**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Organisasi atau perusahaan pastinya membutuhkan manusia sebagai sumber tenaga kerja dalam melaksanakan setiap kegiatannya. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting untuk kelangsungan hidup organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat erat kaitannya dengan sumber daya yang ada di dalamnya. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi didasari oleh peran aktif setiap tenaga kerja yang berkualitas dan ditentukan dari keberhasilan setiap individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini tidak lepas dari kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja adalah sebuah hasil kerja yang telah diraih seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan atas pengalaman, kecakapan, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2007). Salah satu cara untuk memacu kinerja pegawai di suatu organisasi dan untuk meningkatkan kinerja secara optimal yaitu dapat dengan melakukan pemberian pelatihan dan kompensasi untuk mendorong pegawai agar dapat bekerja lebih giat dan terarah.

Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki tugas serta tanggung jawab dalam kaitannya dengan kesehatan. Sebagai instansi pemerintah Dinas Kesehatan memiliki tugas menjalankan pembangunan dibidang kesehatan dan untuk mendukung tugas tersebut dibutuhkan sumber daya yang handal. Fenomena yang terjadi pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang menurut peneliti, diduga terjadi penurunan kinerja pegawai. Hal ini bisa dilihat dari observasi awal bahwa terdapat beberapa pegawai yang terlambat dan tidak masuk kerja. Kinerja pegawai dilihat dari kehadiran atau ketepatan waktu selama periode bulan Mei - Juli 2018. Berikut ini data absensi pegawai pada bagian Umum (Kepegawaian) dan bagian Pelayanan Sumber Daya Kesehatan (PSDK) Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang.

1

**Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Pegawai Bagian Umum dan Bagian Pelayanan Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang bulan Mei - Juli 2018**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Bulan** | **Sakit** | **Izin** | **Keterlambatan** | **Alpha** | **Jumlah Pegawai** |
| Mei | 1 | 8 | 7 | 13 | 33 |
| Juni | 2 | 10 | 11 | 9 | 33 |
| Juli | 0 | 15 | 16 | 18 | 33 |

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa terjadi peningkatan pegawai yang terlambat pada bulan Mei sebanyak 7 pegawai, alpha sebanyak 13 pegawai, sakit sebanyak 1 pegawai, izin sebanyak 8 pegawai. Bulan Juni pegawai yang terlambat sebanyak 11 pegawai, alpha sebanyak 9 pegawai, sakit sebanyak 2 pegawai, dan izin sebanyak 10 pegawai. Dan untuk bulan Juli pegawai yang mengalami keterlambatan sebanyak 16 pegawai, alpha sebanyak 18 pegawai, dan ijin sebanyak 15 pegawai. Sedangkan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang terdapat peraturan mengenai jumlah maksimal alpha, bahwa jika pegawai sudah melakukan alpha sebanyak lebih dari 3x maka akan diberi peringatan.

Kualitas kerja pegawai harus sesuai dengan standar kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang, dimana pegawai harus mampu menyelesaikan beberapa tugas dan tanggung jawab yang telah ditentukan dalam setiap bidang yang dipegang. Namun kualitas kerja pegawai diduga masih kurang mampu, karena masih tingginya tingkat kesalahan dalam mengelola data, pembuatan program kerja dan penyusunan laporan. Untuk kemampuan pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya dapat dilihat dari efektifitas pegawai dalam menggunakan peralatan-peralatan kantor guna mendukung dalam penyelesaian tugasnya. Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang dalam menggunakan peralatan kantor terkadang masih belum mampu menggunakan secara maksimal.

Kinerja pegawai juga dilihat dari kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, kuantitas dilihat dari jumlah atau target yang berkaitan dengan ketepatan waktu yang dihabiskan dalam mengerjakan tugas dengan waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Pegawai dirasa belum mampu memaksimalkan waktunya dalam bekerja. Seperti pegawai masih sering menunda-nunda pekerjaan, pegawai sering keluar kantor pada saat jam kerja, sehingga dalam pembuatan laporan yang seharusnya dalam waktu satu bulan harus terselesaikan tetapi justru sering mengalami keterlambatan. Selain dilihat dari pembuatan laporan, target juga dapat dilihat dari Pendapatan Asli Daerah (PAD), bahwa antara target dengan realisasi terkadang masih mengalami fluktuasi pada setiap tahunnya.

Diduga faktor penyebab menurunnya kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang adalah Pelatihan kerja. Pelatihan kerja adalah sebuah proses untuk mendidik dengan jangka pendek yang terprosedur, sistematis dan terorganisasi dalam mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas (Mangkunegara, 2012). Program pelatihan pegawai yang tersusun dengan cermat dan berdasarkan metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan sangat dibutuhkan saat ini maupun dimasa mendatang. Program-program yang seperti itu juga akan berdampak luas terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan lebih menguntungkan baik bagi pegawai maupun bagi instansi.

Dari hasil wawancara pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang, bahwa dalam hal pelatihan dibedakan antara setiap bidang atau seksi, contohnya seperti pada bidang kesehatan masyarakat, bidang pencegahan dan pengendalian penyakit, dan bidang pelayanan dan sumber daya kesehatan memiliki beberapa seksi yang mendapatkan pelatihan kerja yang diadakan langsung di Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang antara pegawai tetap dan pegawai honorer ikut melakukan pelatihan tanpa adanya perbedaan.

Pelatihan yang ada di Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang berdasarkan pegawai bahwa pemberian pelatihan yang dilakukan masih belum berjalan dengan maksimal. Hal ini bisa dikatakan karena dalam proses pelatihan untuk metodenya terkadang belum sesuai dengan kemampuan pegawai sehingga pegawai kurang mampu menangkap atau menerapkan apa yang telah didapatkan dari proses pelatihannya. Metode yang digunakan dalam pelatihan biasanya berdasarkan instruksi dari pelatih/instruktur pelatihan.

Selain faktor pelatihan kerja, terdapat faktor lain yang menyebabkan penurunan kinerja pegawai yaitu kompensasi. Kompensasi adalah segala pendapatan berbentuk uang dan barang, yang secara langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasanya kepada perusahaan (Hasibuan, 2014). Pemberian kompensasi ini bertujuan agar pegawai menyadari bahwa adanya upaya timbal balik yang dilakukan oleh instansi atas semua yang diberikan oleh pegawai.

Selama ini kompensasi yang diberikan dirasa cukup oleh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang, dimana gaji yang diterima selama satu bulan untuk PNS sebesar Rp. 2.000.000 – Rp. 5.000.000, sedangkan untuk pegawai honorer sebesar Rp. 700.000 – Rp. 1.200.000. Namun gaji tersebut belum termasuk potongan dari setiap kebutuhan individu, misalnya potongan koperasi. Terkadang juga pegawai tidak menerima gaji sama sekali karena potongan tersebut. Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang memberikan tunjangan kepada pegawai yaitu berupa BPJS, dan perbaikan penghasilan. Dan memberikan insentif berupa retribusi, insentif jasa, kenaikan pangkat dan THR. Dalam pemberian THR diberikan berdasarkan golongan dari setiap pegawai.

Selain pelatihan dan kompensasi, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang harus diperhatikan. Motivasi adalah pemberian sebuah daya penggerak yang mampu menciptakan gairah kerja bagi seseorang agar bersedia bekerja sama, bekerja efektif, dengan terintegrasi terhadap upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2009). Berdasarkan wawancara pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang bahwa mengenai motivasi, beberapa pegawai kurang memiliki motivasi kerja yang tinggi karena semua kebijakan masih dibawah pimpinan. Maksudnya jika pegawai ingin menempati sebuah posisi, maka semua kebijakan atau keputusan kembali lagi kepada pimpinan, begitupun juga untuk mendapatkan kekuasaan dan juga pengakuan. Sehingga dari hal tersebut pegawai kurang memiliki motivasi untuk mengembangkan kemampuan individu yang dimilikinya.

Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang atau setidaknya mempertahankan kinerja pegawai yang sudah diraih saat ini agar tidak terjadi penurunan, yaitu perlu diberikan adanya pelatihan dan kompensasi kepada pegawai untuk dapat memotivasi sehingga peningkatan kinerja pegawai akan meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Fakri (2015) membuktikan bahwa pelatihan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Riyadi (2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika pelatihan yang dilakukan berjalan dengan maksimal dan kompensasi diatur dengan baik maka akan meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya kinerja pegawai juga akan meningkat.

Dengan demikian, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengkaji secara seksama dengan melakukan pendekatan terhadap instansi dengan memilih judul: “***Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi dengan Motivasi Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang”***

**1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis berusaha mengidentifikasi masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang?
2. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang?
3. Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang?
4. Apakah pemberian kompenasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang?
5. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang?
6. Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi motivasi kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang?
7. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi motivasi kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang?

## **1.3 Batasan Masalah**

Menghindari luasnya pembahasan maka penulis membatasi permasalahan ini :

1. Permasalahan yang dibahas adalah pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai yag dimediasi motivasi kerja.
2. Penelitian dimulai bulan April hingga September 2018.
3. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang di bidang Umum dan Pelayanan Sumber Daya Kesehatan (PSDK).
   1. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap motivasi kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi motivasi kerja padai Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi motivasi kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang.
   1. **Manfaat Penelitian**
8. Bagi Pihak Operasional

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi masukan bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang untuk menjadi kontribusi pemikiran bagi perkembangan instansi dimasa yang akan datang serta dapat memberikan perubahan bagi kinerja pegawai untuk bekerja lebih baik, dan melakukan pelatihan kerja dan pemberian kompensasi menjadi suatu motivasi untuk membangkitkan semangat atau kepuasan yang dapat menghasilkan kinerja pegawai itu sendiri menjadi lebih baik.

1. Bagi Pihak Akademis
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta mengembangkan daya fikir dan pengetahuan tentang pengaruh pelatihan kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi dengan motivasi kerja.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi atau rujukan bagi penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.