

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kesuksesan suatu instansi dalam menghadapi tantangan-tantangan globalisasi dewasa ini tergantung pada sumber daya manusia. Tantangan-tantangan globalisasi itu dapat berupa persaingan pasar global yang semakin luas, persaingan sumber daya manusia di pasar global dan menyiapkan sumber daya manusia untuk tugas-tugas dalam sebuah instansi. Manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi operasional yang salah satunya yaitu menilai dan mengembangkan sumber daya manusia untuk penilaian kinerja pegawai.

Pemerintah Kabupaten Jepara harus dapat menghadapi perubahan akibat globalisasi yang semakin kompleks terutama Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang menangani pengembangan sumber daya manusia, yaitu Badan Kepegawaian Daerah (BKD) melalui pendidikan dan pelatihan. Dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan kepada masyarakat.

Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, maka setiap instansi perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya, sehingga keberhasilan

suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap instansi akan berusaha untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan maksud agar tujuan instansi yang telah ditetapkan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh instansi dalam meningkatkan kinerja pegawainya yaitu melalui Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kompensasi. Menurut Mangkunegara (2017) bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan akan dipengaruhi oleh faktor penentu yaitu kinerja pegawai. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, Instansi dapat melakukan beberapa cara seperti melalui pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian motivasi dan menerapkan kedisiplinan kerja.

Kinerja pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kompetensi yang berbeda dalam melaksanakan tugasnya. Syafrina (2017), mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas atau beban tanggung jawab menurut ukuran dan standart yang berlaku pada masing-masing organisasi. Sedangkan Hamdiyah, dkk (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi.

Mangkunegara (2017), mengatakan bahwa kompetensi kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan pegawai di dalam melaksanakan suatu pekerjaan, karena kompetensi merupakan

potensi yang ada dalam diri pegawai untuk berbuat sesuatu, sehingga memungkinkan pegawai untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Pegawai yang mempunyai kompetensi tinggi akan dapat memberikan kontribusi yang sangat besar bagi suatu instansi, karena disinilah akan ditentukan perubahan-perubahan terhadap hasilnya baik secara kuantitatif maupun kualitas. Strategi pengembangan Aparatur Sipil Negara pada saat ini mengacu pada Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebagai dasar penilaian kinerja diharapkan mampu mengevaluasi kinerja dan menilai seberapa jauh pencapaian kinerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jepara.

Susilowati (2018), menjelaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar pegawai yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*) serta ada hubungan sebab akibatnya dengan prestasi kerja yang baik, dengan mengevaluasi kompetensi yang dimiliki seseorang, maka akan dapat memprediksi hasil kinerja seseorang. Kompetensi atau kemampuan pegawai sangat diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan tertentu yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Apabila pegawai yang mempunyai kompetensi rendah atau kurang memiliki kemampuan dalam mengerjakan suatu pekerjaan, maka akan dapat menghambat terselesaikannya pekerjaan dan menurunkan kualitas hasil pekerjaan. Oleh karena itu diperlukan pegawai yang mempunyai kecakapan dan kompetensi memadai karena kompetensi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Pegawai di Pemerintah Kabupaten Jepara belum menerapkan standar kompetensi jabatan yang diharapkan. Apabila pegawai tersebut mampu

melaksanakan pekerjaan dikarenakan sudah pengalaman dan pernah menangani, maka pegawai tersebut yang diberikan tanggung jawab untuk melaksanakan, walaupun tidak sesuai standar kompetensi yang diharapkan. Kompetensi pendidikan pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jepara paling banyak berpendidikan SLTA. Hal ini maka akan dapat menghambat pekerjaan yang membutuhkan pemikiran dan pemecahan masalah dalam pelaksanaan tugas. Sehingga hal ini mendorong setiap instansi harus dapat memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi agar dapat meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi.

Pemberian kompensasi yang layak kepada pegawai merupakan hak bagi setiap pegawai dan merupakan kewajiban bagi instansi sebagai faktor pendukung kontribusi pegawai dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi. Menurut Hasibuan (2016), mengatakan bahwa kompensasi merupakan imbalan atas jasa yang diberikan instansi kepada pegawai berupa semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung. Kompensasi itu dapat dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji, upah dan insentif, sedangkan kompensasi tidak langsung berupa kesejahteraan karyawan meliputi tunjangan hari raya, tunjangan hari tua dan tunjangan kesehatan.

Dengan adanya kompensasi yang baik dalam instansi, maka akan membawa dampak positif untuk perusahaan. Apabila Pegawai mendapat kompensasi yang sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan, maka pegawai akan melakukan

yang terbaik untuk perusahaan sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat. Semakin besar kompensasi yang diterima oleh pegawai, maka semakin tinggi disiplin kerja pegawai, dan pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Sujana (2020), salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja) yang dimiliki seorang pegawai.

Siagian (2018), mengatakan bahwa perubahan merupakan sebuah kondisi yang melaju dengan sebuah kecepatan yang sangat cepat, terus menerus terjadi dan tidak bisa dihindari, pada akhirnya akan menggerus pegawai yang lambat untuk beradaptasi dengan laju perubahan zaman yang kompleks dan mempengaruhi kemampuan instansi untuk berkompetisi dan mempertahankan daya saingnya. Pemberian kompensasi sesuai dengan tingkat resiko dari pekerjaan sangatlah penting diperhatikan dalam menambah semangat kerja pegawai sehingga akan tercapai nantinya hasil kerja yang diharapkan bahkan akan dapat ditingkatkan. Diputra & Mujianti (2016) menyatakan bahwa masih ada pegawai yang merasa kurang puas dengan kompensasi yang diberikan karena pegawai menganggap bahwa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja dan tanggungjawab pekerjaan yang diemban pegawai.

Kompensasi berbasis kinerja dapat mendorong pegawai mengubah kecenderungan semangat untuk memenuhi kepentingan diri sendiri ke semangat untuk memenuhi tujuan instansi. Pemberian kompensasi kepada pegawai yang memadai dan peningkatan disiplin yang dilakukana oleh instansi berhasil, maka pegawai akan dapat termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan

kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi. Dalam rangka meningkatkan kinerja kepada pegawai Pemerintah Kabupaten Jepara telah memberikan tambahan penghasilan ASN, yaitu dengan menerbitkan Peraturan Bupati Jepara Nomor 26 Tahun 2018 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Bupati menjelaskan pengertian yang dimaksud dengan tambahan penghasilan merupakan pemberian sejumlah uang oleh Pemerintah Daerah kepada Aparatur Sipil Negara yang bekerja dilingkungan Pemerintah Daerah dalam rangka meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pegawai.

Tambahan penghasilan diberikan kepada Aparatur Sipil Negara yang menduduki suatu jabatan struktural dan staf/ fungsional sesuai tugas dan fungsinya berdasarkan beban kerja dalam rangka meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pegawai. Syarat diberikannya tambahan penghasilan kepada ASN setiap bulannya yaitu setiap PNS wajib melakukan presensi elektronik (face print)/ daftar kehadiran setiap hari kerja sesuai dengan jam kerja efektif dalam 1 (satu) bulan, kecuali melaksanakan tugas dinas luar. Selain itu PNS wajib membuat LKH (Laporan Kegiatan Harian) sesuai kegiatan dinas, dan menghitung jumlah jam non dinas yang diketahui oleh atasan langsung.

Untuk meningkatkan kedisiplinan Aparatur Sipil Negara, maka ketentuan pemberian Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil dilakukan perhitungan sebagai berikut;

1. Nilai setiap PNS dari perhitungan absensi ditetapkan dari presensi masuk dan pulang kerja yaitu sebesar 40% setiap bulan;

2. Nilai setiap PNS dari kinerja ditetapkan dari pelaksanaan kerja yang tertuang dalam LKH (Laporan Kegiatan Harian) yaitu sebesar 56% setiap bulan.

Selain itu juga apabila ASN tidak mentaati aturan disiplin kerja seperti yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten Jepara, yaitu :

1. Setiap hari Senin s.d. Kamis jam kerja yaitu pukul 07.00 WIB s.d. pukul 15.00 WIB;
2. Setiap hari Jumlat jam kerja yaitu pukul 06.00 WIB s.d. pukul 11.30 WIB.

Aparatur Sipil Negara akan dilakukan sanksi sebagai berikut :

1. Apabila ASN masuk kerja terlambat face print 1 (satu) detik ataupun masuk kerja tanpa presensi elektronik/ faceprint, maka akan dikenakan sanksi berupa potongan 1% dari tamsil yang diterima;
2. Apabila ASN pulang kerja melakukan faceprint kurang 1 (satu) detik ataupun pulang kerja tanpa presensi elektronik/ faceprint, maka akan dikenakan sanksi berupa potongan 1% dari tamsil yang diterima;
3. Izin alasan sakit dengan surat keterangan dokter rawat jalan pada hari keempat dan seterusnya, dikenakan sanksi berupa potongan 2% setiap harinya.
4. Apabila dalam LKH menunjukkan adanya waktu yang luang tanpa kegiatan dinas, maka diperhitungkan sebagai jam non dinas dan diakumulasikan selama 1 (satu) bulan sebagai bahan penghitungan potongan tambahan penghasilan (tamsil), dengan rumus sebagai berikut :

Tamsil diterima = Besaran Tamsil – $\frac{(\text{jumlah jam non dinas} \times \text{besaran tamsil})}{150}$

Tabel 1.1
Besaran Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil

NO.	JENIS TAMBAHAN PENGHASILAN	BESARNYA TAMBAHAN PENGHASILAN
A.	BERDASARKAN BEBAN KERJA PEJABAT STRUKTURAL	
	Eselon IIA	Rp. 15.000.000
	Eselon IIB (Asisten Sekretaris Daerah)	Rp. 10.000.000
	Eselon IIB	Rp. 8.000.000
	Eselon IIIA	Rp. 6.000.000
	Eselon IIIB	Rp. 5.000.000
	Eselon IVA	Rp. 3.500.000
	Eselon IVB	Rp. 2.500.000
B.	NON STRUKTURAL	
	1. Kepala Puskesmas	Rp. 3.500.000
	2. Pamong Belajar sebagai Kepala SKB	Rp. 3.500.000
	3. Kepala SMPN	Rp. 2.000.000
	4. Koordinator Administrasi UPT SMPN	Rp. 2.000.000
	5. Kepala SDN	Rp. 1.000.000
	6. Pejabat dan Staf (khusus RSUD RA. Kartini)	Rp. 300.000
	7. Koordinator UPTD Satuan Pendidikan SD di Kecamatan (ex. Kepala UPTD Dikpora Kecamatan)	Rp. 3.855.000
	8. Koordinator UPTD Satuan Pendidikan SD di Kecamatan	Rp. 3.500.000
	9. Koordinator Pembantu UPTD Satuan Pendidikan SD di Kecamatan (ex. Kasubag TU UPTD Dikpora Kecamatan)	Rp. 2.800.000
10. Staf yang diberikan tugas khusus	Rp. 7.070.000	
C.	STAF / FUNGSIONAL	
	1. Golongan IV	Rp. 1.150.000
	2. Golongan III	Rp. 1.100.000
	3. Golongan II	Rp. 1.050.000
4. Golongan I	Rp. 1.000.000	
D.	STAF/ FUNGSIONAL (PEJABAT PENGELOLA KEUANGAN DAERAH/ SKPKD)	
	1. Golongan IV	Rp. 1.450.000
	2. Golongan III	Rp. 1.400.000
	3. Golongan II	Rp. 1.350.000
4. Golongan I	Rp. 1.300.000	

Sumber : Perbup Kabupaten Jepara Nomor 26 Tahun 2018

Pemberian kompensasi berupa tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jepara terlihat bahwa antara pegawai satu dengan yang lain pada jabatan dan golongan yang sama tetapi beban kerja berbeda tetap akan mendapatkan tambahan penghasilan yang sama. Pegawai yang mendapatkan beban kerja ringan atau sesuai dengan kemampuan dengan diberikan tambahan penghasilan sebesar itu merasa mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Tetapi sebaliknya pegawai yang mendapatkan beban kerja besar diberikan tambahan penghasilan sama pegawai dengan beban kerja ringan, maka akan menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja.

Selain itu dengan memberikan punishment / sanksi berupa potongan tamsil, akan menjadikan ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jepara menjadi lebih disiplin lebih taat dalam mentaati jam masuk maupun jam pulang kerja. ASN juga semakin rajin membuat LKH, yaitu mencatat setiap hari tugas-tugas kedinasan yang telah dilakukannya sehingga tidak ada ASN yang setiap hari keluyuran, nongkrong pada saat jam dinas maupun pulang duluan sebelum jam kerja yang telah ditetapkan.

Selama 6 (enam) bulan selama tahun 2019 pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jepara (BKD, Disindag, DPMPTSP, Satpol PP, BPKAD dan Bappeda) menunjukkan tingkat absensi yang fluktuatif, Toleransi absensi adalah batas diperbolehkannya pegawai tidak masuk kerja biasanya karena sakit dan kematian keluarga. Sehingga para pegawai tidak diperbolehkan tidak masuk jika tidak ada izin atau kejelasan yang pasti, Tingkat absensi pegawai tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Table 1.2
Absensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jepara
(BKD, Disindag, DPMPSTP, SATPOL PP, BPKAD DAN BAPPEDA)
Periode : Juli s/d Desember 2019

Bulan	Organisasi Perangkat Daerah (OPD)											
	BKD				DISINDAG				DPMPSTP			
	JHK (Hr)	JP (Org)	Jml Absen Si	Tk. Absensi (%)	JHK (Hr)	JP (Org)	Jml Absensi	Tk. Absensi (%)	JHK (Hr)	JP (Org)	Jml Absensi	Tk. Absensi (%)
Juli	23	35	33	4,4	23	56	54	3,5	23	34	32	5,8
Agus	22	35	33	4,4	22	56	55	1,8	22	34	33	3
Sept	21	35	34	2,2	21	56	54	3,7	21	34	32	5,8
Okt	23	35	33	4,4	23	56	53	5,4	23	34	33	3
Nov	21	35	33	4,4	21	56	53	5,4	21	34	31	8,8
Des	20	35	34	2,2	20	56	54	3,6	20	34	33	3
Bulan	Organisasi Perangkat Daerah (OPD)											
	SATPOL PP				BPKAD				BAPPEDA			
	JHK (Hr)	JP (Org)	Jml Absen Si	Tk. Absensi (%)	JHK (Hr)	JP (Org)	Jml Absensi	Tk. Absensi (%)	JHK (Hr)	JP (Org)	Jml Absensi	Tk. Absensi (%)
Juli	23	35	34	2,8	23	49	47	4,1	23	37	35	5,4
Agus	22	35	34	2,8	22	49	49	0	22	37	37	0
Sept	21	35	33	5,7	21	49	49	0	21	37	35	5,4
Okt	23	35	35	0	23	49	46	6,1	23	37	37	0
Nov	21	35	35	0	21	49	48	2	21	37	35	5,4
Des	20	35	33	5,7	20	49	49	0	20	37	36	2,7

Sumber : Laporan Absensi BKD Tahun 2019

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa absensi pegawai di 6 (enam) OPD mengalami fluktuasi, kadang banyak kadang menurun pegawai yang absen tidak masuk kerja, walaupun lebih dari 5%. Hal ini dikarenakan pegawai mungkin mempunyai kerja sampingan di rumah yang dikarenakan gaji yang di dapat tidak mencukupi kebutuhan rumah tangganya. Sehingga ini menyebabkan pegawai absen untuk kerja sampingan di rumah.

Kenyataannya walaupun ketentuan penggajian telah ditetapkan sesuai dengan keputusan pemerintah, bukan jaminan kalau pegawai akan bekerja dengan sungguh-sungguh. Suasana kerja yang kurang kondusif, kurang perhatian atasan,

tidak adanya penghargaan prestasi kerja, tidak adanya komunikasi yang baik antara atasan bawahan, bawahan dengan bawahan ataupun kurangnya kemampuan dan kemauan dari pegawai itu sendiri dapat memberikan pengaruh yang buruk terhadap kinerja pegawai.

Suasana kerja yang kurang kondusif, kurang perhatian atasan, tidak adanya penghargaan prestasi kerja, tidak adanya komunikasi yang baik antara atasan bawahan, bawahan dengan bawahan ataupun kurangnya kemampuan dan kemauan dari pegawai itu sendiri dapat memberikan pengaruh yang buruk terhadap motivasi kerja pegawai, sehingga dapat menimbulkan hal-hal sebagai berikut : sikap apatis, tidak bersemangat, ragu-ragu, takut salah, kecewa, sehingga menjadikan kegiatan yang ada tidak berjalan sebagaimana mestinya. Bagi pegawai, kompensasi adalah penting dalam rangka mencapai tujuan pegawai seperti karier dan kesejahteraan, sedangkan bagi organisasi, kompensasi merupakan salah satu instrument dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Untuk itu penghargaan untuk menjembatani jurang antara tujuan organisasi dan harapan serta aspirasi bagi pegawai perlu diperhatikan oleh organisasi atau lembaga bisnis lainnya.

Menurut Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya. Sebaliknya, jika disiplin kerja pegawai itu tidak baik, pencapaian kinerja yang optimal sulit diwujudkan. Kompensasi dan disiplin kerja yang berperan di berbagai strata untuk

mengerahkan kemampuan dirinya dengan motivasi kerjamenggerakkan orang-orang atau bawahannya serta sumber daya yang ada secara rasional agar mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. kompensasi dan disiplin kerja juga memiliki visi dan misi jauh kedepan. Akibatnya orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut proaktif, antisipatif khususnya pada era informasi sekarang ini yang penuh tantangan, peluang, dan persaingan. Kualitas sumber daya manusia yang profesional adalah para pegawai yang dalam bekerja selalu berupaya untuk dapat meningkatkan Disiplin Kerja.

Tabel 1.3
Laporan Kinerja Tahun 2017 – 2019
(BKD, Disindag, DPMPTSP, Satpol PP, BPKAD dan Bappeda)

No.	OPD	Tahun		
		2017	2018	2019
1.	Badan Kepegawaian Daerah	92,5	90	88,5
2.	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	93	91,5	90
3.	Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Satu Pintu	92	93	91
4.	Satuan Polisi Pamong Praja	95	95	93,5
5.	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	96	95	95,5
6.	Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah	94	94,5	93

Sumber : Laporan Kinerja Kabupaten Jepara Tahun 2017 – 2019

Hal ini juga ditunjukkan dengan laporan kinerja (Tabel 1.4.) selama 3 (tiga) tahun yaitu 2017 – 2019 yang juga menunjukkan penurunan. Ini ada hubungannya kompensasi yang diterima tidak sesuai harapan menyebabkan semangat kerja berkurang sehingga mengakibatkan kinerja pegawai di 6 (enam) OPD juga ikut menurun. Diharapkan dengan penurunan kinerja ini, pemangku kebijakan di

Kabupaten Jepara bisa meningkatkan kompensasi, misalnya jika ada pegawai yang melakukan perjalanan dinas luar kecamatan di kasih uang saku dan menaikkan tambahan penghasilan PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jepara yang selama ini masih kurang tidak sesuai dengan harapan pegawai.

Pada Penelitian ini menggunakan *Research Gap* sebagai berikut :

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

Penelitian Rahinnaya (2016) mengatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian di dukung dan dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Mangkunegara dan Waris (2015), Sartika (2015), Dharmanegara et al (2016), Rudlia (2016), Aji dkk (2017), Jeffey dan Ruliyanto (2017), Suyitno (2017), Mulyanto et al (2018), dan Idris dkk (2019). Namun hasil penelitian ini berbeda dengan yang dilakukan oleh Maizar (2017) yang mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rumasukun et al (2015), Basori dkk (2017), dan Narlis (2018).

2. Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai

Penelitian oleh Mangkunegara dan Waris (2015), menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Amiroso dan Mulyanto. (2015), Thaiefi et al (2015), Kasim et al (2016), Sarwani (2016), Suyitno (2017), Jeffey dan Ruliyanto (2017), dan Idris dkk (2019). Hasil penelitian diatas bertolak belakang dengan hasil penelitian yang

dilakukan oleh Sofyan et al (2016) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Satedjo dan Kempa (2017).

3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Parmin (2017), yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Aji dkk (2017), Maizar (2017) dan Siagian (2018). Hasil penelitian yang berbeda telah dilakukan oleh Katidjan et al., (2017), mengatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Lakoy (2013) dan Parerung (2014).

Berdasarkan penjabaran permasalahan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel intervening. Guna membuktikan hal tersebut, penulis akan mengadakan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jepara.**

1.2. Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dijelaskan di atas maka yang menjadi pokok dalam penelitian ini sebagai berikut :

Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Kompensasi pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jepara ?

1.2.1. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jepara ?

1.2.2. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jepara ?

1.2.3. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kompensasi pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jepara ?

1.2.4. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jepara ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1.3.1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jepara

1.3.2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jepara

1.3.3. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kompensasi pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jepara

1.3.4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kompensasi pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jepara

1.3.5. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jepara

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, yaitu;

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Untuk pengembangan keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia yang dapat dijadikan untuk penelitian lebih lanjut.
2. Untuk menambah khasanah kajian ilmu sumber daya manusiakhhususnya menyangkut pengaruh hubungan Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja dengan Kompensasi sebagai variabel *intervening* yang dapat dijadikan rujukan untuk penelitian sejenis di masa mendatang.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan pengetahuan keilmuan tentang penulisan terhadap pengetahuan yang didapat dan dipelajari peneliti selama perkuliahan dan menambah pengetahuan peneliti dalam aktivitas organisasi secara konkrit.

2. Bagi Instansi

Memberikan pertimbangan bagi instansi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jepara dalam rangka untuk pengelolaan sumber daya manusia guna mengantisipasi terjadinya peningkatan kinerja pegawai terhadap kompetensi dan disiplin kerja dengan kompensasi sebagai variabel *intervening*.

