

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kecamatan Koto Tangah merupakan salah satu dari 11 Kecamatan yang ada di Kota Padang saat ini. Sebagai instansi Pemerintahan dengan segenap perangkat organisasi pemerintahan kelurahan setingkat di bawahnya, merupakan ujung tombak dalam tugasnya melayani masyarakat yang semakin kompleks. Kecamatan Koto Tangah diuntut untuk melaksanakan bermacam- macam program pembangunan Kota Padang, khususnya dalam hal pemenuhan target Pendapatan Asli Daerah (PAD) yang setiap tahun. Ini di jadikan sebagai suatu bentuk ukuran kinerja keberhasilan kecamatan dalam pelaksanaan tugasnya sehari- hari.

Di samping pemenuhan target kinerja yang di tetapkan tersebut yang menjadi tanggungjawab khususnya bagi pemerintahan Kecamatan Koto Tengah ternyata haruslah di iringi oleh penyelenggaraan terhadap kepentingan publik itu sendiri secara berkualitas, sehingga masyarakat dengan ikhlas mau membayar kewajibannya sebagai konsekuensi atas pelayanan yang di berikan aparat pemerintah tersebut dalam berbagai sektor pelayanan, terutama yang menyangkut pemenuhan hak- hak sipil dan kebutuhan dasar masyarakat, seperti ; Pelayanan Kartu Keluarga, Kartu Tanda Penduduk, Surat Izin Tempat Usaha, Izin mendirikan bangunan, Serta pengurusan Akta Kelahiran Dan Administrasi lainnya.

Keberhasilan suatu organisasi termasuk organisasi pemerintah yaitu; Pemerintahan Kecamatan Koto Tangah sangat di tentukan oleh Kinerja pegawainya. Berikut ini adalah; Kinerja Pegawai Kecamatan Koto Tangah Kota Padang.

Tabel 1.1

**Target Realisasi Kegiatan Urusan Pelayanan Publik
Kecamatan Koto Tangah Kota Padang Tahun 2016**

| NO | Jenis Pelayanan publik | Target | Realisasi | Kinerja (%) |
|-------------------|-------------------------------|---------------|------------------|--------------------|
| 1 | Pelayanan Kartu Keluarga | 75.050.00 | 69.375.000 | 92,43% |
| 2 | Pelayanan KTP | 114.791 | 119.158 | 96,33 % |
| 3 | IMB (Rp) | 156.000.000 | 93.000.000 | 59,61 % |
| 4 | Pajak Bumi Bangunan | 4.710.000.000 | 2.800.000.000 | 68,74 % |
| Rata- Rata | | | | 76,95% |

Sumber ; Kantor Camat Koto Tangah, 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa rata-rata kinerja pemerintahan Kecamatan Koto Tangah Kota Padang selama Tahun 2016 adalah 76,95%. Hal ini memberikan indikasi bahwa Kinerja pegawai Pemerintahan kecamatan Koto tangah Kota Padang masih perlu di tingkatkan.

Hasibuan (2007) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya dipengaruhi oleh banyak faktor seperti: kepuasan kerja, motivasi kerja, komitmen pegawai, persepsi terhadap tugas. Sebagai sebuah instansi yang hidup dan melayani kehidupan masyarakat yang secara langsung, pelaksanaan terhadap target tersebut mengalami berbagai macam kendala yang dihadapi pada saat sekarang ini. Di Kecamatan Koto Tangah, pemenuhan terhadap komitmen kerja dengan Pemerintah Daerah Kota Padang adalah di hadapkan kepada masalah, yaitu cenderungnya kecamatan tidak mampu untuk memenuhi harapan dan keinginan masyarakat dalam kebutuhannya memperoleh pelayanan maksimal yang saat ini menjadi di anggap penting bagi individu pribadi yaitu di bidang; Kartu Tanda Penduduk, Penertiban Akte Kelahiran, dan kepentingan sebuah keluarga yaitu penerbitan kartu keluarga, pengurusan izin mendirikan bangunan, tidak berhasil di laksanakan menurut semestinya.

Hal yang telah menyebabkan kondisi ini tidak terpenuhi, di antaranya adalah yang di sebabkan oleh ketidakmampuan pegawai pemerintahan kecamatan beserta pegawai pemerintahan kelurahan dalam memberikan pemahaman, mengajak masyarakat, dan menjelaskan kepada sebagian masyarakat bahwa kelengkapan Kartu Tanda Penduduk, Penertiban Akte kelahiran, Penertiban kartu keluarga, pengurusan izin mendirikan bangunan adalah ; merupakan sesuatu yang teramat penting yang harus di miliki oleh masing- masing individu dan keluarga saat ini dan di masa mendatang.

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan adalah sangat menentukan sekali pada keberhasilan pemenuhan target merupakan suatu kewajiban bagi para pegawai di dalam suatu organisasi, baik dalam organisasi pemerintahan maupun organisasi non pemerintahan. Kemudian didalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan tersebut tentunya pasti mempunyai suatu tujuan yang sama yakni, mengharapkan suatu hasil pekerjaan dan tugas yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang ditentukan sebelumnya. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik dan sesuai dengan tujuan organisasi maka setiap pimpinan suatu organisasi dapat dipastikan mempunyai suatu aturan dan ketentuan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini di buat dengan maksud agar setiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah di tetapkan.

Di dalam upaya mencapai tujuan tersebut, perlu adanya suatu faktor yang harus di miliki oleh para pegawai yakni, motivasi kerja. Motivasi kerja itu sendiri timbul dan tumbuh dalam diri pegawai yang di sebabkan adanya kompensasi atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan sehingga akan mampu untuk membangkitkan motivasi atau dorongan kepada pegawai, dimana motif itu sendiri menyangkut pada kebutuhan pegawai, baik kebutuhan batiniah maupun lahiriah. Di sisi lain adanya kegiatan dalam hal pemenuhan terhadap target kinerja terutama dalam pemenuhan target PAD (Pendapatan Asli Daerah) seharusnya dapat di penuhi secara proposional dengan mengalokasikan sendiri dari dana operasional kegiatan yang bersumber dari hasil kinerja.

Sadar akan betapa pentingnya tugas dan tanggungjawab yang di bebankan kepada Aparat Pemerintahan Kecamatan Koto Tangah hasil penelitian sementara menyatakan bahwa terdapatnya perbedaan yang signifikan antara beban target pemenuhan terhadap Pendapatan Asli Daerah dengan realisasi dukungan operasional kegiatan, terutama yang menyangkut dengan pemungutan terhadap PAD seperti retribusi IMB, PBB yang sampai sekarang menjadi target pemenuhan PAD, sedangkan PAD selama ini berupa retribusi KTP dan retribusi KK adalah secara resmi sudah di hapuskan semenjak tahun 2009 sampai sekarang, artinya untuk dua hal tersebut adalah gratis pengurusannya.

Namun, dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi kewajiban bagi pegawai pemerintahan kecamatan tersebut ternyata selama ini tidak di iringi oleh adanya semacam reward dan kompensasi terhadap petugas. Dengan tunjangan yang telah di berikan saat ini oleh Pemerintah daerah Kota Padang, di nilai perlu mendapat perhatian oleh petugas. Di bidang pemungutan retribusi PAD atas beberapa bentuk pelayanan, mereka tidak diberikan semacam upah, walaupun melalui Peraturan Daerah Kota Padang mereka sudah menerima tunjangan daerah, namun ini dinilai masih perlunya peningkatan dalam segi pemberian kompensasi atau tunjangan. Disisi lainnya sudah seharusnya para petugas operasional di tingkat lapangan tersebut di berikan sejumlah dana operasional yang memadai, jika dibandingkan dengan besarnya target Keuangan PAD yang harus di realisasikan terutama bagi KTP dan KK yang sudah di hapuskan retribusinya.

Dengan pemberian kompensasi sebagaimana yang disebutkan di atas adalah tidak relevan dengan standard biaya hidup bagi penerima dan juga terhadap operasional kegiatan dalam melayani masyarakat sehari-hari untuk terjun langsung ke masyarakat, ternyata komitmen yang di tetapkan oleh aparat kecamatan di kota Padang, dan menimbulkan ketidakpuasan mereka dalam bekerja terhadap kondisi yang demikian.

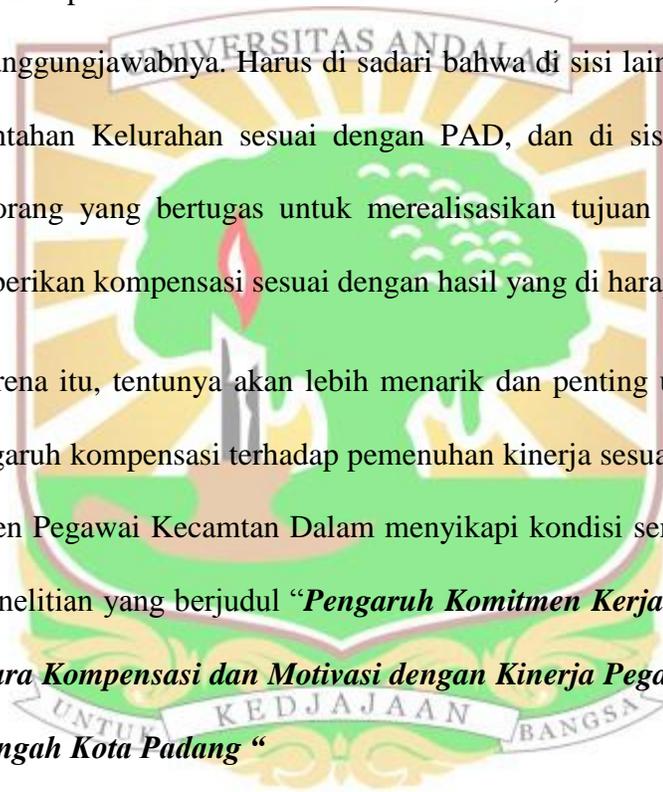
Di samping itu petugas yang membidangi urusan di bidang pelayanan tersebut di tingkat kecamatan dan kelurahan juga tidak di berikan semacam imbalan atau kompensasi dari hasil realisasi PAD tersebut, Sementara mereka sendiri di tuntutan untuk menghasilkan uang restribusi, dan di sisi lain pemerintah daerah tidak memperhatikan kesejahteraan mereka di lapangan. Kondisi semacam ini telah menyebabkan penurunan motivasi dan ketidakpuasan masing-masing pegawai Pemerintahan Kecamatan, dalam melaksanakan kegiatan di tengah- tengah masyarakat.

Bahwa sesungguhnya ketentuan ini adalah di tetapkan melalui keputusan Kepala Daerah yaitu, wali kota padang. Bila pemerintah daerah merasa peduli terhadap kesejahteraan mereka, maka setiap tahun hal ini dapat saja di naikkan di sesuaikan dengan tingkat kepuasan dari masing- masing perangkat kelurahan tersebut dalam bekerja. Ketersediaan sumberdaya yang handal, potensial, mau bekerja keras, dan mempunyai kompetensi yang memadai, dan menjadi teladan di samping dana dan sarana pendukung kegiatan yang tersedia untuk kegiatan yang di laksanakan secara langsung dari satu kelurahan ke kelurahan lainnya.

Terutama dalam kegiatan untuk mensosialisasikan kepada masyarakat terhadap pentingnya dokumen KTP bahkan sosialisasi program secara langsung pada satu keluarga ke keluarga lainnya merupakan faktor kunci keberhasilan dalam pelayanan masyarakat tersebut, dan pemungutan retribusi atas hasil dari pelayanan.

Sudah seharusnya pemerintah Kota Padang mengalokasikan secara resmi upah pungut terhadap realisasi PAD Kecamatan tersebut, sesuai dengan retribusi yang menjadi tanggungjawabnya. Harus di sadari bahwa di sisi lain di berikan target kepada Pemerintahan Kelurahan sesuai dengan PAD, dan di sisi lain kondisinya adalah orang- orang yang bertugas untuk merealisasikan tujuan pemenuhan PAD adalah tidak di berikan kompensasi sesuai dengan hasil yang di harapkan.

Oleh karena itu, tentunya akan lebih menarik dan penting untuk mengetahui bagaimana Pengaruh kompensasi terhadap pemenuhan kinerja sesuai dengan persepsi tingkat komitmen Pegawai Kecamatan Dalam menyikapi kondisi semacam ini, dalam bentuk suatu penelitian yang berjudul ***“Pengaruh Komitmen Kerja Sebagai Mediasi Hubungan antara Kompensasi dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Koto Tangah Kota Padang “***



1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka permasalahan yang dikembangkan dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Koto Tengah Kota Padang ?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Koto Tengah Kota Padang ?
3. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap komitmen kerja Pegawai Kecamatan Koto Tengah Kota Padang ?
4. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja Pegawai Kecamatan Koto Tengah Kota Padang ?
5. Bagaimanakah pengaruh komitmen kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Koto tengah Kota Padang ?
6. Apakah komitmen kerja memediasi hubungan antara kompensasi dan Kinerja Pegawai Kecamatan koto tengah ?
7. Apakah komitmen kerja memediasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja Pegawai Kecamatan Koto tengah kota Padang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka penelitian ini dapat mencapai tujuan sebagai berikut, Sejauhmana:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Koto Tangah Kota Padang
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Koto Tangah Kota Padang
3. Pengaruh Kompensasi terhadap komitmen kerja Pegawai kecamatan Koto Tangah Kota Padang
4. Pengaruh Motivasi kerja terhadap komitmen kerja Pegawai Kecamatan Koto tangah Kota Padang
5. Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Koto tangah kota Padang
6. Pengaruh Komitmen kerja sebagai mediasi terhadap hubungan antara kompensasi dan Kinerja Pegawai Kecamatan Koto tangah Kota Padang
7. Pengaruh Komitmen kerja sebagai mediasi terhadap hubungan antara motivasi kerja dan Kinerja Pegawai Kecamatan Koto tangah kota Padang .



1.4 Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat yang hendak di capai dari penelitian ini adalah;

1. Manfaat Teoritis

Menguji secara empiris hubungan variabel kompensasi, motivasi kerja, komitmen kerja serta Kinerja Pegawai dan Sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti berikutnya terhadap temuan penelitian hubungan kompensasi, motivasi, komitmen kerja serta Kinerja.

2. Manfaat Praktis

Sebagai masukan bagi pihak Pemerintah Daerah Kota Padang khususnya kecamatan Koto Tengah dalam memahami kompensasi, motivasi kerja, dan komitmen kerja Pegawai Kecamatan Koto Tengah dan Sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan tentang mengalokasikan sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan komitmen kerja Pegawai kecamatan koto tengah Kota Padang

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini berfokus pada kajian mengenai pengaruh Komitmen terhadap hubungan antara motivasi, kompensasi, kinerja pegawai kecamatan koto tengah Kota Padang. serta mengkaji signifikansi pengaruh variabel antara kompensasi, motivasi, kinerja dan komitmen sebagai variabel mediasi.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematikan penulisan pada penelitian ini terdiri dari 5 (lima) bab dengan kerangka sebagai berikut :

- BAB I Merupakan bab pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, serta sistematika penulisan.
- BAB II Merupakan bab tinjauan literatur yang terdiri dari pembahasan teori dalam penelitian. Dalam hal ini mencakup teori komitmen, kompensasi, motivasi dan kinerja, penelitian terdahulu serta kerangka konseptual.
- BAB III Merupakan bab metode penelitian yang membahas penelitian secara teknis, seperti jenis penelitian, objek penelitian, populasi dan sensus, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, defenisi operasional variabel, teknik analisa data, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, uji autokorelasi, analisis regresi linear berganda, analisis regresi linear bertingkat, uji hipotesis, koefisien determinasi
- BAB IV Merupakan bab pembahasan hasil penelitian secara komprehensif. Dengan terlebih dahulu menjabarkan deskripsi responden, membahas pengujian data, hasil pengujian hipotesis yang dilengkapi analisis ilmiah terhadap output penelitian berdasarkan hasil pengolahan data SPSS.
- BAB V Merupakan bab penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran. Kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian ini serta saran yang direkomendasikan unptuk berbagai pengambil kebijakan, serta peneliti berikutnya terkait topik ini.