

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Seiring dengan perubahan era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan banyak organisasi mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusianya. Organisasi tidak mungkin terlepas dari manusia, walaupun aktivitas organisasi itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan organisasi tidak akan tercapai, dengan demikian sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari pihak manajemen (Pioh, & Tawas, 2016).

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Sutrisno, (2018) sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber

daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau pegawainya dalam mencapai tujuannya. Pegawai dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki pegawai, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai, sebaliknya tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila pegawainya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi organisasi dimulai dari manusia itu sendiri dalam meningkatkan afektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain kinerja organisasi sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Pegawai yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu,

disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya (Nanulaita, 2018).

Sumber daya manusia dalam pemerintahan adalah pegawai negeri sipil (PNS). Pegawai negeri sipil adalah sebagai tulang punggung pemerintah dalam menjalankan roda pemerintahan yang baik (*Good Governance*) dalam melayani masyarakat. Pegawai dengan kinerja yang baik yang mampu menjaga kualitas kerja jangka panjang dan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat sehingga penyelenggaraan tugas dalam pemerintahan menjadi efektif dan efisien dan dapat mewujudkan pemerintahan yang baik (*Good Governance*). Hasil dari kinerja pemerintah memiliki pengaruh besar terhadap kepentingan masyarakat, baik atau buruknya kinerja pemerintah yang merasakan dampaknya adalah masyarakat (Manik, Pratama, & Yuniior, 2021). Menyadari betapa pentingnya peran pegawai maka pemerintah telah banyak melakukan kegiatan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja pegawai dalam mencapai tujuannya.

Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota dalam rangka mewujudkan visi dan misi jangka menengah daerah yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Mengengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2015-2020, dimana diantara tujuan dan sasaran yang ingin dicapai adalah :

**Tabel I.1**  
**Tujuan dan Sasaran dalam RPJMD Kabupaten Lima Puluh Kota**

<b>Tujuan</b>	<b>Sasaran</b>
1. Menciptakan Birokrasi pemerintah daerah kabupaten Lima Puluh Kota yang professional	1. Terwujudnya Pemerintahan yang bersih dan bebas KKN
	2. Meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat
	3. Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi
	4. Terbangunnya struktur organisasi pemerintahan yang mantap mulai dari tingkat kabupaten sampai nagari
2. Terwujudnya peningkatan upaya selektif terhadap regenerasi sumber daya manusia di sektor pemerintahan umum	Tersedianya SDM aparatur yang berkualitas pada semua level pemerintahan
3. Terwujudnya peningkatan kualitas produk informasi dan regulasi dalam penyusunan kebijakan daerah	Terciptanya sistem regulasi yang mampu mendukung kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan

*Sumber : RPJMD Kab. Lima Puluh Kota 2015-2020*

Untuk mewujudkan sebagaimana hal tersebut di atas maka diperlukan kinerja pegawai yang lebih baik, terutama pegawai yang terkait langsung dengan pelaksana kegiatan, baik itu kuasa pengguna anggaran, pejabat pelaksanaan teknis kegiatan dan asisten pejabat pelaksana teknis kegiatan. Dengan tingginya kinerja pegawai maka dokumen-dokumen kegiatan yang dihasilkan akan dapat diimplementasikan dengan baik dalam bentuk program dan kegiatan. Program dan kegiatan inilah yang nantinya akan dilaksanakan oleh seluruh pegawai yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota sehingga pembiayaannya melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Lima Puluh Kota.

Namun dalam kenyataannya masih banyak permasalahan dan kendala yang dihadapi untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Ada beberapa faktor

yang yang menyebabkan kinerja pegawai menjadi rendah, antara lain faktor kompensasi, faktor lingkungan kerja dan faktor disiplin pegawai itu sendiri.

Dalam Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2020, dimuat permasalahan-permasalahan pembangunan daerah. Dalam hal ini fokus pada permasalahan yang terkait dengan perencanaan pembangunan, antara lain :

- Belum maksimalnya kualitas penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah.
- Belum optimalnya kualitas dan koordinasi penyelenggaraan Musrenbang Nagari, Musrenbang Kecamatan dan Musrenbang Kabupaten serta Forum OPD.
- Masih lemahnya koordinasi perencanaan pembangunan dengan Pemerintah Propinsi dan Pemerintah Pusat.
- Masih rendahnya kinerja pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan perencanaan dan pembangunan.
- Belum maksimalnya kualitas penyusunan laporan pelaksanaan pembangunan.

Hasil Mid-Term Review RPJMD Kabupaten Lima Puluh Kota yang dilaksanakan pada tahun 2020, ternyata masih terdapat target-target yang telah ditetapkan belum tercapai sebagaimana mestinya. Hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. Tabel di bawah ini menunjukkan target-target yang belum di capai dalam Mid-Term Review RPJMD pada tahun 2020.

**Tabel I.2**  
**Hasil Mid-Term Review RPJMD Kabupaten Lima Puluh Kota**  
**Tahun 2020**

No	Indikator Kinerja Pembangunan Daerah	Target dan Capaian Setiap Tahun					
		Tahun 2019			Tahun 2020		
		Target	Capaian	%	Target	Capaian	%
1.	<b>Indeks Pembangunan Manusia (IPM)</b>	72,38	72,24	99,81	72,90	72,54	99,51
	a. Daya Beli Masyarakat	616,80	616,54	99,96	619,50	620,00	100,08
	b. Angka Melek Huruf	99,16	99,01	99,85	99,31	99,08	99,77
	c. Rata-rata Lama Sekolah	8,19	8,01	97,80	8,32	8,02	96,39
	d. Angka Harapan Hidup	70,30	69,18	98,41	71,00	69,20	97,46
2.	Pertumbuhan ekonomi	6,46	6,41	99,23	6,68	6,27	93,86
3.	PDRB (adhb) (Rp.000)	7.358,89	7.990,23	108,58	8.094,77	9.226,49	113,98
4.	PDRB (adhk) (Rp.000)	3.214,26	3.219,85	100,17	3.428,98	3.421,60	99,78
5.	PDRB Perkapita (Rp.000)	19.414,74	22.333,32	115,03	20.472,84	25.512,57	124,62
6.	Jml Angkatan Kerja (jiwa)	207.040	167,55	80,93	220,87	176.510	79,92
7.	Jml yang Bekerja (jiwa)	191.455	155.822	81,39	202,56	168.685	83,28
8.	Jml Mencari Kerja (jiwa)	10.452	11.737	112,29	10.441	7.825	74,94
9.	TPAK (%)	75,33	67,58	89,71	76,41	71,38	93,42
10.	TPT (%)	5,05	4,73	93,66	4,73	3,16	66,81
3.1.1	Angka Partisipasi Kasar (APK)						
	a. SD	112,73	102,46	90,89	113,23	104,03	91,87
	b. SLTP	100,00	89,60	89,60	100,00	58,65	58,65
	c. SLTA	57,25	66,74	116,58	59,20	50,84	85,88
3.1.2	Angka Partisipasi Murni (APM)						
	a. SD	105,20	95,12	90,42	105,20	91,96	87,41
	b. SLTP	82,52	69,96	84,78	88,48	45,22	51,11
	c. SLTA	41,58	53,59	128,88	45,23	40,19	88,85

*Sumber : Dokumen Mid-Term Review RPJMD Kab. Lima Puluh Kota  
(data diolah)*

Berdasarkan tabel di atas, ternyata masih banyak indikator kinerja pembangunan daerah yang belum tercapai. Target yang telah tercapai yaitu daya beli masyarakat, PDRB atas dasar harga berlaku dan PDRB perkapita. Hal ini berarti bahwa indikator kinerja yang sudah mencapai target hanya disektor ekonomi, sementara target yang terkait langsung dengan kinerja pegawai belum mencapai target.

**Tabel I.3**  
**Hasil Audit Renstra Bappeda Tahun 2019**

No	Kegiatan	Renstra (Tahun)		APBD (Tahun)		Tidak Sesuai	
		2015	2016	2017	2018	Prog	Keg
1	Penyusunan rancangan peraturan daerah tentang RTRW	X	-	-	-	-	1
3.	Revisi rencana tata ruang	-	X	-	-	-	1
4.	Pelatihan aparat dalam perencanaan tata ruang	-	X	-	-	-	1
5.	Penyusunan indek pembangunan manusia (IPM) Kab. Lima Puluh Kota	-	X	-	-	-	1
6.	Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan	X	X	x	-	-	1
7.	Penyusunan perencanaan pengembangan perbatasan	-	X	-	-	-	1
8.	Koordinasi penetapan rencana tata ruang wilayah strategis dan cepat tumbuh	X	X	-	-	-	2
9.	Koordinasi perencanaan pembangunan monumen bela Negara	-	X	-	-	-	1
10.	Koordinasi perencanaan dan percepatan pembangunan IKK	-	X	-	-	-	1
11.	Koordinasi penyelesaian permasalahan	X	X	-	-	-	2

No	Kegiatan	Renstra (Tahun)		APBD (Tahun)		Tidak Sesuai	
		2015	2016	2017	2018	Prog	Keg
	penanganan sampah kota						
12.	Penyusunan indikator ekonomi daerah	X	X	x	-	-	1
13.	Koordinasi seleksi dan persiapan Kabupaten Sehat	-	-	x	-	-	1
14.	Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan	X	X	-	-	-	2
15.	Koordinasi perencanaan prasarana dan pengembangan wilayah	X	X	-	-	-	2

Sumber : Audit Renstra Bappeda Tahun 2019 (data diolah)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dokumen Renstra OPD yang telah dihasilkan tidak sepenuhnya dilaksanakan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah untuk setiap tahun perencanaan. Hal ini disebabkan berbagai permasalahan, baik itu permasalahan internal maupun eksternal. Permasalahan internal pada umumnya karena ketidaksiapan aparatur untuk menjalankan rencana yang telah ditetapkan, baik dari segi teknis pelaksanaan kegiatan ataupun dari segi ketersediaan anggaran. Sementara itu permasalahan eksternal umumnya disebabkan oleh perubahan regulasi dan aturan-aturan dari pemerintah yang lebih tinggi yaitu Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Pusat. Rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari besaran gaji maupun tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan selain itu tingkat kehadiran ditempat kerja yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan serta penggunaan waktu secara tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan juga dikatakan sebagai rendahnya tingkat kinerja karyawan (Iswandiari, & Fuadah, 2017).



Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yakni sebagai berikut :

(1) Kemampuan dan Keahlian, (2) Pengetahuan, (3) Rancangan Kerja, (4) Kepribadian, (5) Motivasi Kerja, (6) Kepemimpinan, (7) Gaya Kepemimpinan, (8) Budaya Organisasi, (9) Kepuasan Kerja, (10) Lingkungan Kerja, (11) Loyalitas, (12) Komitmen, (13) Disiplin Kerja (Kasmir, 2018). Dalam suatu organisasi, kinerja merupakan faktor yang harus dioptimalkan, karena kinerja memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan dalam memberikan kontribusi ekonomi (Wibowo, 2017). Kinerja dalam suatu organisasi perlu ditingkatkan mengingat tingkat persaingan saat ini yang juga semakin ketat (Wibisono, 2016).

Terciptanya kinerja pegawai yang tinggi sangatlah tidak mudah dikarenakan kinerja pegawai dapat timbul apabila organisasi mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal sehingga pegawai dapat memberikan kontribusi yang positif bagi instansi (Moeheriono, 2012). Salah satu upaya yang dapat ditempuh instansi untuk dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah pemberian kompensasi karena kompensasi dapat mempengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja (Fajar, Remmang, & Menne, 2021).

Organisasi yang memberi kompensasi dengan layak diduga sebagai motivasi pegawai dalam bekerja. Selain itu, pemberian kompensasi yang baik cenderung mendorong pegawai berprestasi tinggi dan setia pada organisasi. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang kurang layak akan berdampak pada

demotivasi karyawan sehingga berdampak pada kinerja yang buruk (Ningsih, Suparno, & Amir, 2020). Hasibuan, 2019) mendefinisikan kompensasi sebagai keseluruhan pendapatan yang diperoleh pegawai dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung sebagai imbal jasa dari organisasi.

Menurut Handoko, (2019) masalah kompensasi merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan. Tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu yang paling berarti bagi pegawai maupun organisasi.

Pembicaraan mengenai kompensasi di lingkungan birokrasi atau institusi publik merupakan fakta yang menarik, di negara manapun termasuk Indonesia. Seringkali kompensasi menjadi persoalan terbesar ketika telah terangkat permukaan dimana orang membicarakan bahwa korupsi atau tindakan penyelewengan kewenangan yang bersifat finansial lain seperti *mark up* dana keperluan kantor, pemangkasan dana pembangunan serta yang lain sebagainya. Sebagian dari pejabat publik berpendapat bahwa tindakan penyelewengan kewenangan tersebut dapat terjadi akibat kompensasi yang diterimanya terlalu kecil dan tidak sebanding dengan tuntutan hidup. Keadaan ini dipandang sebagai prakondisi pejabat publik mencari uang tambahan demi memuaskan hidup mereka melalui "korupsi". Selain itu, kompensasi sering disangkutpautkan dengan etos kerja Pegawai Negeri Sipil ketika gaji yang diterima rendah maka dapat berdampak bagi kinerja pegawai tersebut. Pegawai Negeri Sipil memberikan energi dan waktu tidak total dan cenderung dihitung setara dengan gaji yang diterima. Dalam konteks demikian, kompensasi seakan menjadi pembenar atas

tindakan yang salah yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil atau pejabat publik (Sulistiyani, 2011).

Penelitian yang terkait dengan penelitian ini didukung adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu (*research gap*) dari hasil penelitian terdahulu, dimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja SDM menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Katidjan, Pawirosumarto, & Isnayardi, (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Aromega, Kojo, & Lengkong, (2019) juga menunjukkan hal yang sama sedangkan kompensasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Yuta Hotel Manado. Lakoy, (2013) kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sari, Zamzam, & Syamsudin (2020) kompensasi dan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Ningsih, Suparno, & Amir (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Isvandiari, & Fuadah (2017) juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nanulaita (2018) kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompensasi. Syukri, Krinaldy, & Pasaribu (2021) kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Mardiana, & Paryanti (2021) kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai perusahaan sebaiknya memberikan perhatian dalam hal kenyamanan karyawan saat bekerja, lingkungan kerja yang nyaman menjadi faktor yang penting pegawai saat bekerja. Karena selama melakukan pekerjaan, pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang

terdapat dalam lingkungan kerjanya. Fajar, Remmang & Menne (2021). Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja Pegawai, semakin banyak tekanan didalam ruangan kerja serta tidak adanya ruangan yang kondusif sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai. Perusahaan harus lebih mempertimbangkan hal-hal seperti ini agar lebih memudahkan pegawai untuk bekerja serta untuk mencapai tujuan organisasi (Syukri, Krisnaldy & Pasaribu, 2021).

Afandi, (2018) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting di dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung adanya tingkat produktivitas kerja yang tinggi, sehingga akan dapat meningkatkan produktivitas dari perusahaan yang bersangkutan. Afandi (2018) bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Pemilihan kepuasan kerja menjadi pemoderasi bagi pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui apakah kepuasan kerja mampu memperkuat atau melemahkan pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kemudian fenomena lainnya terkait dengan lingkungan kerja, yakni kurangnya kenyamanan dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari sikap rekan kerja

yang kurang bekerja sama dengan pegawai lainnya, desain tempat kerja atau ruang pada masing-masing bidang belum dipisah-pisahkan sehingga hal ini berpengaruh terhadap aktivitas kerja sehari-hari. Oleh karena itu dengan adanya permasalahan yang terjadi maka perlunya dilakukan evaluasi mengenai komitmen organisasi dan lingkungan kerja terkait dengan permasalahan yang terjadi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota.

Penelitian yang terkait dengan penelitian ini didukung adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu (*research gap*) dari hasil penelitian terdahulu, dimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja SDM menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Nabawi (2019) mengemukakan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Siahaan & Bahri, (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Bukhari & Pasaribu (2019) motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Hanafi, (2017)) variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan tidak berpengaruh dan signifikan. Sedangkan sebaliknya Fajar, Remamang, & Menne (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap terhadap kinerja pegawai. Hutami, Semaila, & Labbase (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan berpengaruh terhadap. Agbozo *et al.*, (2017) menyatakan bahwa lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Bhagaskara & Damayanthi, (2020) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Widyaningrum &

Rahcman (2019) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nguyen, Yandi, & Mahaputra, (2020) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Akbar, (2017) terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Parashakti *et al.*, (2020) lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Organisasi sendiri juga berperan dalam mengelola pegawai agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga para pegawai bekerja dengan disiplin dan efektif. berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu instansi memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut (Mangkunegara, 2017). Aturan atau norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan/tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai.

Hal itu dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Bila para pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik. Instansi sangat mengharapkan setiap individu dalam instansi dapat menciptakan disiplin kerja yang tinggi demi kemajuan instansi dan pencapaian tujuan instansi yang efektif dan efisien (Hani, 2015).

Disiplin kerja menjadi pemoderasi bagi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yang mampu menguatkan ataupun melemahkan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang terkait dengan penelitian ini didukung adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu (*research gap*) dari hasil penelitian terdahulu, dimana pengaruh disiplin terhadap kinerja SDM menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Bawelle & Sepang (2017) menyatakan bahwa secara parsial etos kerja dan gairah kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin tidak berpengaruh. Setedjo & Kempa, (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Deni & Heliyani, (2020) menyatakan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hilmawan (2020) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jopanda (2019) Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Strategi Inisiatif Media. Man, Echdar, & Maryadi (2021) disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Fajar, Remmang & Menne (2021) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi pada Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat tersebut, peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Sebagai Variabel Intervening pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi, maka indentifikasi masalah yang terdapat dalam penelitian ini yakni:

1. Belum optimalnya perencanaan pembangunan dalam RKPD Kabupaten Lima Puluh Kota.
2. Belum maksimalnya kualitas penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah.
3. Belum optimalnya kualitas dan koordinasi penyelenggaraan Musrenbang Nagari, Musrenbang Kecamatan dan Musrenbang Kabupaten serta Forum OPD.
4. Masih lemahnya koordinasi perencanaan pembangunan dengan Pemerintah Propinsi dan Pemerintah Pusat.
5. Masih rendahnya kinerja pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan perencanaan dan pembangunan.
6. Belum maksimalnya kualitas penyusunan laporan pelaksanaan pembangunan
7. Belum tercapainya target-target yang telah ditetapkan dalam RPJMD Kabupaten Lima Puluh Kota
8. Masih banyak indikator kinerja pembangunan daerah yang belum tercapai.
9. Kompensasi yang diterima pegawai belum sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai
10. Kenyamanan dalam bekerja masih kurang terlihat dari sikap rekan kerja yang kurang bekerja sama dengan pegawai lainnya.



11. Desain tempat kerja atau ruang pada masing-masing bidang belum dipisah-pisahkan sehingga hal ini berpengaruh terhadap aktivitas kerja sehari-hari.
12. Lingkungan kerja di Sekretariat Kabupaten Lima Puluh Kota yang kurang kondusif.
13. Disiplin kerja pegawai belum optimal dalam melaksanakan pekerjaan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan indentifikasi masalah di atas, terlihat bahwa peneliti membatasi variabel yang akan diteliti yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja merupakan masalah utama yang mempenaruhi kinerja pegawai. Objek penelitian ini yaitu pegawai yang bekerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah didapat sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap disiplin pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota?

4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota?
5. Apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota?
6. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui disiplin pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota?
7. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui disiplin pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota?

## **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis secara empirik pengaruh kompensasi terhadap disiplin pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis secara empirik pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis secara empirik pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis secara empirik pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis secara empirik pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis secara empirik pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui disiplin pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis secara empirik pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui disiplin pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota.

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Penelitian diharapkan bermanfaat bagi:

1. Untuk penulis,  
Sebagai salah satu syarat menyelesaikan pendidikan S2 guna mendapatkan gelar Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang.
2. Untuk Instansi,  
Sebagai bahan masukan bagi pimpinan dan manajemen instansi dalam masalah peningkatan kinerja pegawai sebagai penentuan kebijakan instansi dalam menciptakan kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja yang baik.

3. Untuk akademik,

Sebagai salah satu referensi, bahan kajian dalam pengembangan ilmu pengetahuan rekan-rekan mahasiswa lainnya dan sebagai kelengkapan keperluan perpustakaan Universitas Putera Indonesia (YPTK) Padang dan perpustakaan Fakultas Ekonomi.

4. Untuk peneliti selanjutnya,

Khususnya Konsentrasi Sumber Daya Manusia, sebagai bahan atau informasi untuk penelitian selanjutnya.