PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN KARANGANYAR

TESIS

Oleh :
AGUS HARIYANTO

NIM : P.100020094
Prog. Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Sumberdaya Manusia

PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2005

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penelitian ini menguji pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar. Penelitian ini merujuk peneliti terdahulu yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja di antaranya: Penelitian yang dilakukan Setiaji (2001); Sukmawati dan Susanto (2001); Sutarto dan Sugiarto (2001); Sujadi (2003); dan Suyatno (2004). Kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sebagaimana dikemukakan peneliti terdahulu di antaranya: Sukmawati dan Susanto (2001) dan Sujadi (2003).

Penelitian ini memfokuskan perhatian pada sumberdaya manusia, dikarenakan sumberdaya manusia merupakan faktor esensial dalam menunjang tujuan organisasi. Sumberdaya manusia merupakan motor penggerak laju organisasi, sehingga baik buruknya suatu organisasi sangat ditentukan oleh kinerja sumberdaya manusianya.

Penilaian terhadap kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, efisiensi pelayanan, motivasi, memonitor para birokrat pelaksana, mendorong organisasi agar lebih memperhatikan kebutuhan masyarakat yang dilayani, dan meminta perbaikan dalam pelayanan publik (Dwiyanto dan Kusumasari, 2001: 219). Penilaian atau pengukuran dapat digunakan sebagai media untuk menilai kinerja para

penyelenggara pemerintah, yang telah menjalankan tugasnya sesuai dengan yang diamanatkan atau belum. Bagi aparat pemerintah pengukuran atau penilaian kinerja dapat dijadikan sebagai media untuk mempertanggungjawabklan atas pelaksanaan amanat yang dipercayakan. Pengukuran kinerja dapat juga digunakan sebagai umpan balik bagi aparat untuk mengetahui seberapa jauh prestasi yang telah berhasil diraih.

Penilaian terhadap pelaksanaan kegiatan yang dilaksanakan oleh seseorang dalam suatu organisasi akan dapat mempengaruhi orang tersebut dalam pelaksanaan kegiatan dimaksud. Dengan adanya penilaian yang akan dilakukan dan dijadikan sebagai ukuran atas prestasi kerja seseorang akan menimbulkan semangat kerja bagi orang tersebut. Penilaian pelaksanaan pekerjaan merupakan suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan (Soeprihanto, 2000: 115).

Penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar dan tepat secara berkala akan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan akhirnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja. Dengan diterapkannya penilaian kinerja maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kemampuannya dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Selain penilaian terhadap pencapaian hasil kerja, lingkungan kerja juga dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Untuk dapat melaksanakan tugas yang diemban oleh suatu organisasi dengan baik, maka organisasi tersebut tentu mengharapkan sumber daya manusia yang dimiliki mempunyai kualitas yang baik. Dalam suatu organisasi sumber daya manusia merupakan hal yang penting dan merupakan koordinator terhadap seluruh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar merupakan organisasi yang berada di lingkungan kerja Pemerintah Kabupaten.Karanganyar. Dalam keberadaanya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan berfungsi memberikan pelayanan publik pada masyarakat. Sebagai organisasi yang secara langsung bersentuhan dengan masyarakat tentunya menuntut suatu sistem kerja yang profesional, agar dapat senantiasa menjaga citra organisasi. Guna menunjang hal tersebut perlu ditunjang dengan sumberdaya manusia yang professional dan mempunyai kinerja yang baik.

Banyak hal yang dapat dilakukan dalam memberdayakan sumberdaya manusia yang baik diantaranya upaya-upaya yang ada adalah dengan pendidikan penjenjangan, pelatihan, dan menciptakan situasi atau lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan merasa betah melaksanakan pekerjaannya. Upaya yang lain adalah dengan meningkatkan motivasi karyawan agar dapat bekerja dengan hasil yang lebih baik. Hal tersebut sejalan dengan Robbins (1996: 124) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi interaksi dari kemampuan dan motivasi. Pengertian tersebut menyiratkan kata kunci motivasi dan kemampuan sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Selain faktor motivasi, faktor yang lain yang juga diduga mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Simamora (2001: 78) yang mengemukakan bahwa di samping untuk memikat, menahan dan memotivasi karyawan, sistem kompensasi juga dirancang untuk pencapaian tujuan organisasi.

Kepuasan kerja karyawan juga merupakan salah satu aspek yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sejalan dengan pendapat Handoko (1997: 122) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Pernyataan tersebut menyiratkan makna bahwa dengan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya akan dapat mendorong motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya akan tercapai kinerja karyawan yang baik.

Fenomena tersebut di atas menarik untuk dikaji dikarenakan hal tersebut secara langsung berimplikasi terhadap terciptanya keberlangsungan dan eksistensi organisasi. Hal tersebut mengilhami dan mendorong untuk mengkaji lebih lanjut yang dituangkan dalam sebuah penelitian tentang pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, pokok masalah di kaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: Seberapa besar pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat bagi praktisi yang diharapkan adalah dapat memberikan kontribusi bagi pihak manajemen dalam menerapkan strategi dalam memotivasi karyawan dan strategi penentuan kompensasi bagi karyawan sehingga dapat diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar;
2. Sebagai kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian berikutnya.