

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai berbagai macam tujuan. Di dalam organisasi manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Dari sudut pandang manajemen ada beberapa persyaratan agar suatu tujuan perusahaan dapat dikelola secara efektif. Keefektifan perusahaan menyesuaikan tujuan tim dan individu, dengan memperbaiki kinerja dan memotivasi kinerja.

Mengingat pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era globalisasi ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Motivasi menurut Mc.Clelland adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu yang berasal dari dalam dirinya bukan atas dorongan pihak lain (Vaithzal 2011:837). Dalam meningkatkan motivasi pegawai pada suatu instansi perlu merencanakan suatu strategi untuk mendorong para pegawai agar semangat dalam bekerja. Untuk itu, dalam pencapaian tujuan tersebut maka seluruh sumber daya manusia harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya.

Dengan motivasi pegawai yang tinggi maka sebuah instansi akan mencapai tujuannya sesuai dengan yang ditetapkan. Motivasi juga dapat meningkatkan tanggung jawab dan kualitas kerja pegawai yang pada akhirnya akan menguntungkan suatu instansi.

Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas dalam bidang pertanian tanaman pangan dan hortikultura Provinsi Jawa Barat, serta memiliki Program pusat Kementerian Pertanian untuk tahun 2013-2018, prioritas yang akan dilaksanakan, yaitu: Peningkatan Produksi Pertanian, Pemberdayaan Sumber daya Pertanian, Pencegahan dan Penanggulangan Penyakit Tanaman, Ternak dan Ikan, Pemasaran dan Pengolahan Hasil Pertanian, Perkebunan, Peternakan, Perikanan dan Kehutanan. Kegiatan-kegiatan yang merupakan penjabaran dari program tersebut harus mengkomodir produk-produk unggulan dibidang pertanian tanaman pangan dan hortikultura.

Pentingnya motivasi kerja di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat yaitu untuk mewujudkan terlaksananya tujuan instansi. Motivasi kerja merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Motivasi karyawan dapat digambarkan dari bagaimana kinerja yang dihasilkan (Siswanto, 2010:269).

Untuk melihat kondisi awal motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat, maka penulis melakukan pra survei terhadap 24 orang pegawai dengan mengambil sampel dari sebagian populasi dan hasilnya dapat di lihat pada Tabel berikut :

**Tabel 1.1**  
**Hasil Kuesioner pra Survei Mengenai Motivasi kerja pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat**

No	Pernyataan	SS(5)		S(4)		TS(3)		KS(2)		STS(1)		Jml Skor	Skor ideal
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Dalam setiap aktivitas selalu mengejar penghargaan.	4	20	6	24	10	30	4	8	0	0	82	120
2	Menyukai tantangan dalam pekerjaan.	3	15	5	20	12	36	3	6	1	1	72	120
3	Ingin bekerja lebih baik dari pada sebelumnya.	7	35	10	40	5	15	2	4	0	0	84	120
4	Bekerja dalam kondisi kerja yang baik dan fasilitas yang mencukupi	3	15	7	21	6	18	5	10	3	3	67	120
5	Melakukan pekerjaan hingga tuntas.	8	40	7	28	7	21	2	4	0	0	93	120
<b>Jumlah</b>											398		
<b>Rata-rata</b>											79.6		
<b>F = Frekuensi N= Frekuensi x Skor Jumlah responden = 24</b> <b>Jumlah Pernyataan = 5</b> <b>Skor Ideal = Jumlah responden x Skor tertinggi</b>													

*Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei (2016)*

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa nilai motivasi kerja pegawai yang ada pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat masih jauh dari skor ideal yaitu 120 yang dimana skor ideal didapatkan dari jumlah responden yaitu 24 dikali dengan skor tertinggi yaitu 5 sehingga didapatkan skor ideal 120 dan diperoleh jumlah skor pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat, mengejar penghargaan sebesar 82, menyukai tantangan dalam pekerjaan sebesar 72, bekerja lebih baik dari pada sebelumnya sebesar 84, bekerja dalam kondisi

kerja yang baik dan fasilitas yang mencukupi sebesar 67 dan menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas sebesar 93. Hal ini menandakan bahwa pada dimensi motivasi yaitu keinginan pegawai untuk berprestasi masih cenderung rendah. Motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat masih belum mencapai standar.

Unsur-unsur penggerak motivasi salah satunya adalah kinerja. Dimana kondisi saat ini menunjukkan gejala yang kurang baik dengan adanya penurunan motivasi kerja pegawai dimana tingkat absensi dalam beberapa bulan kebelakang menurun, sebagaimana pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi absensi pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat bulan Januari – April tahun 2016**

Bulan	Total Pegawai (orang)	Sakit	Izin	Tanpa Alasan	Tanpa alasan (%)
Januari	151	19	58	63	54%
Februari	151	9	40	50	39%
Maret	151	17	55	48	43%
April	151	9	85	63	47%
Menentukan persentase kehadiran pegawai $\text{Jumlah tidak hadir} / \text{Jumlah pegawai} \times 100\%$					

*Sumber : Dinas pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat (diolah)*

Berdasarkan data absensi, bahwa motivasi kerja pegawai masih rendah dilihat dari tabel 1.2 tingkat ketidakhadiran pegawai tanpa alasan di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat setiap bulannya meningkat, terlihat pegawai tidak memiliki dorongan untuk bekerja secara maksimal, kemudian tingkat dorongan untuk selalu hadir. Terlihat pada bulan Januari sebanyak 63 orang atau sebesar 54% dan bulan April sebesar 47%.

Maka hal tersebut mengindikasikan bahwa tingkat kedisiplinan kerja yang rendah. Kurang kedisiplinan pegawai ditunjukkan bahwa ada beberapa pegawai yang tidak masuk kerja lebih dari sehari.

Untuk mengetahui permasalahan disiplin kerja yang terdapat di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat penulis melakukan pembagian kuesioner kepada 24 pegawai secara acak. Di bawah ini penulis menyajikan hasil penelitian pendahuluan pada tabel 1.3 tentang tingkat kepentingan variabel-variabel disiplin kerja dalam mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Kuesioner pra Survei Mengenai Disiplin Kerja kerja pada Dinas**  
**Petanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat**

No	Ukuran	SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)		Jml skor	Skor ideal
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Tingkat ketidakhadiran kerja yang rendah	4	20	8	32	12	36	0	0	0	0	88	120
2	Datang dan pulang tepat waktu sesuai peraturan perusahaan	4	20	9	36	10	30	1	2	0	0	88	120
3	Tidak menggunakan jam istirahat berlebihan	5	25	11	44	6	18	2	4	0	0	91	120
4	Mendapatkan sanksi berupa hukuman/ teguran apabila melanggar peraturan	5	25	7	28	12	36	0	0	0	0	89	120
5	Pemimpin di perusahaan sudah tegas dalam menerapkan peraturan yang ditetapkan serta disiplin dalam bekerja	3	15	8	32	13	39	0	0	0	0	86	120
<b>Jumlah</b>											442		
<b>Rata-rata</b>											88,4		
<b>F = Frekuensi N= Frekuensi x Skor Jumlah responden = 24</b> <b>Jumlah Ukuran = 5</b> <b>Skor Ideal = Jumlah responden x Skor tertinggi</b>													

Sumber : hasil pengolahan data kuesioner pra survei (2016)

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa masih terdapatnya permasalahan yang terjadi pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat, hal ini dapat dilihat dari aspek-aspek variabel disiplin kerja masih jauh dari skor ideal yaitu 120 yang dimana skor ideal didapatkan dari jumlah responden yaitu 24 dikali dengan skor tertinggi yaitu 5 sehingga didapatkan skor ideal 120 dan diperoleh jumlah skor tingkat ketidakhadiran sebesar 88, ketepatan waktu sesuai peraturan perusahaan jumlah skor 88, pemberian sanksi berupa hukuman/ teguran apabila melanggar peraturan jumlah skor 89 dan kurang tegasnya dalam menerapkan peraturan yang ditetapkan serta disiplin dalam bekerja skornya hanya 86.

Adanya masalah disiplin kerja pegawai diperkuat dengan hasil wawancara bahwa masih banyak pegawai yang terlambat masuk kerja sehingga tidak dapat mengikuti apel pagi dan masih ada pegawai yang pulang lebih cepat dari yang seharusnya. Berdasarkan hasil wawancara keterlambatan pegawai saat masuk kerja itu disebabkan oleh beberapa alasan yaitu macet, keperluan pribadi dan rumah yang jauh dari lokasi tempat bekerja. Sedangkan alasan pegawai yang pulang lebih cepat dikarenakan oleh adanya keperluan pribadi.

Tingkat keterlambatan pegawai saat masuk kerja, pulang kerja lebih awal dari yang seharusnya dan tidak mengikuti apel pagi, peningkatan ketidakhadiran pegawai tanpa alasan tersebut dikarenakan kurangnya pengawasan dan perhatian pimpinan terhadap pegawainya sehingga tidak termotivasi untuk bekerja secara maksimal. Kurangnya keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan instansi pemerintah dan norma-norma sosial. Hal ini menjadi indikasi masalah yang

disebabkan motivasi karyawan yang rendah serta didukung dengan disiplin kerja karyawan yang kurang, sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan. Pegawai harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 pasal 1 bahwa Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin dan pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun luar jam kerja.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja bukan hanya faktor disiplin kerja, faktor kompensasi juga diindikasikan menjadi faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Berikut disajikan hasil pra surevei mengenai kompensasi pada Dinas Petanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat.

**Tabel 1.4**  
**Hasil Kuesioner pra Survei Mengenai Kompensasi pada Dinas Petanian**  
**Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat**

No	Ukuran	SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)		Jml skor	Skor ideal
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1.	Gaji sesuai dengan jabatan yang diduduki	3	15	13	52	8	24	0	0	0	0	91	120
2.	Insentif yang sesuai atas kerja yang melebihi standar	3	15	5	20	16	48	0	0	0	0	83	120
3.	Kesehatan di tempat kerja sudah terjamin	2	10	6	24	12	36	4	8	0	0	78	120
4.	THR	4	20	11	44	8	24	1	2	0	0	90	120
5.	Tunjangan kesehatan	3	15	8	32	13	39	0	0	0	0	86	120
6.	Tip lembur	3	15	7	28	14	42	0	0	0	0	85	120
7.	Bonus	1	5	6	24	17	51	0	0	0	0	80	120
<b>Jumlah</b>											593		
<b>Rata-rata</b>											84,7		
<b>F = Frekuensi N= Frekuensi x Skor Jumlah responden = 24</b> <b>Jumlah Ukuran = 7</b> <b>Skor Ideal = Jumlah responden x Skor tertinggi</b>													

*Sumber : hasil olah data kuesioner pra survei (2016)*

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat dari aspek-aspek variabel kompensasi masih jauh dari skor ideal yaitu 120 yang dimana skor ideal didapatkan dari jumlah responden yaitu 24 dikali dengan skor tertinggi yaitu 5 sehingga didapatkan skor ideal 120 dan diperoleh jumlah skor dalam pemberian gaji yang sesuai dengan jabatan hanya 91, insentif yang diberikan atas kerja yang melebihi standar jumlah skor 83, jaminan kesehatan di tempat kerja jumlah skor 78, tunjangan hari raya jumlah skor 90, tunjangan kesehatan jumlah skor 86, pemberian tip lembur jumlah skor 85, dan jumlah skor untuk bonus sebesar 80.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai kompensasi pegawai yang diberikan dirasa kurang memenuhi kebutuhan hidup, apabila pegawai tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan yang ditentukan dalam suatu periode maka bonus yang diberikan akan dikurangi dan dalam pembagian besar maupun kecil

insentif yang diberikan pada setiap bagian berbeda-beda pada sub.bagian kepegawaian merasa insentif yang diterima lebih kecil sehingga pegawai merasa tidak adil. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat masih belum maksimal.

Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi pegawai salah satunya dengan meningkatkan kompensasi. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2009:118).

Kompensasi juga bisa diartikan sebagai segala sesuatu yang diterima oleh para pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan oleh mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan atau kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi, kompensasi langsung meliputi gaji, bonus atau insentif, komisi.

Selain kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung juga mempunyai peranan tidak kalah pentingnya untuk meningkatkan motivasi pegawai. kompensasi tidak langsung meliputi tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan. Setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan pegawai dalam suatu instansi tidak terlepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhannya.

Kompensasi diindikasikan menjadi salah satu penyebab kurang optimalnya motivasi kerja pegawai. Pegawai merasa kurang puas atas pemberian jumlah kompensasi bahwa permasalahan yang ada yaitu besaran kompensasi yang diberikan dan pegawai sering mengeluhkan pemberian insentif atau bonus dirasakan kurang memenuhi kebutuhan hidup, kondisi tersebut memberikan kurang memotivasi pegawai untuk bekerja secara kompetitif karena pada variabel kompensasi dengan indikator penggajian hanya mempertimbangkan masa kerja dan golongan. Pegawai merasa kurang menerima penghargaan dari atasan atas prestasi yang telah dicapai.

Berdasarkan uraian masalah diatas, diduga rendahnya pemberian motivasi kerja pegawai terlihat dari hasil kuesioner pra survei terhadap motivasi kerja yang dipengaruhi oleh disiplin kerja dan kompensasi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA DI DINAS PERTANIAN TANAMAN PANGAN PROVINSI JAWA BARAT”

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian**

Identifikasi masalah dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang diindikasikan dapat mempengaruhi motivasi pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat yaitu Disiplin kerja dan Kompensasi.

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas diindikasikan terdapat masalah dalam motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat. Masalah yang terjadi diduga akibat adanya indikator Disiplin Kerja dan Kompensasi yang kurang sesuai.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain :

#### 1. Motivasi kerja

- Keinginan pegawai untuk berprestasi masih cenderung rendah.
- Kurangnya motivasi kerja dari setiap karyawan.
- Kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan.

#### 2. Disiplin kerja

- Pegawai tidak selalu datang ke kantor tepat pada waktu dan pulang lebih cepat dari jam pulang kantor.
- Tingginya tingkat ketidakhadiran (absensi) pegawai.
- Pegawai tidak mengikuti apel pagi.
- Kurangnya pengawasan dan perhatian pimpinan terhadap pegawainya

#### 3. Kompensasi

- Besarnya kompensasi yang diberikan dirasa kurang memenuhi kebutuhan hidup.
- Pegawai kurang menerima penghargaan dari atasan atas prestasi yang telah dicapai.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat.
2. Bagaimana kompensasi di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat.
3. Bagaimana motivasi kerja di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat.
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai baik secara simultan dan parsial.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan dan mendapatkan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian skripsi di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen di Universitas Pasundan Bandung.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa :

1. Disiplin kerja di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat.
2. Kompensasi di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat.
3. Motivasi kerja di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat.
4. Besarnya pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat secara simultan maupun parsial.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini diajukan guna menjelaskan mengenai manfaat dan kontribusi yang dapat diperoleh dari penelitian baik kegunaan teoritis maupun praktis.

### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Adapun kegunaan penelitian secara teoritis sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru yang berhubungan mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat. Selain itu dapat dijadikan sebagai suatu perbandingan antara teori dalam penelitian dengan penerapan dalam dunia kerja yang sebenarnya.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk memungkinkan peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian mengenai topik-topik yang berkaitan dengan peneliti ini, baik yang bersifat melanjutkan atau melengkapi.

## **1.4.2 Kegunaan Praktisi**

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dan pertimbangan yang berarti dalam membuat keputusan bagi pemimpin dimasa yang akan datang.

### **1.4.2.1 Kegunaan Praktisi**

#### **1. Bagi Lembaga/Instansi**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan melalui kedisiplinan dan motivasi kerja yang berkaitan dengan kebutuhan pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat.

#### **2. Bagi pihak akademis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

#### **3. Bagi Pihak Lain**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah pengetahuan, serta informasi kepada dunia akademis sehingga dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.