

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya tidak diragukan lagi diperlukan bagi setiap perusahaan untuk mencapai keinginannya. Salah satu sumber daya berharga yang dapat digunakan untuk menilai kinerja jangka panjang suatu lembaga adalah sumber daya manusianya. Sumber kekuasaan utama suatu lembaga adalah orang-orangnya, yang perlu dikelola dengan baik, diberikan pertimbangan khusus, dan diizinkan untuk menggunakan hak-haknya. Pegawai merupakan inti dari entitas pemerintah. Selain itu, sumber daya manusia yang menunjukkan bakat, kesetiaan terhadap organisasi, dan semangat untuk mencapai tujuan lembaga sangat penting bagi lembaga.

Dari sisi pegawai pemerintah, pemerintah Indonesia terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN), atau pegawai tidak tetap. ASN menerima berbagai tunjangan, termasuk gaji pokok, tunjangan, jenjang karir lanjutan, dan hak istimewa lainnya, serta tanggung jawab. Meski demikian, tidak semua pegawai organisasi pemerintah mempunyai pekerjaan sebagai ASN untuk dapat dipekerjakan, seseorang harus memenuhi prasyarat tertentu dan lulus ujian. Tidak banyak orang yang bekerja di pemerintahan yang bukan ASN karena tidak banyak tersedia tempat bagi orang-orang untuk menjadi pejabat negara yang diakui. Akibatnya, pekerja yang dipekerjakan pada satu organisasi namun

tidak mendapatkan keistimewaan yang sama akan rentan terhadap kesenjangan sosial.

Dinas sumber daya air, cipta karya, dan bidang tata ruang Kabupaten Pasuruan memiliki uraian tugas guna membantu Bupati Pasuruan dalam menyelenggarakan segala urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dalam bidang pekerjaan umum serta penataan ruang, sesuai dengan apa yang tertuang pada Peraturan Bupati Nomor 173 Tahun 2021. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 34 orang, Pegawai Tidak Tetap (PTT) sebanyak 6 orang, Pegawai Harian Tetap sebanyak 64 orang, dan Pekerja Harian Sehari-hari (THL) dipekerjakan pada bagian Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya, dan Penataan Ruang. Para pekerja tersebut dibagi menjadi 1 Sekretariat dan 3 Bidang.

Sebagai elemen motivasi untuk meningkatkan kinerja dalam menawarkan layanan berkualitas. ASN harus memiliki motivasi dan semangat yang tinggi dalam bekerja agar dapat mendongkrak kinerja pegawai non-ASN dan meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ada beberapa strategi untuk menciptakan, mempertahankan, dan meningkatkan motivasi kerja, seperti membaca buku, mengikuti seminar, melihat atau mendengar keberhasilan atasan, dan menerapkan sistem penghargaan..

Disparitas perlakuan menyebabkan kesenjangan yang mengganggu motivasi pekerja dalam pekerjaannya, sehingga berdampak pada kinerja pekerja. Dengan demikian, motivasi kerja ASN dan atasan dapat meningkatkan

kinerja pegawai pada instansi tersebut, khususnya pekerja non-ASN, karena fakta bahwa gaji mereka tidak sesuai dengan jumlah usaha yang mereka lakukan. Pegawai non-ASN kurang termotivasi untuk mencapai kemampuan terbaiknya selain kurangnya semangat kerja. Hal ini disebabkan oleh kompensasi yang tidak sesuai.

Penelitian oleh (Prakoso, 2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian (Yanuar, 2020) yang juga menyatakan motivasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi staf dengan menawarkan kompensasi. Menurut Rahmawati (2007), kompensasi adalah segala sesuatu yang dibayar pekerja sebagai imbalan atas kerja mereka. Besarnya remunerasi akan mempengaruhi seberapa baik kinerja seseorang di tempat kerja; jika perusahaan menawarkan rencana kompensasi yang cukup adil, hal ini akan memotivasi staf untuk meningkatkan produktivitas dan mengambil tanggung jawab yang lebih besar untuk setiap tugas yang diberikan kepada mereka. Selain itu, salah satu tanggung jawab manajer adalah menginspirasi anggota staf agar bekerja dengan baik secara menyeluruh.

Besaran gaji yang membedakan pegawai ASN dengan pegawai non-ASN dapat dicermati. Setiap dua tahun sekali, Pegawai Negeri Sipil (PNS) menerima kenaikan gaji secara berkala, pegawai non-ASN tidak menerima kenaikan gaji bulanan. Di sisi lain, sebagian pegawai non-ASN menjalankan tugas yang serupa dengan ASN meski bekerja di instansi pemerintah.

Menurut penelitian Roni Binsar Tua (Pasaribu, 2020), kinerja karyawan berpengaruh secara positif serta signifikan oleh gaji. Konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosana Atika (Putri, 2021) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompensasi.

Dorongan setiap pegawai untuk berbuat lebih baik dalam menjalankan kewajibannya ditentukan oleh motivasi kerja dan penghargaanannya. Karyawan yang menerima insentif dan gaji yang memadai akan merasa puas dan bersemangat dalam bekerja, yang akan meningkatkan hasil kerja mereka dan mengarah pada ekspansi perusahaan yang signifikan. Kinerja seorang non-ASN dalam bekerja akan terpacu dan dapat melaksanakan kegiatan tersebut dengan baik serta memenuhi tujuan yang telah ditetapkan karena kinerjanya tidak hanya didorong oleh semangatnya saja, namun juga oleh motivasi diri dalam bekerja dan kompensasi yang baik.

Berdasarkan permasalahan tersebut penulis tertarik mengambil judul **“Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Non-Asn pada Dinas sumber daya air cipta karya dan tata ruang Kabupaten Pasuruan”**

B. Perumusan Masalah

Rumusan masalah dapat disusun sesuai dengan latar belakang yang ada dalam penelitian ini:

1. Apakah variabel motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai non-asn pada Dinas sumber daya air, cipta karya dan tata ruang Kabupaten Pasuruan?
2. Apakah variabel motivasi memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai non-asn pada Dinas sumber daya air, cipta karya dan tata ruang Kabupaten Pasuruan ?
3. Apakah variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai non-asn pada Dinas sumber daya air, cipta karya dan tata ruang Kabupaten Pasuruan ?

C. Tujuan Penelitian

Sebagaimana perumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini untuk :

1. mengetahui motivasi kerja dan kompensasi secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai non-asn pada Dinas sumber daya air, cipta karya dan tata ruang Kabupaten Pasuruan.
2. mengetahui motivasi kerja secara persial memberi pengaruh kinerja pegawai non-asn pada Dinas sumber daya air, cipta karya dan tata ruang Kabupaten Pasuruan
3. Untuk mengetahui kompensasi mempengaruhi secara persial kinerja pegawai non-asn pada Dinas sumber daya air, cipta karya dan tata ruang Kabupaten Pasuruan.

D. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini memberi harapan agar dapat manfaat dan pengetahuan kepada para pembaca hasil penelitian ini:

1. Bagi Instansi

Untuk memberikan informasi kepada instansi tentang bagaimana pendapat para non-asn serta untuk dijadikan referensi instansi didalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kompensasi yang didapatkan oleh non-asn dalam kinerjanya pada Dinas sumber daya air, cipta karya dan tata ruang Kabupaten Pasuruan.

2. Bagi Fakultas

sebagaimenginformasikankepada fakultas kemudian dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian yang sama tentang motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja non-asn.

3. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan serta wawasan tentang bagaimana motivasi kerja dan kompensasi memberi pengaruh pada kinerja pegawai non-asn pada Dinas sumber daya air, cipta karya dan tata ruang Kabupaten Pasuruan, serta sebagai syarat kelulusan