

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pemerintahan merupakan sebuah organisasi yang bertugas sebagai pelaksana dalam kegiatan yang berkaitan dengan pelayanan publik serta memiliki kebijakan dalam membuat, menjalankan, menerapkan, dan mengevaluasi undang-undang dan hukum pada suatu daerah atau wilayah tertentu. Dan pegawai negeri sipil adalah salah satu elemen yang memegang tanggung jawab dalam organisasi pemerintahan, baik itu dalam perencanaan, pelaksanaan dan penggerak serta sekaligus bertindak sebagai pengawas dalam pembangunan bangsa. Dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintahan maupun swasta, manusia merupakan salah satu faktor produksi disamping tanah, modal, mesin-mesin, teknologi dan informasi. Sebagai faktor produksi sumber daya manusia memiliki potensi untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi, namun dapat pula justru menjadi penghambat dalam pencapaian tujuan organisasi (Siswadhi & Ahmad, 2017).

Menurut Hasibuan (2015) Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi (Ahmad, 2022).

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia. Falsafah manajemen sumber daya manusia dan program sumber daya manusia harus dimasukkan sebagai sasaran rencana strategis dari organisasi dan tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam satu organisasi, kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan dalam organisasi, baik dalam kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi itu sendiri (Siswadhi & Sudirman, 2018).

Menurut Hasibuan (2016) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen harus dilakukan untuk memenuhi target yang akan dicapai oleh individu atau kelompok dalam kerjasama dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada. Manajemen adalah suatu ilmu juga seni untuk membuat orang lain mau dan bersedia berkerja untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan bersama oleh sebab itu manajemen memerlukan konsep dasar pengetahuan, kemampuan untuk menganalisis situasi, kondisi, sumber daya manusia yang ada dan memikirkan cara yang tepat untuk melaksanakan kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan.

Pengelolaan sumber daya manusia didalam suatu organisasi sangat penting dan bisa berpengaruh dalam mencapai tujuan sebuah organisasi. Sumber daya manusia (SDM) adalah suatu faktor yang sangat penting dan bahkan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi karena sumber daya

manusia adalah kunci yang menentukan perkembangan suatu perusahaan atau organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau instansi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan terhadap manajemen manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Sumber Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi, disamping itu efektivitas organisasi ditentukan oleh manajemen.

Menurut Hasibuan (2016) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci merupakan instansi pemerintah Kabupaten Kerinci yang membidangi perkebunan dan peternakan di wilayah Kabupaten Kerinci.

Adapun Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci ini bergerak dibidang pemberdayaan, pengembangan, pengelolaan dan pemasaran produk perkebunan dan peternakan di wilayah Kabupaten Kerinci. Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci mempunyai tugas pokok melaksanakan unsur pemerintahan dibidang Perkebunan dan Peternakan Daerah Kabupaten Kerinci berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 menyatakan bahwa Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja. Dengan kata lain bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melewati batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral ataupun etika pegawai. Oleh karena itu Pegawai Negeri Sipil diharapkan mampu menggerakkan serta melancarkan tugas-tugas pemerintahan dalam pembangunan, termasuk didalamnya melayani masyarakat (Kinerja et al., 2019).

Pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci ini seringkali inisiatif diabaikan dan kurang mendapat perhatian dari para pegawai, karena menurut sebagian pegawai hal tersebut merupakan kewajiban pimpinan, dan sebagai bawahan tidak perlu berinisiatif. Peningkatan hasil kinerja pegawai bukanlah suatu hal yang timbul begitu saja dari pegawai melainkan di pengaruhi oleh berbagai faktor, seperti faktor inisiatif kerja merupakan faktor yang sangat penting. Tanpa inisiatif kerja pegawai yang

tinggi, pegawai tidak dapat bekerja dengan baik, salah satu contohnya banyak terjadi penumpukan pekerjaan, bolos kerja dan tidak tepat waktu didalam bekerja.

Wahyudi (2013) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu di dalam organisasi diantaranya remunerasi, fasilitas kerja, dan faktor lingkungan organisasi. Selanjutnya menurut Supardi (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat berasal dari dalam diri (faktor intern) dan faktor dari luar (faktor ekstern). Salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja adalah *self efficacy*.

Menurut Indrawati (2014) *Self Efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan dan kompetisinya untuk melakukan tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Dari pengamatan langsung yang saya lakukan di Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci didapatkan bahwa kurangnya keyakinan diri pegawai dalam menjalankan setiap tugas tanggung jawabnya, rendahnya keyakinan diri membuat pegawai merasa tidak yakin atas kemampuannya sendiri dalam menjalankan tugas yang diberikan. Kesempatan untuk berkembang dan kurangnya keyakinan dalam bekerja membuat pegawai kurang efektif dalam menjalankan tugasnya dan berdampak terhadap kinerja yang buruk.

Menurut Pora (2011) Remunerasi diartikan sebagai suatu tindakan balas jasa atau imbalan yang diterima karyawan/pekerja dari pengusaha atas prestasi yang diberikan pekerja dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kata Remunerasi menurut *Oxford advance learner's dictionary of current English*. *Remuneration* adalah *Payment* atau *Reward* berarti pembayaran,

penghargaan, imbalan yang mana istilah imbalan sering juga dalam bahasa Indonesia digunakan istilah kompensasi.

Fenomena mengenai pengaruh Remunerasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci adalah sistem remunerasi yang dirasakan oleh pegawai cukup maksimal seperti pemberian insentif atas kinerja yang diberikan tepat waktu.

Adapun Tabel Remunerasi pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci :

Tabel 1.1
Daftar Remunerasi Pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan
Kabupaten Kerinci

NO.	GOLONGAN	GAJI POKOK	TUNJANGAN	
			ANAK	ISTRI
1	III d	3.410.600,-	-	-
2	III c	3.272.200,-	130.888,-	327.220,-
3	III b	3.139.400,-	125.576,-	313.940,-
4	III a	3.012.000,-	120.480,-	301.200,-
5	II d	2.980.800,-	-	-
6	II c	2.859.800,-	114.392,-	285.980,-

Sumber : Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci

Dari data diatas maka dapat dilihat tidak adanya biaya tambahan untuk perjalanan dinas yang dilakukan oleh para pegawai. Hal ini mencerminkan pada indikator gaji pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci.

Penelitian yang dilakukan oleh Dito Aditia Darma Nasution pada Jurnal Akuntansi dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi, 5 (1) Mei 2019, dengan judul penelitian Pengaruh Remunerasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan pada 2019

lalu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh remunerasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif/hubungan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Sumber data penelitian adalah data primer dengan menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian survei. Hasil penelitian menyatakan bahwa :

1. Pengujian secara parsial menunjukkan remunerasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan.
2. Pengujian secara parsial juga menunjukkan semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan.
3. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa remunerasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan.

Berdasarkan dengan penelitian sebelumnya serta dengan melihat alasan dan fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk mengadakan judul penelitian yang berjudul: **“Pengaruh *Self Efficacy* Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Dan Peternakan Kabupaten Kerinci”**

1.2 Rumusan Masalah

- 1.2.1 Bagaimana pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci secara parsial dan berapa besar pengaruh tersebut?
- 1.2.2 Bagaimana pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci secara parsial dan berapa besar pengaruh tersebut?
- 1.2.3 Bagaimana pengaruh *Self Efficacy* dan Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci secara simultan dan berapa besar pengaruh tersebut?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci secara parsial dan berapa besar pengaruhnya.
- 1.3.2 Untuk mengetahui pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci secara parsial dan berapa besar pengaruhnya.
- 1.3.3 Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* dan Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci secara simultan dan berapa besar pengaruhnya.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademik

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau sumbangan pemikiran bagi organisasi dalam pelaksanaan Pengaruh *Self Efficacy* dan Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai. Dapat digunakan sebagai bahan kajian bagi perkembangan teori ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya mengenai *Self Efficacy* dan Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai dan Untuk menambah referensi bagi peneliti dimasa yang akan datang dan juga bagi pihak yang berkepentingan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis dalam mengembangkan wawasan berfikir dan menambah pembendaharaan pengetahuan di bidang manajemen, khususnya mengenai konsep dan teori-teori Pengaruh *Self Efficacy* dan Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci. Hasil penelitian ini diharapkan juga dapat menjadi masukan bagi Pimpinan Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci dalam rangka mengambil tindakan dan kebijakan-kebijakan yang tepat dalam hal *Self Efficacy* dan Remunerasi yang maksimal sehingga mampu mewujudkan Kinerja Pegawai yang lebih meningkat dan tujuan yang diinginkan oleh Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci.