BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi, yang dapat dilihat dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta kedisiplinan dalam bekerja. Kinerja Pegawai sangatlah penting karena bisa menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mecapai tujujuan. Jika Pegawai bekerja dengan baik, maka pekerjaan bisa selesaai lebih cepat dan hasil kerja juga lebih berkualitas. Kinerja pegawai dapat dipahami sebagai tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yang dipengaruhi oleh beberapa faktor penting, yaitu motivasi kerja sebagai dorongan internal yang membuat pegawai lebih semangat dan bertanggung jawab, kompensasi sebagai bentuk penghargaan yang diberikan organisasi sehingga dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja, serta disiplin kerja yang mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang berlaku. Dengan adanya motivasi yang tinggi, kompensasi yang layak, dan disiplin kerja yang baik, maka kinerja pegawai akan meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Menurut Anwar, (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan mengukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan Fahmi, (2018) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil yang

diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Umam (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan ukuran nilai atau standar tertentu organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Menurut Torang dalam Fahrizal & Nurriqli (2022), kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Menurut Suwati, setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai (Yuliantoharinugroho & Fahlefi, 2022).

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja. Motivasi kerja menurut Suseno & Sugiyanto (2010) bahwa motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan akan memengaruhi terciptanya komitmen organisasi. Adapun motivasi kerja itu sendiri adalah suatu proses di mana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu, tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Rahmadita, 2013). Melihat arti motivasi kerja, maka

orang yang tidak mempunyai motivasi kerja, tidak mempunyai hasil kerja yang tinggi.

Selain motivasi kerja, kompensasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawaai. Menurut Sihotang (2007:220), kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan manajer, baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap karyawan. Menurut Rivai (2010:741), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Drs. Malayu S.P. Hasibuan (2014:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang diberikan pada karyawan tidak hanya berbentuk uang, tetapi dapat berupa barang dan jasa pelayanan. Tingkat kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaanya dengan lebih baik lagi. Jika kompensasi yang diberikan rendah, kinerja karyawan akan menurun karena karyawan merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban pekerjaanya.

Selain motivasi kerja dan kompensasi, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja (Nitisemito, 2002:199) adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan Pemerintah

baik tertulis maupun tidak tertulis. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Jika kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sebagai gambaran apabila suatu Pemerintah hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan semangat dan disiplin kerja Pegawai, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi.

Menurut Sutrisno (2010) disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Menurut Pridjominto (1993) mengemukakan disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Untuk mencapai tujuan maksimal, kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena tanpa disiplin yang baik akan sulit terwujud tujuan yang maksimal

Dengan luasnya ruang lingkup pekerjaan, Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Nusa Tenggara Timur membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas serta tenaga teknis yang berkompeten di bidangnya. Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Nusa Tenggara Timur sangat bergantung pada kinerja para pegawainya. Hal ini dikarenakan fungsi utama Dinas Pertanian

dan Ketahanan Pangan Provinsi Nusa Tenggara Timur mencakup pengelolaan sektor pertanian, ketahanan pangan, serta pelayanan kepada masyarakat yang berkaitan dengan kebutuhan pangan dan pengembagan pertanian di daerah. Pelaksaan tugas tersebut meliputi berbagai kegiatan, seperti perencanaan program pertanian, pengelolaan distribusi pangan, pembinaan kepada petani, hingga pelaksaan pengadaan sarana dan prasarana pendukung. Dalam proses pengadaan, Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Nusa Tenggara Timur juga terlibat mulai dari penyusuanan rencana hingga evaluasi administrasi dan harga terhadap penawaran yang masuk. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan agar pegawai memiliki kualitas dan keterampilan yang memadai dalam menjalankan tugasnya.

Selain itu, sistem penilaian kinerja yang objektif dan adil juga berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Dengan adanya penilaian tersebut, pegawai diharapkan bekerj secara optimal, meningkatkan kemampuan dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut. Untuk mengetahui tingkat optimalisasi kerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Nusa Tenggara Timur, dapat dilihat melalui data penilaian kinerja pada tahun 2023-2025, data penilaian kinerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1.1

Pencapaian Nilai Kinerja Organisasi (NKO)

Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi NTT

Periode Tahun 2023-2025

No	Indikator Kinerja	Tahun	Target	Realisasi	Capaian kinerja (%)	Satuan
1	Share PDRB Sektor Pertanian (Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan) terhadap Total PDRB	2023	12,72	29,24	229,87	A
		2024	12,73	28,76	225,92	
		2025	12,74	27,57	216,41	
	Rata-Rata				224,07%	
2	Nilai Tukar Petani	2023	105	97,54	92,90	C
		2024	105			
		2025	105,5	100,8	95,55	
	Rata-Rata				94,43%	
3	Skor Pola Pangan Harapan (PPH)	2023	71	74,37	104,75	A
		2024	76	72,38	95,34	
		2025	76,50	79,34	103,71	
	Rata-Rata				101,23%	

Sumber: Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi NTT Tahun 2026

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa secara umum kinerja organisasi menunjukan hasil yang sangat baik. Hal ini terlihat dari perbandingan antara target dan realisasi pada setiap indikator yang mampu mencapai bahkan melampaui target yang telah ditetapkan. Pada indikator Share PDRB Sektor Pertanian terhadap Total PDRB, memperoleh kategori A (sangat berhasil) karena target tahun 2023 ke 2024 mengalami kenaikan sebesar 0,01, kemudian tahun 2024 ke 2025 kembali naik sebesar 0,01.

Sementara itu, realisasi dari tahun 2023 ke 2024 mengalami penurunan sebesar 0,48 dan tahun 2024 ke 2025 kembali turun sebesar 1,19. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun target meningkat setiap tahun, realisasi justru mengalami penurunan. Pada indikator Nilai Tukar Petani, memperoleh kategori C (cukup berhasil) karena target tahun 2023 ke 2024 tidak mengalami perubahan karena tetap berada pada angka yang sama. Namun pada tahun 2025 target meningkat sebesar 0,5. Untuk realisasi, tahun 2023 ke 2024 mengalami kenaikan sebesar 2,05 dan tahun 2024 ke 2025 kembali naik sebesar 1,21. Kondisi ini menunjukkan bahwa realisasi terus meningkat dari tahun ke tahun dan semakin mendekati target yang ditetapkan. Sedangkan pada indikator skor pola pangan harapan (PPH), memperoleh kategori A (sangat berhasil) karena target tahun 2023 ke 2024 mengalami kenaikan sebesar 5, kemudian tahun 2024 ke 2025 naik kembali sebesar 0,50. Pada bagian realisasi, tahun 2023 ke 2024 mengalami penurunan sebesar 1,99, tetapi pada tahun 2024 ke 2025 meningkat cukup besar yaitu sebesar 6,96. Hal ini menunjukkan bahwa realisasi sempat turun pada tahun 2024, namun kembali meningkat pada tahun 2025.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuliantoharinugroho dan Fahlefi (2024) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Tehadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Bantul DIY. Hasil Penelitian menunjukan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan

kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Mawarsari, dkk (2024) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. POS (Persero) Regional IV Semarang. Hasil penelitian menunjukan bahwa Motivasi Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. POS (Persero) Regional IV Semarang. Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Dhiyan Nanda Pratama, Ignatius Soni Kurniawan (2023) dengan judul pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Yogyakarta Mega Grafika. Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Nusa Tenggara Timur secara umum sudah menunjukkan hasil yang cukup baik, terutama dalam pelaksanaan tugas dan pelayanan. Namun demikian, masih terdapat kesenjangan antara target yang telah ditetapkan dengan realisasi yang dicapai. Kondisi ini dapat menjadi indikasi bahwa masih ada aspek yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia, seperti motivasi kerja, pemberian kompensasi, dan tingkat disiplin kerja pegawai. Apabila hal tersebut tidak didukung dengan kompensasi yang layak serta kebijakan yang mampu meningkatkan motivasi dan kedisiplinan, maka

dalam jangka panjang dapat berdampak pada menurunnya semangat kerja pegawai. Oleh karena itu, hal ini mendorong saya untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja, karena Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Nusa Tenggara Timur tersebut perlu memastikan bahwa motivasi kerja pegawai tetap terjaga, kompensasi yang diberikan sudah sesuai, serta disiplin kerja terus ditingkatkan, sehingga kinerja pegawai dapat optimal tanpa mengabaikan kesejahteraan pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah di jelaskan di atas, maka penulis akan melakukan penelitian tentang **"Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Nusa Tenggara Timur."**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi masalah penelitian adalah "pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Nusa Tenggara Timur''

1.3. Persoalan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah penelitian yang dipaparkan, maka adapun persoalan penelitian adalah sebagai berikut:

1) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Nusa Tenggara Timur?

2) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Nusa Tenggara Timur?
3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Nusa Tenggara Timur?

1.4. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

1) Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Nusa Tenggara Timur.
2) Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Nusa Tenggara Timur.
3) Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Nusa Tenggara Timur**.**

b. Manfaat Penelitian

1) Manfaat Akademis

Penelitian ini mendukung pernyataan dan teori dari hasil-hasil penelitian sebelumnya bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi bahan informasi dan sebagai tambahan bahan referensi, juga sebagai bahan masukan dan bahan evaluasi bagi pimpinan pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam mengambil keputusan-keputusan strategis yang berkaitan dengan kinerja pegawai.