

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Sumber Daya manusia merupakan *Human Capital* oleh karena itu pelaksanaan MSDM harus dikaitkan dengan strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja, mengembangkan budaya korporasi dengan mengetrapkan inovasi. Fungsi perusahaan adalah mengerahkan seluruh sumber daya (SDM) atau kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan pasar. Kemampuan SDM merupakan *competitive advantage* dari perusahaan. Dengan demikian, dari segi sumber daya (SDM), strategi bisnis adalah mendapatkan *added value* yang maksimum yang dapat mengoptimalkan *competitive advantage*. Dalam menunjang keberhasilan pencapaian tujuan organisasi maka dibutuhkan SDM yang memiliki kemampuan, meliputi daya pikir dan daya fisik, untuk itu organisasi perlu melakukan pemilihan SDM yang handal yang dimulai dari penarikan, pengembangan, penilaian prestasi kerja, kompetensi dengan melakukan komunikasi baik verbal maupun non verbal dengan ditunjang pemberian kompensasi yang layak.

Kurangnya motivasi kerja pegawai honorer, serta masih kurangnya tingkat pemberi kompensasi terhadap pegawai menjadi dasar dalam melakukan penelitian ini yang mana bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Makassar.

Salah satu faktor yang dapat perilaku pegawai untuk bekerja lebih antusias dan memacu tingginya kinerja adalah kepuasan kompensasi. Kompensasi adalah salah satu

alat yang potensial untuk memotivasi kerja pegawai. Kompensasi merupakan hal penting yang merupakan motivasi utama seorang pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan. Hal ini berarti bahwa pegawai menggunakan pengetahuan, keahlian, tenaga, dan waktu bukan semata-mata ingin membaktikan dan mengabdikan diri pada kantor, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa, atas basil yang telah diberikan. Menurut Enny (2019) 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.

Kompensasi tidak hanya berkaitan dengan berbagai imbalan moneter saja, tetapi juga pada tujuan dan imbalan intrinsik organisasi seperti pengakuan maupun kesempatan promosi. Sedangkan menurut Handoko pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang diberikan oleh pegawai. Pemberian kompensasi merupakan salah satu tujuan perusahaan dalam meningkatkan kerja mereka, motivasi dan kepuasan pegawai.

Definisi kinerja secara umum adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Menurut Adhari (2020) kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi

pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Berdasarkan menurut para ahli maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang ada pada diri seorang individu yang menyebabkan individu tersebut melakukan aktivitas atau kegiatan dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Fenomena berdasarkan variabel motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Makassar yaitu kurangnya motivasi pegawai terhadap tempat kerjanya .

Berdasarkan pengamatan penulis saat melakukan pengamatan pada Kantor Dinas Sosial Makassar, penulis sangat tertarik untuk mengambil judul penelitian **“PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS SOSIAL MAKASSAR”**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Makassar?
2. Apakah variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Makassar?
3. Apakah motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Makassar?

### **C. Tujuan Masalah**

Tujuan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh faktor motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Makassar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh faktor kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Makassar.
3. Untuk mengetahui apa saja yang mempengaruhi kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Makassar.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu:

1. Aspek Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai informasi ilmiah yang terkhusus padapenelitian “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Makassar.”

2. Aspek Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai tambahan informasi ilmiah untuk pihak eksternal terkhusus penelitian “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Makassar.”