teknis pada Pejabat Fungsional Tertentu di Dinas Perdagangan Kota Metro. Selain itu, ada ketidaksesuaian dalam tunjangan Jabatan Fungsional dengan standar yang ditetapkan oleh Menteri PAN-RB, berdampak pada kinerja, motivasi, dan kompensasi ASN di lingkungan tersebut.

Surat Edaran Menteri PAN-RB No. B/185/M.SM.02.03/2022 mengenai Status Kepegawaian menimbulkan ketidakpastian bagi pegawai non-ASN atau tenaga honorer di Dinas Perdagangan Kota Metro, yang berpotensi mengganggu kinerja, motivasi, dan kompensasi non-ASN di instansi tersebut.

Kinerja aparatur birokrasi atau pegawai negeri memiliki peran penting dalam pemerintahan, khususnya dalam memberikan pelayanan. Faktor-faktor seperti perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, kerjasama, pemahaman, dan kemampuan dalam bekerja menjadi penentu kinerja. Namun, kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Metro masih belum optimal, terlihat dari indikator ketidaksesuaian jam kerja dan seringnya keterlambatan pegawai. Memiliki pegawai yang berkualitas belum dapat menjamin seseorang mempunyai kinerja yang baik ataupun sebaliknya, seperti pada Pegawai Dinas Perdagangan Kota Metro.

Penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional di Dinas Perdagangan Kota Metro juga memiliki dampak yang signifikan terkait dengan kompensasi pegawai. Permasalahan seperti ketidaksesuaian tunjangan jabatan fungsional dengan standar yang ditetapkan oleh Menteri PAN-RB dapat berpengaruh langsung pada kompensasi yang diterima oleh pejabat fungsional di dalam instansi tersebut. Kondisi ini dapat memengaruhi motivasi dan kinerja SDM ASN, karena ketidaksesuaian kompensasi dengan ekspektasi dapat menimbulkan ketidakpuasan dan kurangnya dorongan untuk memberikan hasil kerja yang maksimal.

Sementara itu, ketidakpastian status pegawai non-ASN atau tenaga honorer, yang diakibatkan oleh surat edaran Menteri PAN-RB, juga dapat menciptakan ketidakpastian dalam kompensasi. Pegawai non-ASN mungkin menghadapi ketidakjelasan mengenai pengakuan dan penghargaan atas pekerjaan mereka, yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja mereka. Kompensasi yang tidak sesuai dengan kontribusi yang diberikan oleh pegawai non-ASN dapat menjadi faktor demotivasi yang signifikan.

Oleh karena itu, dalam meningkatkan kinerja dan motivasi pegawai, penting untuk memastikan bahwa sistem kompensasi di Dinas Perdagangan Kota Metro sesuai dengan standar yang ditetapkan, adil, dan dapat memberikan insentif yang memadai. Dengan menjaga hubungan yang seimbang antara penyetaraan jabatan,

status kepegawaian, dan kompensasi, instansi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung efektivitas dan efisiensi pegawai.

Di pemerintahan Kota Metro juga telah di berlakukan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang diatur dalam Peraturan Walikota Metro Nomor 1 Tahun 2023. Terdapat poin yang mengatur tentang pengurangan tambahan penghasilan dari penilaian produktivitas kerja diberlakukan terhadap pegawai ASN yang tidak mencapai target penilaian kinerja bulanan. Pegawai dengan kriteria penilaian Sangat Baik dan Baik akan mendapatkan TPP sebesar 100% dari nilai penilaian produktivitas. Sementara itu, bagi yang memiliki kriteria penilaian Butuh Perbaikan, akan dikenakan pengurangan TPP sebesar 10% dari nilai penilaian produktivitas. Pegawai dengan penilaian Kurang akan mengalami pengurangan TPP sebesar 25%, sedangkan karyawan dengan penilaian Sangat Kurang akan menghadapi pengurangan sebesar 50% dari nilai penilaian produktivitasnya. Dengan demikian, sistem pengurangan ini bertujuan untuk mendorong pegawai ASN agar memenuhi dan meningkatkan kinerja mereka sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Faktor faktor di atas ditengarai menjadi penyebab kinerja yang belum maksimal terhadap pekerjaannya. Hal ini akan berdampak pada kualitas kerja di instansi Dinas Perdagangan Kota Metro secara langsung maupun tidak langsung. Kinerja pegawai pun dapat dilihat melalui sasaran kerja pegawai yang di buat setiap akhir tahun.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan suatu mekanisme evaluasi yang tidak hanya memeriksa pencapaian target kinerja instansi pemerintah setempat, tetapi juga berperan sebagai bagian penting dari inisiatif yang lebih besar di tingkat nasional. Evaluasi SAKIP memberikan gambaran komprehensif tentang sejauh mana instansi pemerintah berhasil mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Tabel 3 Nilai SAKIP Dinas Perdagangan Kota Metro 2020-2022

	2020	2021	2022
1	2	3	4
Nilai SAKIP	66,7	70,46	70,86
Predikat	B	BB	BB

Sumber : Dinas Perdagangan Kota Metro

Berdasarkan data Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dari tahun 2020 hingga 2022, terdapat peningkatan nilai SAKIP dari 66,7 pada tahun 2020 menjadi 70,46 pada tahun 2021, dan kemudian sedikit meningkat lagi menjadi 70,86 pada tahun 2022. Hasil evaluasi SAKIP, termasuk perubahan nilai yang dicatat, bukan hanya mencerminkan kinerja instansi tersebut secara lokal, tetapi juga memberikan kontribusi konkret terhadap peningkatan akuntabilitas kinerja instansi tersebut dalam skala nasional. Artinya, SAKIP tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk mengukur pencapaian lokal, tetapi juga sebagai sarana untuk memperkuat akuntabilitas dan transparansi dalam sistem pemerintahan secara keseluruhan.

Tabel 4. Tabel hasil Pra Survei kepada 20 orang pegawai Dinas Perdagangan**Kota Metro**

Variabel		Jawaban Ya	Jawaban Tidak
Kompensasi	Pengaruh Kinerja	17	3
	Kepuasan	5	15
	Kesesuaian	6	14
Motivasi	Pengaruh Kinerja	14	6
	Kepuasan	12	8

Sumber : Data Diolah, 2024

Dari hasil penelitian Pra Survei, pada aspek Kompensasi, mayoritas karyawan, yaitu 17 orang, menyatakan bahwa kompensasi mereka berpengaruh

positif terhadap kinerja. Namun, terdapat kecenderungan ketidakpuasan, dengan 15 orang merasa tidak puas terhadap besaran kompensasi yang mereka terima, dan 14 orang lainnya menyatakan ketidaksesuaian antara kompensasi dan pekerjaan yang dijalankan.

Dalam aspek Motivasi, sebanyak 14 responden merasakan bahwa motivasi dari atasan berpengaruh positif terhadap kinerja, sementara 12 orang merasa puas dengan motivasi yang diberikan. Meskipun hasil ini memberikan gambaran positif tentang pengaruh motivasi dan kepuasan, pertanyaan terbuka tentang karakteristik motivasi memberikan ruang bagi pegawai untuk memberikan pandangan lebih mendalam. Oleh karena itu, hasil kuisioner ini dapat dijadikan dasar untuk evaluasi lebih lanjut, dengan fokus pada meningkatkan kepuasan pegawai dan memastikan adanya keseimbangan yang sesuai antara kompensasi dan tuntutan pekerjaan dalam lingkungan Dinas Perdagangan Kota Metro.

Berdasarkan hasil observasi dari Dinas Perdagangan Kota Metro tentang adanya beberapa pegawai yang masih kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan kepada pegawai, serta kompensasi dan honorer pada pegawai sehingga kinerja pegawai masih belum maksimal. Maka berdasarkan permasalahan diatas peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Kota Metro”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka dapat di rumuskan beberapa permasalahan untuk penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Metro
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Metro
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Metro.

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan dengan mengambil satuan kerja Dinas Perdagangan Kota Metro sebagai fokus utama dalam analisisnya. Penelitian ini akan mempelajari secara mendalam pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Metro masih belum maksimal.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan perumusan permasalahan di atas maka tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja di Dinas Perdagangan Kota Metro.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja di Dinas Perdagangan Kota Metro
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja di Dinas Perdagangan Kota Metro

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi Dinas Perdagangan Kota Metro Hasil penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan dalam rangka perencanaan pengembangan Sumber Daya Manusia pada pegawai Dinas Perdagangan Kota Metro.
2. Bagi Penulis Hasil penelitian ini digunakan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh Gelar Magister Manajemen (S-2) Pasca Sarjana Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya sekaligus dapat dijadikan bahan pengetahuan yang didapat melalui teori dan penelitian, serta menerapkannya dilapangan.
3. Bagi mahasiswa Sebagai referensi dalam pengembangan ilmu di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, dan sekaligus menjadi acuan bagi mahasiswa dalam melakukan penelitian selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Hasil penelitian di atas akan dituangkan dalam bentuk tulisan dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam Bab ini akan membahas (1) Latar Belakang, (2) Ruang Lingkup, (3) Rumusan Masalah, (4) Tujuan Penelitian, (5) Manfaat Penelitian, dan (6) Sistematika Penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam Bab ini akan membahas (1) Landasan teori, (2) Penelitian Terdahulu, (3) Model/Kerangka Penelitian dan (4) Hipotesis Penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam Bab ini akan membahas (1) Jenis Penelitian, (2) Tempat dan Waktu Penelitian, (3) Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel, (4) Definisi Operasional Variabel, (5) Teknik Pengumpulan Data, (6) Instrumen Penelitian dan (7) Pengujian Uji Validitas dan Uji Realibilitas

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam Bab ini akan membahas (1) Karakteristik Responden, (2) Analisis Data, (3) Pembahasan Hasil Uji Hipotesis dan

BAB V : KESIMPULAN, SARAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

Dalam Bab ini akan membahas (1) Kesimpulan, (2) Implikasi Manajerial dan (3) Saran