

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia suatu sumber daya yang sangat penting di dalam suatu organisasi dan bisa dikatakan bahwa sumber daya manusia kedudukannya lebih istimewa jika dibandingkan dengan sumber daya manusia yang berkualitas atau memiliki kompetensi tinggi diharapkan dapat mendorong tercapainya tujuan suatu organisasi.

Peningkatan kinerja pegawai adalah tujuan yang sangat penting karena perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada organisasi. berkontribusi pada keberhasilan sebuah organisasi. Prestasi karyawan yang baik akan berkorelasi erat dengan pertumbuhan organisasi yang sukses. Sebaliknya, kinerja pegawai yang buruk juga akan berdampak pada organisasi secara keseluruhan.

Upaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan berbagai cara salah satunya dengan memberikan motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan atau daya penggerak setiap pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada organisasi. Tidak cukup hanya motivasi yang diberikan, pemberian kompensasi juga merupakan salah satu hal yang penting dalam

meningkatkan kinerja pegawai. Kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pegawai atas hasil dari pekerjaannya dalam sebuah organisasi dalam bentuk uang ataupun barang. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai akan memberikan dampak yang tidak baik bagi organisasi sebaliknya pemberian kompensasi yang sesuai membuat pegawai akan meningkatkan kinerja dalam bekerja. Tentunya organisasi mengharapkan kinerja pegawai dapat memberikan dampak baik bagi organisasi. Kompensasi yang sesuai bagi setiap pegawai dalam bekerja akan meningkatkan kinerja pegawai sekaligus dapat juga menurunkan kinerja pegawai itu sendiri apabila kompensasi tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pegawai.

Kantor Desa Langensari adalah penyelenggaraan urusan pemerintah dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintah, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakasa masyarakat, hak asal usul, atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Keberhasilan kantor desa dalam menjalankan tugas dan fungsinya sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk bagaimana sumber daya yang dimiliki dikelola secara efektif dan efisien.

Kinerja sangat penting bagi organisasi karena menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi, dasar untuk pengembangan sumber daya manusia. Dan penentu keberhasilan perusahaan dalam lingkungan yang kompetitif.

Berdasarkan wawancara dan observasi di Desa Langensari Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung. Selanjutnya, fenomena masalah mengenai kinerja adalah beberapa pegawai yang belum memahami secara jelas tugas dan tanggung jawabnya, tidak menyelesaikan tugas tepat waktu, dan sulit bekerja sama dengan tim.

Untuk mendukung fenomena masalah di atas, berikut ini adalah data persentase kinerja pegawai Desa Langensari Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung :

Tabel 1.1
Data kinerja pegawai tahun 2025

No	Indikator Kinerja	Realisasi	Target
1.	Tingkat Kehadiran	95 %	100 %
2.	Ketepatan Dalam Menyelesaikan tugas	85 %	100 %
3.	Peningkatan Pelayanan	90 %	100 %
4.	Partisipan Dalam Program Desa	80 %	100 %
5.	Akurasi Data Laporan	98 %	100 %
6.	Kemampuan Kerja Sama Tim	75 %	100 %
7.	Kemampuan Memahami Intruksi Kerja	80 %	100 %

Sumber Data: Desa Langensari, 2025

Berdasarkan tabel di atas, data kinerja pegawai desa, secara keseluruhan kinerja pegawai Desa Langensari Kecamatan Solokanjeruk, telah menunjukkan progres yang cukup baik, namun belum mencapai target maksimal 100 pada seluruh indikator yang ditetapkan. Tingkat kehadiran 95% dan akurasi laporan 98% sudah sangat baik, kerja sama tim 75% merupakan nilai yang terendah yang perlu segera diperbaiki. Secara

keseluruhan realisasi kinerja masih dibawah target, dengan kendala utama ppada koordinasi tim dan pemahaman.

Berdasarkan fenomena masalah kinerja di atas di dukung dengan *pra survey* yang dilakukan terhadap 20 pegawai sebagai berikut :

Tabel 1. 2
Hasil Pra Survey Kinerja

No	Pertanyaan	Jawaban Responden			
		Iya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Apakah anda selalu berhasil menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan?	6	30	14	70
2	Apakah Anda secara konsisten memenuhi atau melampaui standar kualitas yang ditetapkan?	8	40	12	60
3	Apakah sikap atau karakteristik pribadi anda dalam hal ketepatan waktu dalam kinerja sudah optimal?	5	25	15	75
4	Apakah anda merasa bahwa kerja sama tim meningkatkan efektivitas dan kualitas hasil kerja secara keseluruhan?	5	25	15	75
5	Apakah anda memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu pegawai lain dalam pengambilan keputusan?	9	45	11	55
Rata-Rata		33		67	
Jumlah Responden = 20					

Sumber : Hasil *pra survey*, 2025

Data survey kinerja dari 20 responden menunjukkan bahwa masih terdapat kinerja pegawai yang belum sesuai dengan target yang ditetapkan, rata rata hanya 30% responden yang menjawab “Ya” untuk indikator kuantitas kerja, sementara 70% “Tidak”, sekitar 40% pegawai secara konsisten memenuhi atau melampaui standar

kualitas yang ditetapkan dan 60% pegawai yang belum konsisten dan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan, ketepatan waktu adalah hal penting menurut 25% pegawai desa namun masih ada 75% pegawai yang menganggap ketepatan waktu hal yang biasa, 25% pegawai menganggap kerja sama tim bisa meningkatkan efektivitas kerja, terdapat 75% pegawai menyatakan bahwa kerja sama tim kurang bisa meningkatkan efektivitas kerja, dan juga kemandirian dan pengetahuan menurut 45% pegawai dapat membantu pegawai yang lain, terdapat 55% pegawai menyatakan kemandirian tidak dapat membantu pegawai yang lain.

Berdasarkan hasil pra survey kinerja di Desa masih rendah, hal tersebut ditunjukkan pada jawaban responden yang rata-rata menyatakan tidak sebesar 67% artinya ada masalah kinerja pegawai.

Motivasi kerja dianggap sebagai salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, karena faktor penting yang mendorong seseorang untuk bertindak. Sesuai dengan penelitian yang diteliti oleh Harita, (2022) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Selain kinerja, berdasarkan wawancara dan observasi di kantor Desa Langensari Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung, fenomena masalah mengenai motivasi kerja adalah tingkat gaji yang rendah dan tidak sebanding dengan beban kerja menjadi keluhan utama, kurangnya apresiasi dan pengakuan terhadap kerja keras pegawai.

Berdasarkan fenomena masalah motivasi kerja di atas didukung dengan *pra survey* yang dilakukan terhadap 20 pegawai sebagai berikut :

Tabel 1. 3
Hasil Pra Survey Motivasi

No	Pertanyaan	Jawaban Responden			
		Iya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Apakah anda merasa bersemangat dalam bekerja untuk mendapatkan target yang sudah ditentukan oleh perusahaan?	7	35	13	65
2	Apakah anda merasa performa kerja anda meningkat karena dukungan dari sesama pegawai?	5	25	15	75
3	Apakah anda bangga bekerja di organisasi ini karena menghargai apa yang telah anda capai?	8	40	12	60
4	Apakah imbalan finansial yang sesuai dengan kinerja anda sangat memotivasi anda untuk bekerja lebih baik?	5	25	15	75
5	Apakah ada kesempatan bagi anda untuk mengikuti pelatihan atau pengembangan diri?	6	30	14	70
Rata- Rata			31		69
Jumlah Responden = 20					

Sumber : Hasil *pra survey*, 2025

Data survey motivasi dari 20 responden menunjukkan bahwa pegawai Desa Langensari, 65% responden mengatakan tidak merasa bersemangat dalam bekerja untuk mendapatkan target yang telah ditetapkan, 75% responden mengatakan tidak merasa performa kerjanya meningkat karena dukungan sesama pegawai, 60% responden mengatakan tidak merasa bangga bekerja di organisasi, karena organisasi

tidak menghargai apa yang telah dicapainya, 75% responden mengatakan tidak merasa imbalan finansial bisa memotivasi kinerja lebih baik, 70% responden mengatakan tidak memiliki kesempatan dan pengembangan untuk pengembangan diri.

Berdasarkan tabel menunjukkan motivasi pegawai kantor Desa Langensari Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung masih rendah, hal tersebut ditunjukan pada jawaban responden yang rata-rata menyatakan tidak sebesar 69%, artinya ada masalah motivasi pegawai.

Kompensasi sangat penting bagi kinerja pegawai karena dapat meningkatkan retensi karyawan dengan kompensasi yang adil dan layak, perusahaan dapat menekan angka *turnover* (pergantian karyawan), sehingga menghemat biaya rekrutmen dan pelatihan ulang, didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ismail Ludin dkk (2023) yang menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain motivasi, berdasarkan wawancara dan observasi di kantor desa Langensari Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung, Fenomena masalah mengenai kompensasi adalah tingkat gaji yang rendah gaji yang diterima Rp.2,850,000, dimana gaji yang diterima jauh berada di bawah standar Upah Minimum Regional (UMR) Kabupaten Bandung sebesar Rp. 3.757.284,86 , dan juga keterlambatan pembayaran gaji yang kerap terjadi serta tunjangan yang diberikan pun sangat minim atau bahkan tidak tersedia, sehingga tidak mampu menunjang kesejahteraan pekerja secara memadai.

Untuk mendukung fenomena masalah di atas Berikut adalah data penghasilan pegawai Desa Langensari Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung :

Tabel 1. 4

Data penghasilan pegawai

Desa Langensari Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung

No	Jabatan	Penghasilan Tetap	BPJS Tenaga Kerja	Total
1.	Kepala Desa	5,000,000	136,750	5,136,750
2.	Sekretaris Desa	3,950,000	136,750	4,086,750
3.	Kasi/Kaur	2,850,000	136,750	2,986,750
4.	Kadus	2,350,000	136,750	2,486,750
5.	Staf	1,900,000	136,750	2,036,750

Sumber data: Desa Langensari Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung, 2025

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa gaji pegawai Desa Langensari Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung ada yang di bawah Upah Minimum Regional (UMR) Kabupaten Bandung.

Berdasarkan fenomena masalah kompensasi di atas di dukung dengan *pra survey* yang dilakukan terhadap 20 pegawai sebagai berikut :

Tabel 1. 5
Hasil Pra Survey Kompensasi

No	Pertanyaan	Jawaban Responden			
		Iya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Apakah gaji yang diterima sesuai dengan harapan?	5	25	15	75
2	Apakah tunjangan diluar gaji pokok mencukupi kebutuhan keluarga anda?	7	35	13	65
3	Apakah bonus atau insentif yang diberikan sudah sesuai?	9	45	11	55
Rata- Rata			35		65
Jumlah Responden = 20					

Sumber : Hasil *prasurvey*,2025

Data survey kompensasi dari 20 responden menunjukkan bahwa pegawai Desa Langensari 75% responden mengatakan gaji yang diterima tidak sesuai dengan harapan, 65% responden mengatakan tunjangan yang diterima tidak mencukupi kebutuhan keluarga, 55% responden mengatakan bonus dan intensif tidak sesuai bahkan tidak ada.

Berdasarkan tabel di atas mengenai kompensasi pegawai di kantor Desa Langensari Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung masih rendah, hal tersebut ditunjukkan pada jawaban responden yang rata-rata menyatakan tidak sebesar 65%, artinya ada masalah kompensasi.

Berdasarkan latar belakang diatas serta melihat adanya perbedaan dari peneliti sebelumnya yang telah dilakukan. Oleh karena itu penulis ingin meneliti pengaruh

motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu penulis menetapkan judul skripsi **“Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Langensari Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai belum optimal, ditunjukan oleh sebagian besar pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.
2. Masih banyak pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan waktu yang ditetapkan akibat tidak adanya pengembangan diri.
3. Kompensasi gaji dan tunjangan yang diterima tidak sesuai dengan kebutuhan, tidak mempengaruhi kinerja dalam bekerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah di atas yang telah disampaikan sebelumnya sebagai acuan, pada penelitian ini penulis membatasi permasalahan sebagai berikut :

1. Motivasi dan kompensasi sebagai variabel bebas (*independent*) dan kinerja sebagai variabel terikat (*dependent*).
2. Unit analisis dalam penelitian ini pegawai kantor Desa Langensari Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung.

3. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif.
4. Waktu penelitian dari bulan Maret 2025 s.d Agustus 2025.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian batasan masalah diatas dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi motivasi, kompensasi dan kinerja pegawai Desa Langensari Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung.
2. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Desa Langensari Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung.
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Desa Langensari Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Desa Langensari Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung.

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud penelitian ini adalah mengungkapkan pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai kantor Desa Langensari Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung, yang hasilnya sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Prodi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis sebagai berikut :

1. kondisi motivasi, kompensasi dan kinerja pegawai Desa Langensari Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung.
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Desa Langensari Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung.
3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Desa Langensari Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung.
4. Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Desa Langensari Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung.

1.6 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan uraian maksud dan tujuan diatas maka kegunaan dari penelitian ini adalah :

1.6.1 Kegunaan Teoritis

a. Bagi penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa wawasan dan pengalaman bagi penulis dalam mengembangkan pengetahuan serta melatih kemampuan menganalisis dan mengimplementasikan teori yang dipelajari saat perkuliahan, dan untuk penulis selanjutnya diharapkan bisa mengembangkan dan lebih luas lagi memilih objek penelitian.

b. Bagi akademik

Hasil penelitian ini diharap dapat bermanfaat untuk sumbangan bagi ilmu pengetahuan di manajemen, khususnya mengenai bidang manajemen sumber daya manusia yaitu tentang pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

1.6.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi Perusahaan / Intansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Desa Langensari Kecamatan Solokanjeruk Kabupaten Bandung, mengenai pentingnya motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.



