

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen kinerja instansi pemerintah di Indonesia lahir dari semangat untuk menciptakan instansi pemerintah yang professional, berorientasi hasil, dan akuntabel melalui penerapan prinsip-prinsip manajemen kinerja, anggaran berbasis kinerja, dan ukuran kinerja. Salah satu upaya untuk mewujudkannya adalah dengan mendorong birokrasi menggunakan anggaran Negara secara efektif dan efisien. Secara efektif berarti birokrasi memastikan aktivitas yang dibiayai anggaran Negara berdaya guna dan berdampak pada target-target pembangunan. Secara efisien berarti birokrasi harus memastikan penggunaan anggaran Negara secara bijak dan professional.

Pegawai yang melaksanakan tugasnya didalam pemerintahan memiliki peran penting dalam membantu pemerintah dalam melaksanakan dan mewujudkan pelayanan publik yang lebih baik dan tepat sasaran. Sumber daya manusia aparatur pemerintahan pada akhirnya bertumpu pada hasil kerja yang dilaksanakannya, dalam hal ini adalah kinerja yang dihasilkan oleh aparatur pemerintahan tersebut. Kinerja aparatur yang baik tentu akan menghasilkan kinerja yang baik juga, demikian juga sebaliknya bila kinerja aparatur pemerintah kurang baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan kurang kualitasnya.

Kinerja pegawai telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik pemerintah maupun perusahaan atau organisasi secara umum. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah kinerja dapat dipahami karena menyangkut efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Bagaimanapun juga, usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan suatu hal yang harus dilakukan oleh setiap pimpinan organisasi atau perusahaan termasuk instansi pemerintah. Berbagai upaya dilakukan dengan tujuan setiap pegawai dapat melaksanakan

pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan apabila pegawai tidak dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, adalah suatu hal yang mustahil tujuan organisasi/perusahaan dapat dicapai. Sedangkan setiap peningkatan kinerja pegawai yang dilakukan oleh suatu perusahaan akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi pegawai dalam pelaksanaan tanggung jawab pekerjaannya, yang pada akhirnya akan menguntungkan bagi organisasi/perusahaan itu sendiri. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai mulai dari pendidikan, motivasi kerja, pemberian kompensasi, hingga gaya kepemimpinan. Kantor Kecamatan Teluk Betung Selatan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan melakukan beberapa kebijakan atau sistem yang diterapkan kepada pagawainya yang telah ditetapkan pimpinan Kantor Kecamatan Teluk Betung Selatan.

Tabel 1.1. Daftar Pegawai Kantor Kecamatan Teluk Betung Selatan tahun 2020

No	Jabatan	Jumlah
1	Camat	1
2	Sekretaris camat	1
3	Bendahara barang	1
4	Bendahara pengeluaran	1
5	Kasubbag keuangan	1
6	Kasubbag kepegawaian	1
7	Kasi PMK	2
8	Kasi trantib	3
9	Kasi pembangunan	2
10	Kasi pemerintahan	3
11	Kasi pelayanan umum	2
12	Staf kepegawaian	3
13	Staf keuangan	4
14	Staf pembangunan	2
15	Staf pelayanan umum	3
16	Staf pemerintahan	1
17	Staf PMK	2
18	Staf kantor	28
19	POL.PP	4
20	Lurah	3
21	Sekretaris	3

Sumber: Kantor Kecamatan Teluk Betung Selatan 2020

Kantor Camat Teluk Betung Selatan memiliki pegawai yang berjumlah 71 pegawai yang terdiri dari 38 orang PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan 33 orang yang bukan PNS, karena perbedaan status pegawai tersebut akan terdapat perbedaan gaji atau kompensasi, PNS (Pegawai Negeri Sipil) akan mendapatkan gaji sesuai dan juga PNS akan menjangkitkan beberapa tunjangan sedangkan bukan PNS tidak akan mendapatkan gaji seperti para PNS selain itu jumlah tunjangan yang didapatkan dirasa belum sesuai dengan beban pekerjaan yang mereka kerjakan. Dan dalam pemberian gaji pegawai honor sering kali tidak tepat waktu.

Performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Mangkuprawira S., 2009).

Penilaian kinerja sulit untuk dilakukan karena tergantung dari banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut tergantung pada tujuan organisasi, bentuk organisasi, kepetensi pegawai dan lain sebagainya. Pada organisasi pemerintah yang berorientasi profit penilaian kinerja pada umumnya bentuknya seragam, yang paling umum dijumpai adalah penilaian kinerja dengan menggunakan suatu daftar yang disebut DP3 meskipun ada organisasi pemerintah yang melakukan penilaian kinerja dalam bentuk yang lain seperti ujian sertifikasi dan sebagainya, namun penilaian kinerja melalui DP3 adalah hal yang umum dilakukan. Penilaian kinerja dengan menggunakan daftar ini sebenarnya memiliki banyak kelemahan diantaranya tidak jelasnya indikator yang digunakan sebagai dasar penilaian bahkan tidak jarang pengisian nilai kinerja tersebut dilakukan oleh pegawai itu sendiri. Hal ini tentu sulit untuk dijadikan standar penilaian kinerja pada akhirnya penilaian kinerja hanya menjadi formalitas yang memang harus dilakukan dan tidak memiliki makna.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang bekerja secara optimal dan mempunyai kinerja yang baik. Sehingga apa yang menjadi tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai. Di dalam suatu organisasi sumber

daya manusia memegang peranan utama yang berpengaruh pada setiap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh organisasi dan dianggap sebagai ujung tombak untuk menjalankan aktivitas organisasi sehari-hari. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja baik tersebut, diperlukan faktor-faktor pendukung. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah status pegawai (PNS dan Non PNS), kompensasi dan kepemimpinan.

Untuk menciptakan pegawai yang benar-benar mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan, faktor pembinaan merupakan suatu hal yang tidak dapat dipungkiri bahkan merupakan suatu hal keharusan guna mewujudkan sosok pegawai yang profesional sebagaimana yang diharapkan.

Dalam pembinaan pegawai tersebut akan memfokuskan pada pengembangan pegawai karena pengembangan pegawai merupakan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap tingkah laku atau attitude yang baik sesuai dengan tuntutan pelaksanaan tugas pemerintah, pembangunan dan kemasyarakatan dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan, khusus pelayanan kepada masyarakat bahwa sikap dan perilaku sangat menentukan karena sikap ini mencerminkan ketepatan, ketaatan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan serta kepekaan terhadap lingkungan dan juga aspirasi yang berkembang. Hal-hal tersebut dapat berjalan dengan baik apabila masing-masing pegawai dapat menjaga, memelihara dan juga mempunyai motivasi.

Sehubungan dengan itu dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan pembangunan dan kemasyarakatan, maka kinerja pegawai yang baik merupakan suatu hal yang mutlak dibutuhkan. Begitu juga halnya pada kantor Kecamatan Teluk Betung Selatan Kota Bandar Lampung yang mana tugasnya melakukan pembinaan dan pelayanan kepada masyarakat. Untuk kelancaran pelaksanaan tugas tersebut maka sangat bergantung pada kemauan dan kerja keras pegawainya sebagai pelaksana utama dalam kegiatan pemerintahan yang berhubungan langsung dengan masyarakat.

Faktor kepemimpinan sangat berpengaruh dalam perkembangan kinerja para pegawai. Dorongan kerja yang disebut motivasi mutlak perlu dimiliki oleh seorang pegawai dan merupakan kewajiban bagi seorang pemimpin untuk mengarahkannya. Namun, kepemimpinan bukanlah masalah mudah baik memahami maupun menerapkannya dengan tepat. Untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal salah satunya kemampuan pimpinan dalam mengarahkan para pegawai untuk bersedia melakukan apa yang diinginkan oleh perusahaan atau organisasi. Pemimpin disuatu organisasi baik yang bersifat profit oriented maupun nonprofit oriented memiliki porsi dominan dalam menentukan maju mundurnya perusahaan.

Kepemimpinan adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan (Ricky W. Griffin). Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin haruslah bisa memahami kebutuhan para pegawainya agar mereka bisa bekerja secara efektif demi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu seorang pemimpin dituntut dekat dengan para pegawainya dan mampu mengetahui dan menyelesaikan permasalahan mereka dalam bekerja dengan memiliki kepemimpinan yang efektif diharapkan organisasi atau perusahaan bisa terus berkembang ke arah yang lebih baik lagi.

Pegawai membutuhkan sosok yang mempunyai kelebihan-kelebihan yang dapat memberi pengaruh positif untuk kinerja mereka, yang pada akhirnya sosok tersebut akan menjadi pusat perhatian dan panutan oleh bawahan. Pada dasarnya pemimpin yang berhasil bukanlah pemimpin yang mencari kekuasaan untuk diri sendiri, melainkan memberikan kekuasaan kepada orang banyak untuk mencapai cita-cita bersama. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui apakah faktor kepemimpinan mampu memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Teluk Betung Selatan, namun dari hasil pengamatan yang dilakukan banyak pegawai tidak bisa menyesuaikan gaya kepemimpinan dari atasannya sendiri sehingga pegawai meraskan kurangnya arahan dan memotivasi mereka dan terjadi penurunan pada kinerja karyawan.

Selain Kepemimpinan, Kompensasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi (Warther dan Davis) defenisi dari kompensasi adalah jumlah paket yang diberikan atau ditawarkan oleh organisasi kepada pegawai sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya, didalam organisasi pemerintahan terdapat perbedan status kepegawaian yaitu PNS dan Non PNS karena perbedaan status pegawai tersebut akan terdapat perbedaan gaji atau kompensasi, PNS (Pegawai Negeri Sipil) akan mendapatkan gaji sesuai dan juga PNS akan menjapatkan beberapa tunjangan sedangkan Non PNS tidak akan mendapatkan gaji seperti para PNS selain itu jumlah tunjangan yang didapatkan dirasa belum sesuai dengan apa yang mereka sudah kerjakan. Dan dalam pemberian gaji pegawai Non PNS sering kali tidak tepat waktu. Oleh karna itu pegawai Non PNS jadi bermalas-malasan untuk bekerja.

Selain kedua faktor tersebut Motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus individu mencapai tujuan (Robbins). Dengan adanya motivasi yang diberikan pimpinan kepada para pegawai di dalam organisasi maka akan dapat berpengaruh signifikan kepada kinerja pegawai dan dapat bermanfaat bagi organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang menjadi target organisasi. Motivasi yang berkelanjutan berdampak positif untuk mendukung kinerja pegawai. Pimpinan kantor camat dilihat kurang memiliki kedekatan kepada pegawai yang dipimpinya dan juga kurang intens dalam memberikan motivasi kepada pegawai bawahannya, sehingga berdampak rendahnya motivasi kerja pegawai, karena merasa kurang diperhatikan dan mengakibatkan kinerja pegawai menjadi tidak optimal. Selain itu, motivasi kerja karyawan yang rendah juga terjadi karena dilihat kedekatan antar karyawan juga rendah sehingga lingkungan kerja yang terbentuk kurang kondusif.

Berdasarkan uraian tersebut penulis mencoba untuk melakukan penelitian dan semoga akan membantu para pihak yang terkait apabila terdapat masalah dalam penurunan kinerja karyawan. Dengan ini penulis akan melakukan peelitian dengan

judul **“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN KANTOR KECAMATAN TELUK BETUNG SELATAN KOTA BANDAR LAMPUNG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kecamatan Teluk Betung Selatan Kota Bandar Lampung
2. Apakah pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kecamatan Teluk Betung Selatan Kota Bandar Lampung
3. Apakah pengaruh Motivasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kecamatan Teluk Betung Selatan Kota Bandar Lampung
4. Apakah pengaruh Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), dan Motivasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kecamatan Teluk Betung Selatan Kota Bandar Lampung

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup adalah Batasan-batasan yang ditetapkan oleh peneliti pada saat melakukan penelitiannya, dalam hal ini terdapat ruang lingkup Subjek, Objek, Waktu, Tempat, dan Ilmu Penelitian. Penjelasannya sebagai berikut :

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek Penelitian ini adalah para pegawai honor (non PNS) yang berkerja di Kantor Kecamatan Teluk Betung Selatan Kota Bandar Lampung

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek Penelitian adalah Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Motivasi (X3), Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kecamatan Teluk Betung Selatan Kota Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan April 2020 s.d Agustus 2020

1.3.4 Ruang Lingkup Tempat

Tempat melakukan penelitian ini di kantor kecamatan teluk betung selatan kota Bandar lampung yang beralamatkan di Jalan. Dr Wasito No. 74, Kelurahan Sumur Putri, Teluk Betung Selatan Kota Bandar Lampung

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia, kinerja pegawai

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kecamatan Teluk Betung Selatan Kota Bandar Lampung
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kecamatan Teluk Betung Selatan Kota Bandar Lampung
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kecamatan Teluk Betung Selatan Kota Bandar Lampung
4. Untuk mengetahui seberapa bsar pengaruh Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Motivasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kecamatan Teluk Betung Selatan Kota Bandar Lampung

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5.1 Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara ilmiah, dan bagi penulis sendiri, merupakan bentuk nyata penambah wawasan dan kemampuan berpikir mengenai penerapan teori yang telah didapat dari mata kuliah yang telah diterima kedalam penelitian yang sebenarnya

1.5.2 Bagi Perusahaan

Peneliti memberikan Perspektif yang berbeda, dimana sebagai media pemberian saran dan masukan mengenai kinerja yang telah dilakukan oleh Pegawai secara langsung dalam Lingkungan Kantor Kecamatan Teluk Betung Selatan Kota Bandar Lampung. Sehingga dapat memberikan hal yang terbaik serta meningkatkan kinerja Pegawai kedepannya apabila terdapat kekurangan

1.5.3 Bagi Institusi

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menambah referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya yang memiliki topik yang sama.
2. Menambah referensi perpustakaan fakultas Bisnis dan Ekonomi IIB Darmajaya.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan materi sebagai berikut:

1.6.1 Bab I : Pendahuluan

Dalam pendahuluan tercantum antara lain latar belakang, ruang lingkup, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

1.6.2 Bab II : Landasan Teori

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi yang berhubungan dengan penelitian

1.6.3 Bab III : Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang tahapan-tahapan dalam penelitian seperti jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, dan lain sebagainya yang menyangkut sistematis dalam penelitian

1.6.4 Bab IV : Hasil Dan Pembahasan

Dalam bab ini dilaporkan hasil-hasil penelitian penyajian mengikuti butir-butir tujuan, pertanyaan, atau hipotesis penelitian, penyajian hasil penelitian diikuti oleh pembahasan.

1.6.5 Bab V : Simpulan Dan Saran

Dalam bab ini berisi simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.