

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dunia kerja pada era globalisasi sata ini sangat membutuhkan sumber daya manusai yang berpikir maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi, berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dengan tujuan untuk mencapai kelangsungan hidupnya. Sumber daya manusia memiliki kontribusi dalam menentukan masa depan organisasi melalui orientasi fungsional, bukan lagi pengawasan, pengarahan, dan pengendalian saja, tetapi sudah pengembangan, kreativitas, fleksibilitas dan manajemen proaktif. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai pada sebuah organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang baik dapat terlihat dengan kinerja pegawai yang baik. Rendahnya kinerja pegawai yang berakibat rendahnya kinerja salah satunya disebabkan oleh turunya kinerja. Kinerja pegawai pada dasarnya dipengaruhi atau ditentukan oleh berbagai faktor, diantaranya disiplin kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja.

Disiplin sebagaimana asal katanya *discipline* (inggris) yang berarti tertib, taat mengendalikan tingkah laku, penguasa diri, kendali diri, latihan membentuk, meluruskan atau menyempurnakan sesuatu, sebagai kemampuan mental atau karakter moral, hukum yang diberikan untuk melatih atau memperbaiki, kumpulan atau sistem peraturan bagi tingkah laku. Ketidaksiplinan di dalam organisasi salah satu bentuk

yang merugikan baik sebagai individu atau sebuah organisasi yang akan berdampak pada suasana kerja yang tidak nyaman di dalam organisasi.

Berbagai penelitian yang telah dilakukan para ahli manajemen dan pengalaman para praktisi dalam berbagai organisasi, menyatakan bahwa salah satu indikator manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam kedisiplinan yang berkaitan langsung dengan keberhasilan peningkatan kinerja, baik pada tingkat personal, kelompok kerja dan pada tingkat organisasi. Menurut (Hasibuan, 2016:444) bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan, dengan disiplin kerja yang tinggi maka diharapkan akan dapat membantu meningkatkan kinerja seseorang terhadap sebuah perusahaan atau organisasi. Begitu juga menurut penelitian Suci (2015) yang mengatakan bahwa disiplin adalah salah satu cara yang dilakukan guna mencapai tujuan sebuah organisasi atau perusahaan.

Kantor Pertanahan Kabupaten adalah unit kerja Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional di wilayah Kabupaten atau Kota yang secara langsung melaksanakan kegiatan pelayanan pendaftaran hak atas tanah dan pemeliharaan daftar umum pendaftaran tanah. Tugas Pokok dan Fungsi Kantor Pertanahan diatur oleh Peraturan Menteri Agraria dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional Nomor 38 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional dan Kantor Pertanahan. Kantor Pertanahan

sebagai garda terdepan dari Kementerian Agraria dan Tata ruang/Beban Pertanahan Nasional mempunyai tugas untuk memberikan pelayanan di bidang pertanahan secara langsung kepada masyarakat.

Kantor Pertanahan Kabupaten Rembang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan di bidang agrari atau pertanahan dan tata ruang dalam pemerintahan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan Negara. Salah satu tugas pokok dari Kantor Pertanahan Kabupaten Rembang yaitu melayani masyarakat dalam bidang pelayanan pertanahan, sudah seharusnya para pegawainya memiliki kinerja-kinerja individu yang baik sehingga menghasilkan kinerja organisasi yang baik pula demi keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Peningkatan kualitas kerja pegawai untuk meningkatkan kinerja menjadi mutlak diperlukan oleh seluruh organisasi.

Suatu organisasi yang berorientasi pelayanan, berusaha agar semua sumber daya yang dimiliki dapat didayagunakan secara optimal, sehingga perlu pengelolaan secara efektif. Saat ini Kantor Pertanahan Kabupaten Rembang mempunyai pegawai sebanyak 114 orang terdiri dari 42 orang PNS, 42 orang PPNPN (Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri) dan 30 staf yang berstatus ASK (Asisten Surveyor Kadaster). Waktu kerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Rembang sesuai dengan Keputusan Pemerintah Nomor 68 Tahun 1995 tentang Hari Kerja di Lingkungan Lembaga Pemerintahan, yaitu jumlah jam kerja efektif dalam lima hari kerja tersebut adalah 37,5 jam, dan ditetapkan sebagai berikut hari senin sampai dengan hari kamis : jam 7.30 -16.00 Waktu istirahat : Jam 12.00-13.00. Hari jumlat: Jam 7.30-16.30 Jam 11.30-13.00.

Berdasarkan pengamatan dilapangan dari segi disiplin waktu bekerja masih ditemukannya pegawai yang kurang menggunakan waktu secara baik. Adapun masalah-masalah yang menyangkut disiplin pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Rembang yang perlu mendapat perhatian adalah mengenai disiplin pegawai dalam kehadiran kerja dan disiplin waktu kerja. Masih banyaknya pegawai yang tidak kembali tepat waktu setelah jam istirahat, masih ada pegawai yang mengerjakan hal di luar tugasnya pada jam kerja. Pegawai yang kurang disiplin menyebabkan kinerja yang kurang maksimal, seperti yang dikatakan oleh (Pramadita & Surya, 2015:2305) tentang : kedisiplinan yang bermasalah saat ini, terlihat dengan menurunnya rasa patuh karyawan terhadap tata tertib perusahaan, menurunnya tingkat kehadiran karyawan, karyawan sering terlambat masuk kantor dan kurangnya rasa tanggungjawab karyawan terhadap perintah atasan.

Hal ini dilihat dari masalah adanya pegawai hadir lewat dari waktu yang ditentukan misalnya seharusnya jam masuk kantor adalah 07.30 WIB tetapi hadir lebih dari 08.00 WIB, dan istirahat pukul 12.00 – 13.00 WIB tetapi pada kenyataannya masih ditemukannya pegawai yang masuk kembali ke kantor pukul 14.00 WIB serta banyak pegawai yang tidak mengikuti apel pagi secara rutin. Berikut adalah data Absensi pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Rembang tahun 2018.

**Tabel 1.1.**  
**Absensi Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Rembang Tahun 2015**  
**sampai dengan 2018**

| Tahun | Jumlah Pegawai | Jumlah hari Kerja | Jumlah hari Absensi Pegawai Selama Satu Tahun | Jumlah Absensi Pegawai Selama Satu Tahun | Persentase Absensi Pegawai (%) |
|-------|----------------|-------------------|---|--|--------------------------------|
| 2015  | 80             | 244               | 19520   | 279                                      | 1.43                           |
| 2016  | 84             | 246               | 20664   | 302                                      | 1.46                           |
| 2017  | 114            | 238               | 20468   | 360                                      | 1.76                           |
| 2018  | 114            | 239               | 20793   | 379                                      | 1.82                           |

Sumber : Kantor Pertanahan Kabupaten Rembang, 2018.

Dari tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa dalam 5 (lima) tahun terakhir rata-rata jumlah absensi pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Rembang menunjukkan peningkatan frekuensi. Data tersebut menggambarkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai untuk dapat hadir tepat waktu dan mengikuti aturan yang berlaku cenderung belum optimal. Pelaksanaan kegiatan suatu organisasi tanpa adanya suatu motivasi kerja yang mendukung dapat mengakibatkan secara otomatis penurunan disiplin kerja dan selanjutnya akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Faktor lain yang mendorong peningkatan kinerja adalah kompensasi. Kompensasi menjadi hal yang penting untuk diperhatikan bagi perusahaan terutama untuk memuaskan para karyawan. Kompensasi akan membantu mendorong pegawai untuk lebih produktif dalam bekerja dan meningkatkan semangatnya yang akan berkaitan dengan kinerja yang dihasilkan secara keseluruhan. Menurut Sirait (2006:181) memberikan batasan, bahwa kompensasi adalah hal yang diterima pegawai bagi dalam bentuk uang atau bukan sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya. Menurut Sofyandi (2008:159)

kompensasi adalah suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi dari karyawannya.

Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu instansi bukan hal yang mudah. Kinerja pegawai menunjukkan seberapa banyak pegawai memberi kontribusi kepada organisasi, yang diantaranya adalah kualitas output, kuantitas output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Jacson dan Mathis, 2012:41).

Kondisi kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Rembang menunjukkan adanya kinerja yang relative menurun dalam kurun waktu tiga tahun terakhir (tahun 2016 sampai dengan tahun 2018). Penurunan ini dapat dilihat dari evaluasi hasil tunggakan pekerjaan rutin Kantor Pertanahan Kabupaten Rembang. Seperti yang dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 2.**  
**Rekapitulasi Tunggakan Pekerjaan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Rembang Tahun 2015-2018**

| No | Tahun | Tunggakan Pekerjaan | Penyelesaian Pekerjaan | Sisa Pekerjaan | Persentase Penyelesaian Pekerjaan |
|----|-------|---------------------|------------------------|----------------|-----------------------------------|
| 1  | 2015  | 848                 | 848                    | 0              | 100%                              |
| 2  | 2016  | 560                 | 426                    | 134            | 76%                               |
| 3  | 2017  | 945                 | 572                    | 373            | 60%                               |
| 4  | 2018  | 1.702               | 928                    | 774            | 54%                               |

Sumber : [www.atrbpn.go.id](http://www.atrbpn.go.id)

Berdasarkan tabel 2. Dapat diketahui bahwa pada tahun 2015 tunggakan pekerjaan dapat terselesaikan semua di tahun 2016, sehingga tidak menambah pekerjaan di tahun 2016. Selanjutnya dari mulai tahun 2016 sampai dengan tahun 2018 tunggakan pekerjaan tidak dapat diselesaikan di tahun selanjutnya. Hal ini

mengakibatkan pekerjaan ditahun selanjutnya akan semakin bertambah dan tidak dapat terselesaikan secara maksimal.

*Research gap* penelitian ini antara lain hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahar Nur Sasongko, Ahyar Yuniawan (2016) menyimpulkan bahwa kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi. Berbeda dengan Mauli Siagian (2018) yang menyatakan kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi. Soleh Adang Saputra (2016) menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan Juliao Freitas Gusmao Gede Riana (2018) yang menyatakan kompensasi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Kantor Pertanahan Kabupaten Rembang, dalam rangka mencapai tujuan-tujuan organisasi tidak terlepas dari kebutuhan akan sumber daya manusia. Penilaian kinerja merupakan hal yang penting bagi Kantor Pertanahan Kabupaten Rembang untuk mengetahui sejauh mana pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap kinerja yang dihasilkan oleh individu pegawainya dalam memajukan kualitas pelayanan pertanahan Kantor Pertanahan Kabupaten Rembang. Permasalahan di lapangan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai untuk hadir tepat waktu dan mengikuti aturan yang berlaku cenderung belum optimal. Adanya tunggakan pekerjaan belum diselesaikan di tahun selanjutnya hal ini mengakibatkan pekerjaan di tahun selanjutnya akan semakin bertambah dan tidak dapat terselesaikan secara maksimal. Berdasarkan pada latar belakang permasalahan di atas.

1. Bagaimana pengaruh kedisiplinan kerja terhadap motivasi kerja pada pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Rembang?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Rembang?
3. Bagaimana pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Rembang?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Rembang?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Rembang?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memberikan gagasan pengaruh disiplin kerja dan kompensasi diduga dipengaruhi oleh variabel yang bersifat kondisional (variabel intervening), untuk itu tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja terhadap motivasi kerja pada pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Rembang.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Rembang.
3. Menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Rembang
4. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Rembang.



5. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Rembang.

#### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Terkait dengan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat :

- a. Mengembangkan khasanah ilmu pengetahuan khususnya ilmu ekonomi kajian manajemen sumberdaya manusia.
- b. Secara teoritis memberikan bukti empiris ada tidaknya pengaruh disiplin kerja, kompensasi, kinerja melalui motivasi kerja.

