

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan seseorang pegawai dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Sebagai sesuatu yang berhubungan positif dengan keberhasilan kerja, komitmen yang merupakan suatu sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak seseorang dalam bekerja adalah saling terkait erat. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen yang lainnya **(Prahastari, 2020)**.

Organisasi pasti memiliki target atau tujuan yang ingin dicapai dalam suatu periode tertentu. Target atau tujuan tersebut tidak akan mungkin tercapai tanpa sumber daya yang memadai. Sumber daya yang memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia atau pegawai yang baik dapat dilihat salah satunya dengan kinerja pegawai yang diberikan oleh pegawai pada organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang masih memiliki hasil kerja dibawah standar organisasi tersebut, harus terus dibina dan diarahkan untuk dapat menunjang keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya **(Supriyanto, 2018)**.

Hal yang perlu diperhatikan adalah meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat menciptakan kinerja pegawai yang berprestasi. Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi pegawai dalam suatu organisasi. Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan pasti memiliki tujuan yang sama yaitu mengharapkan hasil tugas atau pekerjaan yang baik. Dalam suatu organisasi, pegawai merupakan ujung tombak terdepan dalam memberikan pelayanan dan pelaksanaan program-program yang telah dibuat. Oleh karena itu kajian terhadap aspek-aspek yang berhubungan dengan meningkatkan kinerja pegawai menjadi sangat penting untuk dilakukan (**Ratnasari, 2021**).

Menurut **Manullang (2017)** kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta dan kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Kinerja pada dasarnya adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Berikut ini indikator kinerja utama tahun 2020-2021 masih belum tercapai secara maksimal dapat dilihat pada tabel berikut. Berikut adalah tabel 1.1 data

capaian kinerja pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Capaian Indikator Kinerja Utama**  
**Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Tahun 2020-2021**

| No | Indikator kinerja Utama | Tahun 2020 |           | Tahun 2021 |           |
|----|-------------------------|------------|-----------|------------|-----------|
|    |                         | Target     | Realisasi | Target     | Realisasi |
| 1  | Disiplin kerja          | 90 %       | 70,54 %   | 92 %       | 83,9%     |
| 2  | Upah dan gaji           | 95 %       | 72,02 %   | 95 %       | 93,05 %   |
| 3  | Kerjasama               | 85 %       | 85,21 %   | 85 %       | 87,38 %   |
| 4  | Insentif                | 95 %       | 68,78 %   | 95 %       | 98,21 %   |
| 5  | Tunjangan               | 100 %      | 100 %     | 100 %      | 100 %     |
| 6  | Kejujuran               | 90 %       | 98,78 %   | 93 %       | 99,29 %   |
| 7  | Kualitas kerja          | 100%       | 75,21%    | 100%       | 85,82%    |
| 8  | Kuantitas kerja         | 100%       | 67,44%    | 100%       | 87,49%    |

*Data : Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Tahun 2020-2021*

Berdasarkan data 2020 di atas dapat dilihat bahwa terdapat 8 Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan, dari 8 Indikator Kinerja Utama (IKU) hanya ada 3 Indikator Kinerja Utama (IKU) yang tercapai 100% secara optimal, jenis kegiatan tersebut terdapat dalam kerjasama target (85%) sedangkan realisasinya (85,21%), tunjangan target (100%) sedangkan realisasinya (100%), dan kejujuran target (90%) sedangkan realisasinya (98,78%) dan 5 Indikator Kinerja Utama (IKU) yang tidak tercapai 100% secara optimal, jenis kegiatan tersebut terdapat disiplin kerja (70,54 %), upah dan gaji (72,02 %), insentif (68,78 %), kualitas kerja (75,21%) dan kuantitas kerja (67,44%).

Berdasarkan data 2021 di atas dapat dilihat bahwa terdapat 8 Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan, dari 8 Indikator Kinerja Utama (IKU) hanya ada 4 Indikator Kinerja Utama (IKU) yang tercapai 100% secara optimal, jenis kegiatan tersebut terdapat dalam kerjasama target (85%) sedangkan realisasinya (87,38%), insentif target (95%) sedangkan realisasinya (98,21%), tunjangan target (100%) sedangkan realisasinya (100%), dan kejujuran target (93%) sedangkan realisasinya (99,29%) dan 4 Indikator Kinerja Utama (IKU) yang tidak tercapai 100% secara optimal, jenis kegiatan tersebut terdapat disiplin kerja (83,9%), upah dan gaji (93,05%), kualitas kerja (85,82%) dan kuantitas kerja (87,49%). Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa deskripsi hasil kinerja pegawai belum optimal, disinyalir disebabkan oleh motivasi kerja, kompensasi dan disiplin.

Menurut **Wahyudi (2017)** kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama atau perilaku yang nyata ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. motivasi juga merupakan faktor penting dalam kinerja. Menurut **Mulyasa (2017)** motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang karyawan mau dan rela dalam mengarahkan kemampuan yang dimiliki secara maksimal baik berupa tenaga maupun waktu dalam mengemban tugas dan tanggung jawab serta menunaikan kewajiban dalam pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja sama sehingga mencapai hasil yang optimal. Suatu perusahaan dapat berkembang dengan baik dan mampu mencapai tujuannya, karena didasari oleh motivasi. Motivasi tersebut dapat bersifat intrinsik, yaitu motivasi yang timbul karena tenaga penjualn yang menemukan *reward* dengan melakukan pekerjaan itu sendiri.

Menurut **Manullang (2017)** motivasi adalah hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja dengan giat dan antusias sehingga mencapai hasil yang optimal. Motivasi juga berlaku untuk diri seorang pemimpin sendiri. Dengan adanya motivasi seorang pemimpin juga tidak akan mempunyai dorongan untuk membawa perusahaan atau organisasi kearah yang lebih maju dan berkembang. Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh- sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Apabila Motivasi yang diberikan organisasi sesuai dengan prestasi kerja pegawai, maka akan menambah motivasi kerja pegawai sehingga hasil kerja pegawai akan

semakin meningkat. Namun pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan ini motivasi yang diberikan masih rendah.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Menurut **Hartatik (2016)** kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial- yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi/ jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pengertian tersebut menekankan bahwa kompensasi berkaitan dengan penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada karyawan secara langsung atau tidak langsung. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Menurut **Simamora (2016)** kompensasi adalah pendapatan langsung dalam bentuk uang sebagai kompensasi atas jasa yang dibayarkan oleh institusi secara periodik kepada Pegawai Negeri Sipil dan mempunyai jaminan yang pasti, kesejahteraan disebut juga kompensasi pelengkap atau gaji tersembunyi. Kompensasi adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi. Dapat juga dikatakan bahwa kompensasi sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai masih belum sesuai dengan hasil kerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan masih rendah.

Sedangkan faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah Disiplin, disiplin pegawai yang masih sangat rendah. Menurut **Hartatik (2016)** disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja juga merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi. Disiplin kerja adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diha rapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan ke disiplin organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Lusri dan Siagian (2017)** diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Menurut penelitian **Putri dan Amir (2021)** membuktikan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh **Iswari dan Pradhanawati (2018)** membuktikan bahwa secara parsial dan signifikan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Prahastari (2020)** diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang tidak signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Menurut penelitian **Ratnasari (2021)** membuktikan bahwa

disiplin berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh **Supriyanto (2018)** membuktikan bahwa secara parsial dan signifikan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *According to research (Swanson et al., 2020) the results of the analysis prove that work discipline has partially and significant effect on employee performance in Media Prima Berhad. According to research (Atatsi & Stoffers, 2021) the results of the analysis prove that work discipline has partially and significant effect on employee performance in Intel. According to research (Winarno, 2021) the results of the analysis prove that compensation has partially and significant effect on employee performance in Walmart (WMT).*

Menurut penelitian (**Asbari et al., 2019**) hasil analisis membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (**Rumondor, 2016**) hasil analisis membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (**Bustomi et al., 2020**) hasil analisis membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *According to research (Ariaf, 2021) the results of the analysis prove that compensation has partially and significant effect on employee performance in United Parcel Service. According to research (D. Umar et al., 2021) the results of the analysis prove that work motivation has partially and significant effect on employee performance in State Grid Corporation of China. According to research (Sarmawa et al., 2017) the results of the analysis prove that work motivation has*

*partially and significant effect on employee performance in China National Petroleum.*

Berdasarkan fenomena di atas penulis ingin mengetahui **Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan kajian-kajian teori MSDM dan fenomena yang telah diuraikan dari latar belakang, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Hasil kinerja pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan masih belum optimal
2. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan belum sesuai dengan prestasi yang dihasilkan pegawai
3. Disiplin kerja pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan masih rendah karena masih banyak pegawai yang datang terlambat
4. Motivasi kerja yang lemah berdampak buruk pada hasil kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan
5. Lingkungan kerja pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan kurang kondusif karena masih banyaknya suara bising dilingkungan kantor

6. Banyaknya pegawai yang datang terlambat
7. Kepemimpinan yang dijadikan panutan kurang ketelitiannya
8. Pengalaman kerja masih rendah
9. Produktivitas kerja belum maksimal
10. Prestasi kerja masih rendah

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian lebih berfokus dan tidak menimbulkan banyak penafsiran maka perlu dibatasi permasalahan yang diteliti. Hal ini bertujuan agar penelitian yang dilakukan dapat diungkap secara lebih cermat dan teliti. Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, maka variabel-variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah kompensasi dan disiplin, variabel intervening adalah motivasi kerja, sedangkan untuk variabel terikat adalah kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan. Periode penelitian tahun 2022.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap motivasi kerja pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan ?

4. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan ?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan ?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan ?
7. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan ?

## **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan masalah yang terdapat dilatar belakang masalah, maka tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui dan menganalisis secara empirik :

1. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan
2. Pengaruh disiplin terhadap motivasi kerja pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan
3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan
4. Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan

5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan
6. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan
7. Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan penelitian tersebut maka dapat diperoleh manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dapat mengaplikasikan pengetahuan, pengalaman, dan wawasan peneliti dalam bangku perkuliahan jurusan manajemen dengan konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan

Dapat dimanfaatkan oleh Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan , sebagai bahan evaluasi atas variabel kompensasi, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga bermanfaat sebagai bahan informasi dan masukan untuk meningkatkan kinerja pegawai pegawai.

### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat digunakan sebagai tambahan referensi untuk penelitian yang akan datang sehingga akan membantu untuk mempercepat dan melengkapi penelitian yang diperlukan selanjutnya.