

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di era digital saat ini perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif baik lembaga publik maupun lembaga bisnis. Setiap organisasi atau perusahaan harus mampu melakukan dinamika perubahan sebagai salah satu strategi untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan agar organisasi dapat bertahan. Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya pada teknologi, tetapi lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya, dalam meningkatkan mutu hasil pekerjaan. Seseorang akan dapat bekerja secara efektif jika karyawan tersebut mampu dan terampil sehingga dapat mencapai hasil kerja yang maksimal.

Sumber Daya Manusia merupakan sebuah aset paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi. Fungsi organisasi dalam sebuah instansi di pegang penuh oleh Sumber Daya Manusia, dapat dikatakan bahwa manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, Manajemen SDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, Manajemen SDM juga menjadi bagian dari ilmu manajemen (*Management Science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan (Parante & Syam, 2022).

Sumber Daya Manusia (SDM) menurut (Indrawati, 2018) merupakan elemen terpenting dalam instansi pemerintah yang bertugas untuk menggerakkan dan mewujudkan visi dan misi organisasi pemerintah. Roda globalisasi yang terus bergerak cepat menuntut pemerintah untuk manajemen SDM dengan lebih baik agar SDM mampu menghadapi perubahan-perubahan baik dari segi teknologi dan budaya. Tercapainya tingkat kinerja SDM yang bagus tidak lepas dari tingginya tingkat kepuasan kerja pegawai atas pekerjaannya didalam sebuah organisasi. Kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja pegawai di organisasi tempat ia bekerja. Maka untuk mencapai kinerja pegawai yang bagus, organisasi perlu memperhatikan kepuasan kerja pegawai secara terus menerus.

Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melakukan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Dalam sebuah organisasi potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Dinas Perikanan Dan Pangan Kota Padang yang merupakan salah satu organisasi atau lembaga yang berperan dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan ikut serta dalam menerapkan visi dan misi yang ditetapkan. Di lembaga inilah aktifitas para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan

penyelenggaraan pembangunan dengan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berada di wilayah Dinas Perikanan Dan Pangan Kota Padang. Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan di Dinas Perikanan Dan Pangan Kota Padang, ternyata masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme, masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya diantaranya masih ada karyawan yang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin waktu dan tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik. Hal inilah yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajerial terutama pimpinan lembaga, agar dapat sedini mungkin mencegah dan berupaya meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia yang ada pada lembaga tersebut. Berikut data capaian produktifitas kinerja Dinas Perikanan dan Pangan Kota Padang :

Menurut (Endang Kartikawaty, 2021) Kinerja dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar) dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan keepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kesediaan tertentu sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya.

**Tabel 1.1**  
**Data Pencapaian Kerja**  
**Dinas Perikanan dan Pangan Kota Padang**

No	Sasaran Strategis	Target (%)	Pencapaian target kinerja pertahun (%)				
			2017	2018	2019	2020	2021
1.	Skor Pola Pangan Harapan (PPH)	100%	86%	86,5%	87%	63%	72%
2.	Persentase Produksi Benih Perikanan (%)	100%	75%	81,3%	82%	61%	59,3%
3.	Persentase Produksi Ikan Konsumsi	100%	89,8%	90,7%	78%	69%	65,2%
4.	Persentase Produktivitas sektor perikanan (%)	100%	80%	83,6%	75%	80%	76,1%
5.	Persentase Populasi perikanan	100%	65%	69,5%	85%	83,1%	88,4%
6.	Persentase Kontribusi PDRB dari Sektor Perikanan	100%	74,3%	79,8%	97,4%	76,5%	87,3%

*(Sumber : Dinas Perikanan dan Pangan Kota Padang 2022)*

Tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat pencapaian kinerja pada Dinas Perikanan dan Pangan Kota Padang sangat beragam. Setiap tahunnya masih belum tercapai target yang telah di tetapkan oleh Dinas Perikanan dan Pangan Kota Padang. Pada target pencapaian setiap tahun yaitu 2017, 2018, 2019, 2020 dan 2021 tidak ada yang mencapai target sehingga pencapaian tidak dapat terealisasikan dengan baik dan tingkat realisasi tiap tahun mengalami kondisi yang fluktuatif dan kurang stabil. Ketika pencapaian target tidak tercapai dan tidak terealisasikan dengan baik berarti

terdapat masalah yang menyebabkan penurunan kinerja yang dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi dan penurunan kinerja instansi atau perusahaan.

Kompensasi adalah suatu proses pengembangan dan penerapan suatu kebijakan, serta sistem kompensasi yang membantu organisasi untuk mencapai suatu sasaran atau mempertahankan orang yang di perlukan dengan meningkatkan Motivasi dan Komitmen mereka sebagai karyawan untuk menukarkan tenaganya untuk mendapatkan *reward financial* maupun *non financial*. pendapat ini juga sejalan dengan penelitian dari (Yuliannisa et al., 2018), yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan kebijakan yang meringankan karyawan demi merefresh kembali performa dari karyawan.

Kompensasi yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa kepada mereka pada perusahaan yang merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Akibat ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja karyawan, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan, yang pada gilirannya akan menurunkan kesehatan kejiwaan karyawan yang semakin parah. Sebaliknya jika terjadi kelebihan pembayaran, juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetisinya dan menimbulkan kegelisahan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman di

kalangan karyawan. Untuk itu penyelesaian masalah tersebut harus diselesaikan agar tidak mengganggu strategi untuk tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Selain kompensasi, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja pegawai sangat penting diperhatikan di lingkungan organisasi karena dapat menciptakan perilaku positif dalam diri pegawai yang berdampak pada meningkatnya kualitas kerja dari pegawai. Dimana disiplin kerja dapat dilihat dari sikap dan perilaku pegawai yang ditunjukkan dengan taat, patuh, setia, teratur dan tertib pada peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Menurut (Arsaman, 2019) disiplin kerja merupakan sebuah alat yang digunakan oleh para pimpinan dalam berkomunikasi dengan pegawai agar mereka siap untuk mengubah sikap dan perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan dalam menaati peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja pegawai sangat penting dalam menciptakan pola perilaku pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, dimana dengan disiplin kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya dengan disiplin kerja yang rendah maka pegawai akan menghasilkan pekerjaan yang tidak baik dan akan berimbas kepada penurunan pencapaian tujuan organisasi.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja karyawan dipandang sebagai suatu indikator yang tidak begitu terlihat karena timbul dari dalam diri masing-masing

karyawan. Menurut (Wijaya, 2018) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Produktivitas karyawan adalah suatu faktor yang penting untuk menunjang suatu keberhasilan perusahaan, jika karyawan tidak produktif maka kegiatan Operasional perusahaan menjadi tidak berjalan lancar dan mengakibatkan terhambat, Oleh karena itu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang paling penting dilakukan oleh setiap karyawan dan hal ini juga sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh (Baiti et al., 2020), yang mengatakan bahwa produktifitas juga menjadi faktor penunjang keberhasilan yang menjadi pembeda antar kualitas karyawan. Dari penelitian diatas maka terdapat sejumlah fenomena yang mencakupi berbagai permasalahan yang dihadapi dalam kegiatan usaha yang mana hal juga

mencakup masalah produktivitas kerja karyawan dalam permasalahan ini melibatkan antara dua belah pihak yang berbeda kepentingan, yakni perusahaan dan anggota maka, peran seorang pemimpin yang di butuhkan dalam suatu perusahaan untuk menggerakkan dan mengarahkan karyawan agar kerja lebih Produktif dan sekaligus memberi motivasi yang lebih baik kepada karyawan, bahwa harus bekerja secara optimal agar tercapainya tujuan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Arti & Saragih, 2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja. Hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan diperusahaan. Jika seorang pemimpin diperusahaan memiliki apresiasi yang baik untuk setiap karyawan maka karyawan akan merasa puas atas pencapaian kerjanya yang telah diselesaikan. Untuk itu hal tersebut harus selalu diupayakan oleh perusahaan untuk dapat mempertahankan kinerja perusahaan.

Penelitian yang dilakuakn oleh (Rizkia, 2021) disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan adanya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan atas pencapaian kerja karyawan, perusahaan akan meningkatkan motivasi kerja seorang karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang secara langsung akan meningkatkan produktifitas kerja karyawan dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pentingnya pemberian kompensasi kepada karyawan agar setiap karyawan dapat meningkatkan kinerja



secara efektif. Dengan adanya motivasi kerja karyawan yang tinggi akan tercipta situasi kerja dan produktifitas kerja yang baik untuk meningkatkan prospek kinerja karyawan. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Dinas Perikanan Dan Pangan Kota Padang”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas maka di identitfikasi masalah sebagai berikut

1. Belum maksimalnya pemberian motivasi kepada karyawan di Dinas Perikanan Dan Pangan Kota Padang.
2. Adanya muncul tekanan dalam diri karyawan karena di kendalikan pemimpin sehingga ia tidak yakin dengan kemampuan atau skil yang ia miliki di Dinas Perikanan Dan Pangan Kota Padang.
3. Masih kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja pada Dinas Perikanan Dan Pangan Kota Padang.
4. Banyaknya ditemukan karyawan yang tidak menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.
5. Masih adanya pegawai yang datang kerja tidak tepat waktu
6. Masih rendahnya tingkat produktifitas kerja karyawan serta kurangnya dorongan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu pada Dinas Perikanan Dan Pangan Kota Padang.

7. Masih terdapat karyawan yang tidak disiplin atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya pada Dinas Perikanan Dan Pangan Kota Padang.
8. Belum terlaksananya pemberian kompensasi kepada karyawan atas pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan pada Dinas Perikanan Dan Pangan Kota Padang.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar terfokusnya dan terarahnya penelitian ini, penulis hanya membatasi permasalahannya pada hal-hal yang berkenaan dengan Kompensasi (X1), Disiplin kerja (X2), Produktivitas Karyawan (Y), Motivasi (Z) Sebagai Intervening pada Karyawan Dinas Perikanan Dan Pangan Kota Padang.

### **1.4 Rumus Masalah**

Berdasarkan batasan masalah tersebut diatas maka dapat di rumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap motivasi Pada Karyawan Dinas Perikanan Dan Pangan Kota Padang ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi Pada Karyawan Dinas Perikanan Dan Pangan Kota Padang ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktifitas karyawan pada Pada Karyawan Dinas Perikanan Dan Pangan Kota Padang ?

4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap Produktivitas karyawan Pada Karyawan Dinas Perikanan Dan Pangan Kota Padang ?
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktifitas karyawan Pada Karyawan Dinas Perikanan Dan Pangan Kota Padang ?
6. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap produktifitas karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening Pada Karyawan Dinas Perikanan Dan Pangan Kota Padang ?
7. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktifitas karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening Pada Karyawan Dinas Perikanan Dan Pangan Kota Padang ?

## **1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Suatu penelitian yang di lakukan dengan tentunya memiliki beberapa tujuan.

Dan adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap motivasi Pada Karyawan Dinas Perikanan Dan Pangan Kota Padang
2. Untuk mengetahui pengaruh dan menganalisis Disiplin kerja terhadap motivasi Pada Karyawan Dinas Perikanan Dan Pangan Kota Padang

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap produktifitas karyawan pada Pada Karyawan Dinas Perikanan Dan Pangan Kota Padang
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin kerja terhadap Produktivitas kayawan Pada Karyawan Dinas Perikanan Dan Pangan Kota Padang
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap produktifitas karyawan Pada Karyawan Dinas Perikanan Dan Pangan Kota Padang
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompenasi terhadap produktifitas karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening Pada Karyawan Dinas Perikanan Dan Pangan Kota Padang
7. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktifitas karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening Pada Karyawan Dinas Perikanan Dan Pangan Kota Padang

## **1.5.2 Manfaat Penelitian**

### **1.5.2.1 Manfaat Teoritis**

#### 1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan atau wawasan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, perkembangan dengan pengaruh kompensasi dan dispin Kerja terhadap Produktivitas dengan Motivasi

sebagai Variabel Intervening pada karyawan Dinas Perikanan dan Pangan kota Padang.

## 2. Bagi Penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan serta mendorong peneliti lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang adanya berbagai dimensi dari semangat kerja sehingga pengetahuan tentang pengambilan keputusan khususnya untuk manajemen sumber daya manusia menjadi bertambah luas.

## 3. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membarikan sejumlah manfaat bagi pembaca khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia.

### **1.5.2.2 Manfaat Praktis**

Berdasarkan dari hasil penelitian ini peneliti berharap dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada karyawan Dinas Perikanan dan Pangan kota Padang, yang berkaitan dengan pengaruh Kompensasi dan Displin

Kerja terhadap Produktivitas dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada karyawan agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan perusahaan.

2. Untuk menambah koleksi karya ilmiah dan semakin memahami apa saja faktor-faktor yang berkaitan dengan pengaruh Kompensasi dan Displin Kerja terhadap Produktivitas dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening