

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi selalu menginginkan kinerja yang terbaik yang diperoleh melalui rangkaian sistem yang terdapat pada organisasi tersebut. Pada dasarnya kinerja Aparat merupakan hasil proses kompleks, baik berasal dari diri pribadi pegawai (internal faktor) maupun upaya strategis dari organisasi. Faktor-faktor internal misalnya motivasi berprestasi, tujuan, harapan, dan lain-lain, faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non-fisik organisasi.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting dalam interaksinya dengan faktor modal, material, metode, dan mesin. Kompleksitas yang ada dapat menentukan kualitas manusia. Oleh karena itu mengharuskan kita untuk selalu berhati-hati dan memperhatikan setiap aspeknya. Hal ini, sebagaimana yang dikemukakan oleh Snyder, (1989) bahwa “manusia merupakan sumber daya yang paling bernilai, dan ilmu perilaku menyiapkan banyak teknik dan program yang dapat menuntun pemanfaatan sumber daya manusia secara lebih efektif”. Hal ini bertujuan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia yang semakin meningkat.

Kinerja setiap sumber daya manusia yang ada dalam Organisasi harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, Sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Organisasi dan Aparat merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika Aparat berhasil membawa kemajuan bagi Organisasi, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi aparatur keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Itulah sebabnya mengapa peranan manusia sangat besar pengaruhnya sebagai motor penggerak (*driving force*) dan sebagai agen perubahan (*agen of change*). Pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam lingkup organisasi merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau

kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut. Tujuan perusahaan dapat diraih apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para aparat.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan penulis pada Aparatur Desa Snok Kecamatan Amanatun Utara Kab. TTS, menunjukkan bahwa kinerja dari sebagian Aparat masih rendah, sehingga tujuan organisasi tidak dapat dicapai dengan optimal. Indikasi rendahnya kinerja aparat pada kantor Desa Snok dapat dilihat dari: 1. Penyelesaian kerja tidak tepat waktu, dimana terlihat masih ada aparai yang kurang peduli terhadap tanggung jawab pekerjaan yang diberikaan kepadanya, 2. Inisiatif dalam bekerja rendah, dimana dalam melaksanakan tugas masih menunggu perintah dari atasan dan dalam melaksanakan tugas masih menunggu perintah dari atasan, 3. Rendahnya kesetiaan dan kerja sama dalam bekerja, seperti kurangnya rasa memiliki terhadap pemimpin dan institusi serta kurangnya peduli terhadap masalah aparat yang lain, 4. Ketaatan mematuhi peraturan rendah, terlihat dari rendahnya disiplin kerja aparat, dimana terlihat masih ada aparat yang masuk kerja terlambat dari jam kerja yang di tetapkan dan meninggalkan kantor pada saat jam kerja, serta pulang kerja lebih awal dari waktu yang ditetapkan.

Masalah rendahnya kinerja Aparat Kantor Desa Snok Kecamatan Amanatun Utara Kab. TTS sebagaimana yang telah diuraikan di atas, banyak sekali faktor yang mempengaruhinya, namun berdasarkan pengamatan dan dugaan sementara, penyebab masih rendahnya kinerja adalah: 1. Belum optimalnya pelaksanaan tugas kepemimpinan. Hal ini dapat ditunjukkan pada: kurangnya koordinasi kerja antara pemimpin dan Aparat, yakni pimpinan bertindak hanya sesuai dengan keinginannya sendiri, pegawai belum diberdayakan secara optimal, kurang pengarahan dan pengontrolan dari pimpinan, sehingga masih ada aparat merasa bahwa urusan kantor dapat diselesaikan oleh pimpinan saja artinya belum ada delegasi kewenangan yang akan dilimpahkan kepada bawahannya dan aparat belum diajak oleh pihak pimpinan dalam mengambil keputusan yang memerlukan bahan

pertimbangan harus berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya. 2. Buruknya komunikasi internal aparat dan atasan.

Harapan atau tuntutan pegawai dalam pencapaian kinerja aparat yang baik belum dapat terwujudkan sebagaimana mestinya, kenyataan tidak bisa dibiarkan karena akan menimbulkan hambatan dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai harus ditingkatkan dengan memperhatikan segala aspek atau faktor yang dapat dipengaruhi. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seperti faktor kepemimpinan, faktor imbalan atau kompensasi dan lain sebagainya.

Kepemimpinan adalah sebuah kemampuan atau kekuatan didalam diri seseorang untuk memimpin dan mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja, dimana tujuannya adalah mencapai target (*goal*) yang telah ditentukan. Sedangkan pengertian pemimpin adalah seseorang yang diberikan kepercayaan sebagai ketua (kepala) dalam sistem sebuah organisasi/perusahaan. Maka seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memandu dan mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang.

Seorang pemimpin harus dapat bersikap adil dan memahami apa yang diinginkan oleh bawahannya. Sebaiknya perusahaan menerapkan semua gaya kepemimpinan yang berbeda-beda sesuai dengan kondisi yang ada pada perusahaan agar dapat menangani segala macam situasi yang berbeda-beda pula. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti pada Aparat Desa Snok Kecamatan Amanatun Utara Kabupaten Timor Tengah Selatan, masih ada aparat yang merasa bahwa pimpinan kurang tegas dalam mengambil keputusan dan memberikan arahan, kurang harmonis dalam menjalin hubungan dengan aparat, serta kurangnya pengawasan.

Kompensasi menurut Anwar Prabu Mangkunegara, (2005:83) adalah pemberian upah yang merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh Aparat. Uang merupakan faktor yang kuat dalam memberikan motivasi kerja pada Aparat Namun konsistensi dari pendapatan, keamanan serta kekuatan kerja sama pentingnya. Kesulitan terletak pada hal yang menyeimbangkan kebutuhan-kebutuhan individu agar dapat menghasilkan kinerja yang baik. Proses imbalan atau kompensasi merupakan

satu jalinan berbagai sub proses yang kompak dengan maksud untuk memberikan balas jasa pada aparat bagi pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan.

Ada pun jenis-jenis kompensasi dapat dibagi menjadi dua, yaitu finansial dan non-finansial, kompensasi finansial terdiri dari kompensasi secara langsung dan tidak langsung. Kompensasi secara langsung seperti upah, gaji, dan insentif termasuk ke dalam jenis ini karena aparat secara langsung memperoleh ketidakseimbangan dalam bentuk uang. Sedangkan kompensasi tidak langsung merupakan program kesejahteraan sosial seperti asuransi kesehatan, fasilitas kantor, program pensiun, dan yang lainnya. Hal ini karena perusahaan membayar dana untuk kompensasi tersebut namun diterima dalam bentuk lain oleh aparat. Sedangkan kompensasi non finansial secara sederhana, kompensasi ini sama sekali tidak berkaitan dengan dana yang harus dikeluarkan perusahaan, namun lebih cenderung ke ranah psikologis terutama dengan kepuasan pekerjaan. Contohnya, budaya perusahaan, tugas pekerjaan, suasana kerja dan lain-lain.

Kompensasi sebaiknya diberikan kepada para aparat sesuai dengan beban kerja yang dilakukan oleh aparat agar aparat semangat dalam bekerja dan loyal pada pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti pada Aparat Desa Snok Kecamatan Amanatun Utara Kab. TTS terkait kompensasi masih terdapat beberapa aparat yang merasa pemberian insentif belum sesuai dengan harapan dan beban kerja yang dilakukan oleh pegawai. Berikut ini data kompensasi berdasarkan tingkat pendidikan, jabatan, dan lama kerja pada Aparat Desa Snok Kecamatan Amanatun Utara Kabupaten Timor Tengah Selatan.

Tabel 1.1
Data Gaji Berdasarkan Tingkat Pendidikan, Jabatan, dan Lama Kerja
Pada aparatur Desa Snok Kecamatan Amanatun Utara Kab. TTS
Tahun 2020.

No	Jabatan	Tingkat Pendidikan	Lama Kerja	Gaji/Bln
1	Kepala Desa	Paket C	9 Tahun	Rp. 2.600.000
2	Sekretaris Desa	S1	1 Tahun	Rp. 2.242.000
3	Kepala Seksi Pemerintahan	SMA	1 Tahun	Rp. 2.125.000
4	Kepala Seksi Kesejahteraan	SMA	1 Tahun	Rp. 2500.000
5	Kepala Seksi Pelayanan	D3	1 Tahun	Rp. 2.125.000
6	Kaur Tata Usaha dan Umum	S1	1 Tahun	Rp. 2.075.000
7	Kaur Keuangan	SMA	1 Tahun	Rp. 2.075.000
8	Kaur Perencanaan	SMA	1 Tahun	Rp. 2.075.000
9	Kadus Snok	Pake tC	1 Tahun	Rp. 2.022.000
10	Kadus Bimate	SMA	1 Tahun	Rp. 2.022.000
11	Kadus Fatumuti	SMA	1 Tahun	Rp. 2.022.000
12	Kadus Nasi	SMA	1 Tahun	Rp. 2.022.000

13	RT/RW 01/01	SMP	2 Tahun	Rp. 800.000
14	RT/RW 02/02	SMP	1 Tahun	Rp. 800.000
15	RT/RW 03/05	SMP	1 Tahun	Rp. 800.000
16	RT/RW 04/08	SMA	2 Tahun	Rp. 800.000
17	RT/RW 05/07	SMP	1 Tahun	Rp. 800.000
18	RT/RW 06/03	SMA	1 Tahun	Rp. 800.000
19	RT/RW 07/09	SMP	2 Tahun	Rp. 800.000
20	RT/RW 08/06	SMA	1 Tahun	Rp. 800.000
21	RT/RW 09/04	SMP	2 Tahun	Rp. 800.000
22	Perawat TKD	S1. Kep.	1 Tahun	Rp. 2.022.000
23	Bidan TKD	D3. Keb.	2 tahun	Rp. 2.022.000
24	Staf Bendahara	SMA	1 Tahun	Rp. 2.350.000
25	Staf Kebersihan	SMA	1 Tahun	Rp. 2.022.000

26	Ketua BPD	SMA	1 Tahun	Rp. 2.022.000
27	Sekretaris BPD	SMA	1 Tahun	Rp. 2.022.000
28	Anggota BPD	SMA	1 Tahun	Rp. 2.022.000
29	Anggota BPD	SMA	1 Tahun	Rp. 2.022.000
30	Anggota BPD	SMA	1 Tahun	Rp. 2.022.000

Sumber Data: Desa Snok, 2021.

Data tabel 1.1 di atas dapat disimpulkan bahwa peraturan gaji Aparat belum sesuai dengan latar belakang tingkat pendidikan, jabatan, dan lama kerja, seperti yang kita ketahui bahwa kepala seksi kesejahteraan tingkat pendidikannya hanya SMA tetapi gajinya lebih tinggi dari sekretaris Desa.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul; **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Aparatur Desa Snok Kecamatan Amanatun Utara Kabupaten Timor Tengah Selatan)”**.

Dari tabel hasil penelitian sebelumnya di temukan beberapa perbedaan hasil penelitian di rumuskan kesenjangan penelitian kesenjangan research gab sebagai berikut.

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Jurnal	Hasil penelitian
1.	H. Asep Qustolani (2017).	Pengaruh Ke puasan Kerja, Keadilan Prosedural Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan..
2.	Gainer Frisky Lakoy (2013)	Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara	Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja, kompensasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja dan kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

3.	Rahel Mutiara Ratu Victor P. K. Lengkong Yantje Uhing (2018).	Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan tingkat Pendidikan secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
	Devi et al (2012).	Analisa Pengaruh gaya Kepemimpinan Otoriter dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen Room Division SwissBelinn Hotel Manyar Surabaya	Hasil menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan otoriter memiliki hubungan negatif dan tidak Signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja(Y)
2. Apakah kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja(Y)
3. Apakah kepemimpinan (X_1), dan kompensasi (X_2), berpengaruh terhadap kinerja (Y)?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh:

1. Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)