

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengelolaan instansi pemerintahan yang optimal adalah vital dalam penyelenggaraan pelayanan publik dan pembangunan daerah. Dalam menyediakan layanan publik berkualitas tinggi, organisasi sektor publik seperti kecamatan dalam pemerintahan daerah memainkan peran penting (Suhardi, 2016). Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta mampu mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat (Suhardi, 2023).

Peningkatan kinerja pegawai merupakan prioritas utama dalam manajemen sumber daya manusia sektor publik untuk menjamin pelayanan publik yang efisien dan efektif. Kecamatan Nongsa sebagai salah satu wilayah administrasi Kota Batam berperan penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Motivasi dan kompensasi pegawai memengaruhi kinerja mereka. Kinerja pegawai yang baik adalah penting karena berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi dan kualitas layanan publik. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, sesuai dengan standar organisasi, dan mendukung tercapainya tujuan organisasi (Suhardi, 2018a). Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi untuk dapat bertahan dalam persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan organisasi tergantung pada kualitas kinerja

sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja pegawai yang tinggi sangat diharapkan oleh organisasi. Semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat (Suhardi, 2018b).

Kinerja pegawai adalah komponen krusial dalam mencapai tujuan organisasi, yang melibatkan sikap mental dan perilaku untuk menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi. Dalam buku manajemen sumber daya manusia yang efektif (Luh et al., 2014). Yuliani Irma, (2023) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses strategis yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi dan masyarakat secara optimal. Tujuannya adalah untuk mengelola hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mendukung tujuan organisasi. Efektivitas MSDM juga bergantung pada kemampuan perusahaan dalam menciptakan hubungan yang harmonis antara kebijakan sumber daya manusia dengan strategi organisasi secara keseluruhan (Suhardi, 2015).

Sumber Daya Manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun instansi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan sumber daya manusianya dan

mampu memberikan kenyamanan bagi masing-masing pegawai, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai (Yuliani Irma, 2023).

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh organisasi tersebut. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga organisasi akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Menurut Aswin et al (2019), kinerja adalah hasil kerja suatu kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Asaloei et al., (2023) pengertian kinerja karyawan atau definisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Hidayat Dkk (2023) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari usaha karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran dan tugas.

Menurut Mohtar (2019 ; 20), Motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Winardi (2019 ; 02) Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam melaksanakan kegiatankegiatan tertentu. Sinungan (2020 ; 134) Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

Menurut Enny (2019 ; 37), kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Menurut Akbar et al (2021:125), kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Selanjutnya menurut Sutrisno (2017 ; 181), kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Setiap lembaga/instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja. Jika seorang karyawan mempunyai kinerja yang optimal maka kinerja tersebut adalah kinerja yang baik yang bisa mendukung keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah

satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi.

Riyanti (2017 ; 6), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah tekad dan kemampuan untuk mengikuti dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, tekad dan kemampuan yang harus ditunjukkan dalam sikap dan perilaku sehari-hari, dan dalam pelaksanaan tugas. Pendapat ini dimaknai bahwa loyalitas karyawan terhadap pekerjaan timbul secara internal serta loyalitas terhadap perusahaan tempatnya bekerja karena tanggung jawab dan kemampuannya. Hasibuan (2021 ; 210), menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah keragamaan peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Suhendi (2017 ; 260), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan ditunjukkan dengan adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan, komitmen organisasi dapat dibentuk oleh beberapa faktor baik dari organisasi maupun individu.

Kecamatan Nongsa merupakan salah satu wilayah administrasi Kota Batam yang terdiri dari 12 Kecamatan. Sebelum terbentuknya kecamatan Nongsa di mana wilayah kecamatan ini merupakan bagian dari kecamatan lama yakni kecamatan Batam Timur dan sebagian wilayah dari kecamatan Batam Barat tepatnya Desa Sei Beduk dengan terbitnya Undang-undang No. 53 tahun 1999 tetapkan di Jakarta tanggal 04 Oktober 1999, maka wilayah Kota Batam lama terdiri dari 3 (tiga) Kecamatan, dimekarkan menjadi 8 (delapan) Kecamatan dan kemudian dengan terealisasinya Perda No. 2 Tahun 2005 tentang Pemekaran, Perubahan dan

Pembentukan Kecamatan dan Kelurahan Dalam daerah Kota Batam maka Kecamatan Nongsa hanya terdiri dari 4 Kelurahan.



Gambar 1. 1 Peta Kecamatan Nongsa

Sumber : arsipskpd.batam.go.id/batamkota/skpd.batamkota.go.id/nongsa/tentang-kami-2/index.html

Pemerintahan Kecamatan Nongsa pada tahun 2009 setelah pemekaran wilayah, sarana dan prasarana di kecamatan ini dikategorikan baru karena semua perangkat dimulai nol, dimana sampai dengan sekarang semua kualitas pelayanan dirasakan cukup merata dengan dibangunnya beberapa sarana sampai dengan level pemerintahan terendah yakni kelurahan se-Kecamatan Nongsa. Pelaksanaan Pemerintahan Kecamatan berpedoman pada Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian yang dijelaskan berdasarkan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, serta Lembaran Tambahan Negara Republik Indonesia Nomor 3890, dengan berpedoman dan atas aturan yang ada itulah maka susunan kepegawaian yang dilaksanakan sebagai penunjang pelaksanaan Pemerintah Daerah yang tersusun berdasarkan Undang-undang Nomor

22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah yang dijelaskan berdasarkan lembaran Negara RI Nomor 60 dan Lembaran Tambahan Negara RI Nomor 3839. pelaksanaan pemerintahan yang diatur berdasarkan Undang-undang merupakan garis besar dimana teknis dan pengaturannya diserahkan pada masing individu kepada wilayah yang bersangkutan guna menuju pelayan prima pada masyarakat (Publik Service) yang pada akhirnya bertujuan untuk mensejahterakan masyarakat, mencerdaskan masyarakat serta peningkatan budi pengerti masyarakat yang adil dan makmur. Jumlah pegawai berdasarkan data system kepegawaian (SIMPEG) Pemerintahan Kecamatan Nongsa sebanyak 111 orang pegawai yang terdiri 53 orang PNS dan 48 Orang tenaga harian lepas (THL) serta ditambah 10 orang personil Satpol PP BKO Kecamatan.



Gambar 1. 2 Data Simpeg ANS Kecamatan Nongsa

Sumber : Data Simpeg Kepegawaian 2024 Umpeg Kecamatan Nongsa



Gambar 1. 3 Data Pegawai Non ASN/THL Kecamatan Nongsa

Sumber : Data Simpeg Kepegawaian 2024 Umpeg Kecamatan Nongsa

Mengingat peran strategisnya dalam menyediakan pelayanan publik, peningkatan kinerja pegawai di sektor pemerintahan, khususnya di Kecamatan

Nongsa, Kota Batam, sangat penting. Tuntutan masyarakat modern yang semakin kompleks membutuhkan karyawan yang tidak hanya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas administratif tetapi juga sangat termotivasi untuk memberikan pelayanan terbaik. Selain itu, sistem kompensasi yang adil dan memadai dianggap berperan penting dalam menentukan tingkat motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian tentang pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Nongsa menjadi relevan dalam konteks ini.

Motivasi adalah komponen psikologis yang sangat memengaruhi perilaku dan kinerja seseorang. Teori-teori motivasi, seperti teori hygiene-faktor Frederick Herzberg dan teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow, memberikan perspektif yang lebih mendalam tentang apa yang mendorong seseorang untuk bekerja. Tingkat motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan di berbagai bidang, termasuk pemerintahan (Robbins & Judge, 2018; Luthans, 2011).

Penelitian ini akan membantu Kecamatan Nongsa memperbaiki sistem manajemen sumber daya manusia mereka. Kecamatan Nongsa dapat membuat kebijakan yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja pegawai, yang akan berdampak positif pada kualitas pelayanan publik yang mereka berikan, dengan mengetahui apa yang mempengaruhi motivasi, kompensasi, dan loyalitas pegawai.

Dari uraian yang dijelaskan pada latar belakang dengan demikian penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk melakukan analisis secara komprehensif dengan menggunakan judul penelitian **“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap**

Kinerja Pegawai di Kecamatan Nongsa Kota Batam Dengan Loyalitas Sebagai Variabel Intervening”.

1.2. Identifikasi Masalah

Melalui identifikasi masalah ini, penelitian dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Nongsa Kota Batam serta implikasinya terhadap pengelolaan motivasi dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas pegawai. Berikut adalah identifikasi masalah dalam penelitian ini:

1. Tingkat Motivasi Pegawai, apakah tingkat motivasi pegawai di Kecamatan Nongsa Kota Batam sudah optimal? bagaimana faktor-faktor motivasi yang dominan atau kurang mendukung di lingkungan kerja tersebut?
2. Sistem Kompensasi Pegawai, Sejauh mana sistem kompensasi di Kecamatan Nongsa mampu memotivasi pegawai? adakah ketidakpuasan terkait sistem kompensasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai?
3. Kinerja Pegawai, Bagaimana tingkat kinerja pegawai di Kecamatan Nongsa Kota Batam? Faktor apa yang paling signifikan memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan tersebut?
4. Loyalitas Pegawai, sejauh mana loyalitas pegawai terhadap organisasi di Kecamatan Nongsa? bagaimana loyalitas pegawai dapat diukur dan sejauh mana faktor motivasi dan kompensasi berperan dalam pembentukan loyalitas?

5. Hubungan Antara Motivasi dan Kinerja, apakah terdapat hubungan positif antara tingkat motivasi pegawai dengan kinerja mereka? bagaimana aspek-aspek motivasi yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
6. Hubungan Antara Kompensasi dan Kinerja, sejauh mana sistem kompensasi berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai? adakah elemen khusus dalam kompensasi yang secara signifikan memengaruhi kinerja?
7. Peran Loyalitas sebagai Variabel Intervening, bagaimana loyalitas pegawai berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara motivasi dan kinerja? apakah loyalitas pegawai dapat dianggap sebagai mediator yang signifikan dalam konteks ini?

1.3. Batasan Masalah

Batasan penelitian ini memfokuskan pada hubungan antara motivasi dan kompensasi dengan kinerja pegawai, dengan loyalitas sebagai variabel intervening. Aspek-aspek motivasi dan kompensasi yang diidentifikasi dalam literatur akan menjadi fokus utama.

Pengukuran kinerja pegawai akan diukur berdasarkan indikator yang relevan dan tersedia, seperti pencapaian target, partisipasi dalam proyek, dan evaluasi kinerja yang sudah ada. Waktu penelitian dibatasi pada periode tertentu agar data yang diperoleh mencerminkan kondisi yang relatif kontemporer di Kecamatan Nongsa. Penelitian ini memfokuskan pada pegawai di berbagai tingkatan di Kecamatan Nongsa, termasuk pegawai administratif dan pelaksana, dengan asumsi bahwa perbedaan jabatan dapat memengaruhi motivasi, kompensasi, dan kinerja. Keterbatasan sumber daya, termasuk waktu dan anggaran,

dapat mempengaruhi kedalaman dan cakupan penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian ini akan memaksimalkan sumber daya yang tersedia.

1.4. Rumusan Masalah

Dengan demikian dapat diajukan beberapa pertanyaan yang dijadikan sebagai rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Nongsa, Kota Batam?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap loyalitas pegawai di Kecamatan Nongsa Kota Batam?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Nongsa Kota Batam?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas pegawai di Kecamatan Nongsa Kota Batam?
5. Apakah loyalitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Nongsa Kota Batam?
6. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Nongsa Kota Batam dengan loyalitas sebagai variabel intervening?
7. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Nongsa Kota Batam dengan loyalitas sebagai variabel intervening?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini, sesuai dengan perumusan masalah sebelumnya, adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Nongsa, Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap loyalitas pegawai di Kecamatan Nongsa Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Nongsa Kota Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas pegawai di Kecamatan Nongsa Kota Batam.
5. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Nongsa Kota Batam.
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Nongsa Kota Batam dengan loyalitas sebagai variabel intervening
7. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Nongsa Kota Batam dengan loyalitas sebagai variabel intervening

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Hasil yang diharapkan dari penelitian ini secara teoritis adalah:

1. Penelitian ini dapat berkontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks organisasi pemerintahan lokal di Indonesia.
2. Memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan kompleks antara motivasi, kompensasi, loyalitas, dan kinerja pegawai, yang dapat memperkaya kerangka teoritis yang ada.

3. Menguji validitas teori-teori motivasi, kompensasi, dan kinerja di tingkat kecamatan, sehingga dapat memberikan pemahaman tentang sejauh mana teori-teori tersebut dapat diterapkan dalam konteks pemerintahan lokal.
4. Menyumbangkan pada pengembangan konsep loyalitas sebagai variabel intervening, khususnya dalam konteks organisasi pemerintahan di tingkat lokal.

2.6.1. Manfaat Praktis

Secara praktis, diharapkan bahwa temuan penelitian ini akan memberikan manfaat berikut :

1. Memberikan rekomendasi konkret untuk pihak manajemen kecamatan dalam meningkatkan kinerja pegawai berdasarkan temuan empiris.
2. Membantu pemerintah daerah dalam mengembangkan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif dan relevan dengan kebutuhan pegawai di tingkat kecamatan.
3. Memberikan panduan bagi pihak manajemen kecamatan untuk mengoptimalkan sistem motivasi dan kompensasi guna meningkatkan kinerja pegawai.
4. Memberikan wawasan tentang strategi untuk meningkatkan loyalitas pegawai, yang dapat membantu mengurangi turnover dan meningkatkan retensi pegawai.
5. Membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efisien di kecamatan, berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dengan memaksimalkan potensi pegawai.