

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara organisasi. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya secara maksimal. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Sudarmanto (2009), bahwa dalam konstelasi yang demikian, setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi, sehingga tetap bertahan dalam persaingan global. Oleh karena suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi (Arbawa dkk, 2016).

Suatu keberhasilan yang ingin dicapai oleh organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Kinerja merupakan pencapaian atau prestasi atas tugas yang diberikan kepada pegawai, karena kemajuan perusahaan ditentukan oleh kinerja semua pegawainya (Marwansyah, 2012). Menurut Suwatno dan Priansa (2011), kinerja merupakan hasil dari suatu proses kerja yang dilakukan oleh manusia. Winanti (2011), dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai jika seluruh elemen-elemen yang ada dalam perusahaan terintegrasi dengan baik, dan mampu menjalankan peranannya sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan. Berikut adalah pencapaian kinerja dari setiap indikator kinerja pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan KB Kota Pangkalpinang Tahun 2017:

**Tabel I.1 Pengukuran Kinerja Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pangkalpinang**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI
			TAHUN 2017	
1	Meningkatnya kesehatan masyarakat dengan dukungan sumber daya kesehatan	1. Menurunnya angka kematian ibu (Hamil, Melahirkan dan Nifas)	110	95,72
		2. Menurunnya angka kematian bayi	<7	3,59
		3. Menurunnya presentase gizi buruk	<1,5%	1,60%
2	Meningkatnya kegiatan program kependudukan dan keluarga berencana dan peserta KB	4. Cakupan peserta KB aktif	73	79,23
		5. Cakupan peserta KB baru	75	10,83
		6. Presentase peserta KB aktif MKJP (Metode Kontrasepsi Jangka Panjang)	73	11,92

Sumber: Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan KB Kota Pangkalpinang Tahun 2017

Berdasarkan tabel diatas, terdapat 3 indikator yang berhasil mencapai target yang ditentukan, yaitu indikator kinerja menurunnya angka kematian ibu (hamil, melahirkan dan nifas), menurunnya angka kematian bayi, dan cakupan peserta KB aktif. Sementara itu, terdapat tiga indikator kinerja yang belum mencapai target yang ditentukan, yaitu indikator kinerja menurunnya persentase gizi buruk, cakupan peserta KB Baru, serta presentase peserta KB aktif MKJP (Metode Kontrasepsi Jangka Panjang). dapat disimpulkan bahwa, 3 dari 6 indikator kinerja belum berhasil mencapai target kinerja, sehingga penulis menduga bahwa terdapat permasalahan dari kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan, Kependudukan dan KB Kota Pangkalpinang ini.

Tinggi atau rendahnya pencapaian kinerja dari suatu instansi dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terdapat didalamnya. Menurut Sudarmanto (2009), sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan. Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia menjadi aset yang harus ditingkatkan kompetensinya. Profil kompetensi akan semakin penting bagi eksekutif, manajer, karyawan dalam menghadapi tantangan-tantangan baru di tempat kerja di masa depan yang semakin kompetitif (Spencer dan Mc Clelland (1990) dalam Mangkunegara (2010).

Tabel berikut ini menunjukkan klasifikasi jumlah pegawai berdasarkan jenis kelamin pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan KB Kota Pangkalpinang, yaitu:

**Tabel I.2 Data jumlah Pegawai pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pangkalpinang**

<b>NO</b>	<b>JENIS KELAMIN</b>	<b>PNS</b>
1	Laki – Laki	18
2	Perempuan	34
<b>JUMLAH</b>		<b>52</b>

Sumber: Daftar Urut Kepangkatan (DUK) Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan KB Kota Pangkalpinang Tahun 2017

Berdasarkan tabel I.2, dapat dilihat bahwa jumlah pegawai pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan KB Kota Pangkalpinang (Pegawai Negeri Sipil) yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 18 orang, sedangkan Pegawai Negeri Sipil yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 34 orang. Data ini menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan KB Kota Pangkalpinang di dominasi oleh pegawai berjenis kelamin perempuan. Adapun jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan KB Kota Pangkalpinang berjumlah 52 orang.

Salah satu indikator yang mempengaruhi tingkat kompetensi pegawai adalah tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai. Tabel ini menunjukkan tingkat pendidikan pegawai pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan KB Kota Pangkalpinang sesuai dengan tingkat pendidikannya, yaitu:

**Tabel I.3 Tingkat Pendidikan Pegawai pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pangkalpinang**

<b>NO</b>	<b>TINGKAT PENDIDIKAN</b>	<b>JUMLAH</b>
1	S2	2
2	S1	25
3	DIV	2
4	DIII	18
5	SLTA	4
6	SD	1
<b>JUMLAH</b>		<b>52</b>

Sumber: Daftar Urut Kepangkatan (DUK) Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan KB Kota Pangkalpinang Tahun 2017

Berdasarkan data tabel I.3, dapat diketahui bahwa pegawai dengan tingkat pendidikan SD sebanyak 1 orang, pegawai dengan tingkat pendidikan SLTA sebanyak 4 orang, tingkat pendidikan DIII sebanyak 18 orang, tingkat pendidikan DIV sebanyak 2 orang, tingkat pendidikan S1 sebanyak 25 orang dan pegawai dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 2 orang. Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan KB Kota Pangkalpinang di dominasi oleh pegawai dengan tingkat pendidikan S1.

**Tabel I.4 Kompetensi berdasarkan Kesesuaian Jabatan dengan Tingkat Pendidikan Pegawai pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pangkalpinang**

NO	JABATAN	TINGKAT PENDIDIKAN YANG DIPERLUKAN	PELATIHAN	TINGKAT PENDIDIKAN TERAKHIR
1	Kepala Dinas	Dokter S1	PIM III	S2 Dokter Spesialis
2	Sekretaris	Ekonomi/Adminitrasi Negara	PIM III	S1 Ekonomi
3	Adminkes	S1 Kesehatan Masyarakat	PIM III	S1 Kesehatan Masyarakat
4	Kabid PPKB	S1 Kesehatan Masyarakat/Demografi	PIM III	S1
5	Kabid Pelayanan dan SDK	S1 Kesehatan Masyarakat	PIM III	S1 Kesehatan Masyarakat
6	Kabid Kesmas	S1 Kesehatan Masyarakat	PIM III	S1 Kesehatan Masyarakat
7	Kabid P2P	S1 Administrasi Negara	PIM IV	S1 Kesehatan Masyarakat
8	Bendahara Pengeluaran	S1 Ekonomi (Akuntansi)	-	S1 Ekonomi
9	Bendahara Barang	S1 Ekonomi	-	S1 Ekonomi
10	Bendahara Penerimaan	S1 Ekonomi	-	DIII Keperawatan

Sumber: Daftar Urut Kepangkatan (DUK) Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan KB Kota Pangkalpinang Tahun 2017

Berdasarkan tabel I.4 diatas, membandingkan antara latarbelakang pendidikan dan pendidikan seharusnya untuk jabatan yang ditempati, dan latar belakang pendidikan yang menempati jabatan tersebut sekarang. Tabel diatas menunjukkan bahwa masih terdapat jabatan yang diisi oleh pejabat dengan latar belakang yang tidak sesuai. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 11 Tahun 2017 tentang manajemen pegawai negeri sipil, menjelaskan bahwa persyaratan kesesuaian latar belakang pendidikan digunakan pada proses pendaftaran sebagai aparatur sipil negara. Akan tetapi setiap instansi

atau lembaga diperbolehkan melakukan rolling pegawai yang memungkinkan akan terjadinya ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan jabatan baru yang ditempatinya.

Penentuan kompetensi pegawai pada instansi pemerintah sudah diatur dan ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan. Di dalam UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, sebagai tindak lanjut dari kebijakan tersebut telah ditetapkan PP Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural. Selanjutnya telah ditetapkan PP Nomor 13 Tahun 2002 tentang perubahan atas PP nomor 100 Tahun 2000. Kemudian BKN membuat dan menetapkan Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial PNS melalui PERKA BKN Nomor 7 Tahun 2013. Demikian pula di dalam UU Nomor 5 Nomor 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, menegaskan bahwa selain memenuhi kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi social kultural, aparatur sipil negara yang menduduki jabatan dalam birokrasi harus memenuhi kompetensi pemerintahan.

Pada lingkup instansi pemerintah banyak pegawainya belum mempunyai kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya kinerja pegawai. Selama ini penilaian kinerja pegawai menggunakan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) yang diatur dalam PP Nomor 10 Tahun 1979. Dengan diterbitkannya PP Nomor 46 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja pegawai, kemudian penilaian prestasi kerja pegawai dilakukan dengan cara menggabungkan penilaian SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dengan penilaian perilaku kerja. Sasaran Kerja Pegawai adalah rencana kerja dan target yang akan

dicapai oleh seorang PNS. Dengan perkataan lain pegawai yang dapat mencapai target kerja berarti memiliki kompetensi sesuai dengan bidang dan unit kerjanya.

Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja (Wibowo, 2012). Sriwidodo dan Haryanto (2010), mengemukakan pendapatnya bahwa kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan. Ley, *et al.* (2007) menyatakan jika kompetensi individu sejalan dengan kompetensi organisasi maka tujuan organisasi secara efektif dapat dicapai. Winanti (2011) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Qamariah dan Fadli (2011) juga memperoleh hasil penelitian bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Suprpto (2009) dalam penelitiannya menyatakan kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Selain kompetensi yang mempengaruhi kinerja pegawai, kompensasi adalah salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam memenuhi kepuasan kerja pegawai pemberian kompensasi kepada para pegawai perlu diperhatikan. Menurut Leo (2013), ada 5 faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yang disebut dengan *Job Descriptive Index (JDI)* dan salah satunya yaitu pembayaran yang sesuai, apabila pegawai merasa puas dengan jumlah kompensasi yang diberikan maka pegawai akan meningkatkan

pekerjaannya menjadi lebih efektif sehingga organisasi perlu memperhatikan jumlah kompensasi yang akan diberikan kepada pegawainya. Berikut adalah gambaran kompensasi pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pangkalpinang berdasarkan hasil kuesioner pra survei, yaitu:

**Tabel I.5 Hasil Kuesioner Pra Survei Variabel Kompensasi pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pangkalpinang**

No	PERNYATAAN	FREKUENSI				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan keluarga	2	4	4	0	0
2	Insentif yang saya terima dari instansi sudah sesuai dengan kinerja saya	0	3	5	2	0

Sumber: Hasil Kuesioner Pra Survei pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan KB Kota Pangkalpinang

Berdasarkan hasil kuesioner pra survei yang dilakukan pada 10 responden yang merupakan pegawai Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana Kota Pangkalpinang dapat diketahui bahwa pada pernyataan “Gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan keluarga”, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang, setuju sebanyak 4 orang, dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang. Selain itu pada pernyataan “Insentif yang saya terima sudah sesuai dengan kinerja saya”, responden yang menjawab setuju sebanyak 3 orang, ragu-ragu sebanyak 5 orang, dan tidak setuju sebanyak 2 orang. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa jawaban rata-rata responden ragu-ragu bahwa tunjangan yang diterima dari instansi sudah sesuai dengan kinerja yang diberikan. Oleh karena itu, peneliti menduga bahwa terdapat masalah

yang terjadi terhadap pemberian kompensasi pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pangkalpinang.

Handoko (1996) dalam Yoyok (2005), menyatakan bahwa apabila pegawai memandang kompensasi tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja akan turun secara dramatis. Melihat salah satu fungsinya adalah untuk memotivasi pegawai maka organisasi sebagai pihak yang memberikan kompensasi sudah seharusnya memperhatikan secara serius mengenai hal ini. Setiap pegawai yang memberikan kemampuan terbaiknya tentunya harus dibalas dengan hal yang sepadan. Pihak organisasi harus memberikan imbalan yang sesuai agar karyawan tetap menunjukkan peningkatan kinerja.

Kompensasi yang sesuai juga akan menentukan apakah pegawai akan tetap bertahan bekerja atau keluar dari tempatnya bekerja. Pemberian kompensasi dimaksudkan agar pegawai dapat bekerja secara maksimal sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Selain faktor kompensasi yang perlu di perhatikan adalah motivasi. Adapun indikasi melemahnya motivasi pegawai adalah lemahnya pengawasan, tidak ada penghargaan terhadap target yang dicapai, lingkungan kerja seperti tata kelola ruangan yang kurang memadai sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang kurang optimal.

Pemberian kompensasi bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai (Ismail, 2016). Adanya kompensasi yang memadai dapat membuat pegawai termotivasi untuk bekerja dengan baik, mencapai prestasi seperti yang diharapkan perusahaan, dan dapat meningkatkan tingkat kepuasan pegawai. Kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan

organisasi dan pegawai (Ismail, 2016). Kepentingan organisasi dengan pemberian kompensasi yaitu memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari pegawai. Sedangkan kepentingan pegawai atas kompensasi yang diterima, yaitu dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya dan menjadi keamanan ekonomi rumah tangganya. Bagi organisasi, kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan sumber daya manusia banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi pegawai. Tingkat besar-kecilnya kompensasi sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Allen dan Der Velden (2001), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Kinerja akan meningkat apabila jumlah kompensasi ditingkatkan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Robinson (2005), mengatakan terdapat hubungan positif diantara kompensasi dengan kinerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pangkalpinang”.

## 1.2. Rumusan Masalah

Rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran kompetensi, kompensasi, dan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pangkalpinang?
2. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pangkalpinang?
3. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pangkalpinang?
4. Apakah Kompetensi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pangkalpinang?
5. Seberapa besar pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pangkalpinang?

### **1.3. Batasan Masalah**

Ruang lingkup penelitian dibatasi :

1. Hanya meneliti pegawai pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pangkalpinang .
2. Kinerja pegawai akan diukur dengan variabel bebas kompetensi dan kompensasi dengan menggunakan kuesioner.

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini antara lain:

1. Memberikan gambaran tentang kompetensi, kompensasi dan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pangkalpinang
2. Menguji secara ilmiah pengaruh secara parsial kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pangkalpinang.
3. Menguji secara ilmiah pengaruh secara parsial kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pangkalpinang.
4. Menguji secara ilmiah pengaruh secara simultan kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pangkalpinang.

5. Menguji secara ilmiah seberapa besar pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pangkalpinang.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Dengan adanya perumusan masalah dan tujuan diadakannya penelitian ini, maka diharapkan penelitian ini mampu memberikan manfaat sebagai berikut :

1. **Manfaat Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini dapat digunakan dalam pengembangan teori khususnya untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

2. **Manfaat Praktis**

Secara praktis hasil penelitian ini bermanfaat untuk memberikan gambaran yang lebih riil mengenai pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

3. **Manfaat Kebijakan**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi dalam pembuatan kebijakan dimasa yang akan datang untuk meningkatkan kinerja pegawai.

## **1.6. Sistematika Penulisan**

Sistematika ini membahas penulisan usulan penelitian yang terdiri dari Bab dan Sub-Bab yaitu sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini akan menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini akan menguraikan landasan teori atau temuan ilmiah yang berkaitan dengan permasalahan atau pernyataan penelitian, pengembangan teoritis hipotesis berdasarkan landasan teori.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini akan menguraikan tentang populasi dan pemilihan sampel, tempat penelitian, pemerolehan data dan sumber data, identifikasi variabel dan pengukuran, kerangka hubungan variabel dependen dan independen.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas, pengujian deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis serta analisis koefisien determinasi.

### **BAB V PENUTUP**

Dalam bab ini difokuskan pada hasil analisis yang dilakukan, disertai saran dan keterbatasan penelitian.