

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Mencapai tujuan organisasi dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Kualitas atau kinerja harus selalu dipelihara dan selalu ditingkatkan, salah satu caranya adalah dengan pemberian *reward* dan meningkatkan motivasi dalam bekerja dengan baik. Untuk mencapai hal itu maka setiap organisasi selalu meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada di dalamnya dengan cara memotivasi para pegawai yang ada. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat juga menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk di motivasi dengan memberikan apa yang menjadi impiannya. Masalah motivasi kerja akan sulit dalam perihal menentukan imbalan, di mana apa yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting juga bagi orang lain.

Setiap organisasi pemerintahan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana cara agar sumber daya manusianya dikelola. Pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi.

Menurut (Luthans, 2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila nilai ini tidak terjadi, maka akan terwakili individu-individu yang

mengeluarkan tingkat biaya tinggi, yang sebenarnya berlawanan dengan kepentingan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional pegawai yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja pegawai dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Selanjutnya reward juga menjadi salah satu tolak ukur dalam kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh (Liviani dan Jacky, 2019) pada karyawan PLN (Persero) Area Manado Hasil menunjukkan bahwa *reward* tidak secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja atau ketidakpuasan pegawai tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas. Faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perilaku yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji/upah dan pengakuan kinerja.

Menurut (Wirawan, 2015), Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor di lingkungan eksternal organisasi, faktor-faktor di lingkungan internal organisasi dan faktor-faktor internal pegawai. Faktor di lingkungan eksternal organisasi meliputi ekonomi, politik, sosial budaya masyarakat, spiritualitas dan kompetitor. Tujuan yang mulia pada saat ini tampaknya sulit tercapai apabila suatu organisasi yang pegawainya tidak bersemangat dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Setiap organisasi bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan trampil, tetapi tidak kalah pentingnya pegawai

mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal. Apa lagi dengan adanya sistem absensi *finger print* para pegawai memang kehadirannya tepat waktu dan pulangnyanya tepat waktu, akan tetapi diantara hadir dan pulang kadang-kadang di tengah jam kerja aktif mereka tidak ada di tempat kerja.

Tujuan pengelolaan motivasi di dalam organisasi adalah untuk menarik dan mempertahankan Sumber Daya Manusia karena organisasi perlu untuk mencapai sasarannya. Pegawai dalam menjalankan tugasnya sering menunda-nunda pekerjaannya misalnya pekerjaan itu bisa selesai dalam dua hari atau tiga hari, bisa menjadi satu bulan lebih. Motivasi kerja mempunyai peranan yang penting dalam hal penumbuhan gairah, merasa senang dan semangat untuk bekerja secara optimal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan mempunyai banyak energi untuk melakukan kegiatan. Seorang pegawai yang memiliki intelegensi cukup tinggi bisa gagal karena kekurangan motivasi. Hasil kerja akan optimal kalau ada motivasi yang tepat (Ravanto, 2012). Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Marjayan & Pramauda, 2019) dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variable motivasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan pada karyawan PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang.

Dalam menjalankan tugas para pegawai menuju perbaikan perilaku, Republik Indonesia melalui Rapat Kerja Nasional (Rakernas) tahun 2015 dengan menghadirkan pelayananan masyarakat berbasis lima nilai budaya kerja. Dengan lima nilai budaya kerja yakni Integritas, *Profesionalitas*, Inovasi, Tanggung jawab, dan Keteladanan sebagai "*Point of theme*".

Mengacu pada hal tersebut, maka setiap pegawai harus mampu

meningkatkan kinerja akibat telah diperolehnya *reward* berupa tunjangan kinerja (tukin/remunerasi) sejak Juli 2014 dan menerapkan budaya organisasi yang tertera dalam lima nilai budaya kerja Kementerian Perdagangan Indonesia. Dengan adanya pemberian *reward* dan penerapan lima nilai budaya kerja, maka harapannya adalah nilai kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sebagai upaya peningkatan kinerja, manajemen kepegawaian mengalami kebijakan dan perubahan peraturan yakni Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974, Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 dan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014.

Peraturan Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 14 Tahun 2018 tentang petunjuk Teknis Kepegawaian Negri Sipil. Berdasarkan peraturan tersebut, pelamar berseleksi CPNS berijaza SMA akan di angkat menjadi CPNS dengan golongan 2. Kemudian besarnya gaji pokok PNS lulusan SMA nantinya akan berbeda tergantung dengan level golongan pangkat dan masa kerja. Berdasarkan peraturan Pemerintah nomor 15 tahun 2019 tentang perubahan kedelapan belas atas peraturan Pemerintah 7 Tahun 1977 tentang peraturan gaji Pegawai Negri Sipil, gaji pokok PNS golongan 2 dirincikan sebagai berikut, masa kerja 0 tahun : Rp.2.022.000, masa kerja 1 tahun : Rp.2.054.100, masa kerja 3 tahun : Rp.2.180.800, masaa kerja 5 tahun : Rp. 2.185.500, dst.

Masih ada beberapa jenis tunjangan PNS, namun sebagian disertai syarat tertentu. Salah satu tunjangannya adalah uang makan. Berdasarkan peraturan Menteri Keuangan Nomor 78 tahun2017, tunjuangan untuk uang makan PNS golongan 1 dan 2 sebesar Rp.35.000 perhari. Dasar utama pengajian PNS adalah peraturan Perintah Nomor 7Tahun 1977 (PP 7/1997) ntang peraturan gaji Pegawai Negri Sipil yang kemudian kerap mengalami perubahan yang kedelapan

belas, yaitu peraturan Nomor 15 Tahun 2019. Dalam peraturan tersebut, pada pasal 3 ayat 1 menjelaskan bahwa PNS diangkat dan ditetapkan dalam pangkat tertentu.

Sebagai pengandaian, seorang *fresh graduate* S-1 akan menempati pangkat penata muda atau lebih dikenal dengan sebutan golongan 3. Berdasarkan lampiran 2 peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019 tentang perubahan Kedelapan Belas atas peraturan Pemerintah nomor 7 Tahun 2977, tercantum nilai atau besaran gaji PNS golongan 3 dengan masa kerja golongan (pengalaman) nol tahun sebesar Rp. 257.400.

Besaran gaji pokok tersebut berlaku untuk semua PNS di seluruh penjuru tanah air, baik yang ada di pusat maupun daerah. Namun, dalam PP/1997 BAB IV tentang tunjangan, tercantum bahwa seorang PNS berhak menerima tunjangan nama dan bentuknya beraneka ragam. Tunjangan yang paling umum adalah tunjangan keluarga, tunjangan jabatan, tunjangan penghasilan pegawai.

Dalam keppa BKN nomor 12 tahun 2002 disebutkan bahwa "masa bekerja sebagai pegawai Negeri Sipil secara terus menerus yang dimaksud dalam ketentuan ini adalah masa kerja yang dihitung sejak diangkat menjadi calon pegawai Negeri Sipil atau pegawai Negeri Sipil sampai dengan yang bersangkutan meninggal dunia atau mencapai batas usia pensiun dan tidak terputusnya sebagai pegawai Negeri Sipil".

Dengan ketentuan tersebut, di ketahui bahwa masa kerja PNS dihitung sejak pangkatnya sebagai CPNS hingga orang tersebut meninggal dunia atau mencapai batas umur pensiun, dengan catatan, PNS tersebut melakukan tugasnya secara terus menerus tanpa terputusan.

Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG) Kota

Ternate adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas dalam bidang industri dan perdagangan. Pembangunan sektor industri secara intensif dan perdagangan yang kokoh diarahkan untuk mengembangkan industri dan perdagangan Kota Ternate, dalam menghadapi persaingan global dengan mengutamakan industri melalui peningkatan pengetahuan dan ketrampilan Sumber Daya Manusia, dengan perkembangan Ilmu Pengetahuan dalam upaya menciptakan kinerja pegawai Disperindag Kota Ternate, ada ketergantungan antara satu dengan yang lainnya. Apresiasi dunia kerja membuat kita perlu menghargai profesi dan harus memberikan nuansa baru yang bersemangat untuk mencari prestasi demi masa depan organisasi khususnya instansi pemerintah seperti Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Ternate ini.

Penerapan tukin/remunerasi di pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Ternate, faktanya masih menunjukkan rendahnya kinerja sebagian Sumber Daya Manusia yang ada dan kekeliruan dalam penerapan sistem manajemen kompensasi akibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja dikalangan pegawai dan apabila hal tersebut terjadi akan menyebabkan rendahnya kinerja pegawai. Oleh sebab itu pada penelitian ini mengambil objek di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG) Kota Ternate sebagai salah satu instansi pemerintahan yang langsung dibawah pemerintah.

Permasalahan yang ada pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG) Kota Ternate antara lain masih terdapat banyaknya kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Rendahnya penerapan motivasi dan sistem *reward* yang

berakibatkan kurangnya motivasi para pegawai dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Penerapan sistem *reward* hanya masih sebatas pemberian piagam penghargaan finansial pada pegawai negeri sipil yang telah bekerja 10 sampai dengan 30 tahun masa kerja. Pemberian *reward* yang telah diberikan masih sebatas tunjangan kinerja yang berdasarkan *grade*, berdasarkan jabatan dan golongan yang dimiliki oleh pegawai negeri sipil yang bersangkutan.

Kondisi yang belum ideal masih ada di Disperindag Kota Ternate. Dimana masih ada kendala lain di Disperindag Kota Ternate antara lain karyawan terlambat masuk kerja, istirahat lebih awal, kurangnya sarana dan prasarana, pulang kerja lebih awal. Sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang disebabkan motivasi karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan didukung juga dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan. Karena rendahnya motivasi kerja pada pegawai ini menunjukkan adanya sikap acuh tak acuh terhadap kehidupan sosial, termasuk terhadap masa depan bangsanya.

Untuk mencapai tujuan organisasi, perusahaan membutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Namun rendahnya kepedulian pegawai disebabkan oleh motivasi kerja dan juga stress yang berlebihan. Untuk itu salah satu solusinya adalah dengan pemberian *reward* dan juga menciptakan serta meningkatkan motivasi pegawai.

Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat secara lebih profesional. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah *reward* dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

dalam suatu organisasi pemerintahan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul: **“PENGARUH *REWARD* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KOTA TERNATE”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan diatas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah bagaimana pengaruh *reward* pada motivasi kinerja pegawai yang ada pada Disperindag Kota Ternate. Dari masalah diatas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah dengan *reward* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan perdagangan Kota Ternate?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan perdagangan Kota Ternate?
3. Apakah *reward* dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan perdagangan Kota Ternate?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang dilakukan pada Disperindag Kota Ternate adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *reward* dan motivasi terhadap kinerja



- pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan perdagangan Kota Ternate.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan perdagangan Kota Ternate.
  3. Untuk menganalisis pengaruh *reward* dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan perdagangan Kota Ternate.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang akan dilakukan pada Disperindag Kota Ternate adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi teoritis dan pengetahuan dibidang sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan pemberian *reward* dan *punishment* yang berpengaruh terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening pada karyawan Bank Tabungan Negara Kantor cabang Ternate.
2. Secara Praktis, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat dijadikan masukan dan dapat membantu pihak lain dalam penyajian informasi ketika melakukan penelitian serupa.