

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan, Pegawai yang memiliki kinerja baik, tentu lebih dapat diharapkan pencapaian tujuannya berhasil, dibandingkan pegawai yang kinerjanya buruk. Sementara kinerja tersebut diperoleh dari aktivitas penilaian kinerja yang dilakukan manajemen terhadap pegawai/karyawannya. Sedangkan penilaian kinerja sendiri diterjemahkan sebagai prosedur apa saja yang mencakup: penetapan standar kinerja, penilaian kinerja aktual pegawai/karyawan dalam hubungannya dengan standar-standar tersebut, dan memberi umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja, atau berkinerja lebih tinggi.

kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (nurlaila, 2010:71). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. (Rivai dan Basri, 2005:50), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Dalam melakukan suatu pekerjaan, seorang pegawai hendaknya memiliki kinerja yang tinggi. Akan tetapi hal tersebut sulit untuk dicapai, bahkan banyak pegawai yang memiliki pengalaman kerja dan lembaga pun telah banyak melakukan pelatihan maupun pengembangan terhadap sumber daya manusia, untuk dapat meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja pegawainya. Kinerja pegawai yang rendah akan menjadi suatu permasalahan bagi sebuah organisasi atau lembaga, karena kinerja yang dihasilkan pegawai tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Kinerja Pelayanan di kantor Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Nusa Tenggara Timur berdasarkan Program Kerja Tahun 2013-2018 ditujukan untuk memberdayakan masyarakat agar mampu memaksimalkan pemanfaatan sumber daya ketahanan pangan melalui :

1. Pemanfaatan potensi keragaman dari sumber daya lokal untuk peningkatan ketersediaan pangan, dengan pemanfaatan teknologi spesifik lokasi dan ramah lingkungan;
2. Mendorong masyarakat untuk mau dan mampu mengkonsumsi pangan beragam dan bergizi seimbang melalui pemberdayaan masyarakat, peningkatan cita rasa dan citra pangan khas indonesia, serta pengembangan produk dan mutu pangan.
3. Mengembangkan perdagangan serta keamanan pangan regional dan antar daerah sehingga menjamin pasokan pangan keseluruhan wilayah dan harus terjangkau oleh masyarakat dalam kerangka NKRI;

4. Memanfaatkan pasar pangan internasional secara bijaksana bagi pemenuhan konsumen yang beragam;
5. Memberikan jaminan akses yang lebih baik bagi masyarakat miskin perkotaan dan pedesaan atas pangan yang bersifat pokok.

Dari ke lima Program Kerja di atas kinerja yang dilakukan belum semuanya terlaksana dengan baik sesuai dengan target program tersebut antara lain: a) Memanfaatkan pasar pangan internasional secara bijaksana bagi pemenuhan konsumen yang beragam b) Memberikan jaminan akses yang lebih baik bagi masyarakat miskin perkotaan dan pedesaan atas pangan yang bersifat pokok.

Beberapa hal tersebut merupakan masalah yang cukup menarik dan penting, karena bermanfaat bagi kepentingan individu, masyarakat, bangsa dan negara.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Simanjuntak (2011:11) yaitu kompensasi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Dari beberapa faktor diatas kompensasi merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai yang bersifat finansial maupun non finansial pada periode yang tetap. Bagi organisasi kompensasi memiliki arti penting, karena kompensasi

mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawainya.

Jenis kompensasi yang diberikan terhadap pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Nusa Tenggara Timur yaitu tunjangan langsung dan tunjangan tidak langsung. Tunjangan langsung biasanya berupa gaji dan insentif, sedangkan tunjangan tidak langsung berupa tunjangan jabatan, dan kesehatan.

Menurut (Hasibuan 2000) apabila kompensasi yang diberikan tepat maka kinerja karyawan akan semakin baik sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak tepat maka kinerja akan semakin buruk.

Berdasarkan uraian diatas maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Pemberian Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Nusa Tenggara Timur”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pemberian kompensasi terhadap pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi NTT?
2. Bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi NTT?
3. Apakah ada hubungan antara pemberian kompensasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi NTT?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dibuat dengan tujuan:

1. Mengambarkan pemberian kompensasi terhadap pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi NTT?
2. Mengambarkan kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi NTT?
3. Mengetahui ada tidaknya hubungan antara pemberian kompensasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan NTT?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi NTT

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam mengelola pegawai agar menjadi lebih baik dan optimal.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi bagi mahasiswa yang ingin mengadakan penelitian lanjutan yang berhubungan dengan masalah ini serta sebagai masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya berhubungan dengan ilmu administrasi publik.