

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.

Sumber Daya Manusia mempunyai peran penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan perusahaan tidak lepas dari peran kinerja karyawan, motivasi dan disiplin atasan, dan kompensasi dari perusahaan untuk pegawai yang berperan penting bagi perusahaan. Sebagai individu, pegawai juga mempunyai sesuatu yang utama mengenai perilaku, sikap, dan kebiasaan-kebiasaan yang tumbuh dan berkembang yang dibentuk oleh kondisi lingkungan dan pengalaman-pengalaman ditempat kerjanya.

Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan kerja sama tim dan disiplin kerja para pegawai itu sendiri. Motivasi kerja sangat penting karena adanya motivasi kerja pegawai akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu Disiplin Kerja juga merupakan hal pentingnya dalam suatu instansi. pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Pemberian kompensasi juga dapat meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kinerja pegawai. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila memandang pemberian kompensasi tidak memadai, disiplin kerja, motivasi kerja maupun kepuasan kerja mereka akan menurun.

Kantor Pertanahan Kota Bekasi harus mampu meningkatkan kinerja pegawainya, memberi motivasi, mengajarkan kedisiplinan terhadap pegawai dan memahami kondisi yang dirasakan oleh pegawai dengan memberikan

kompenasasi atas hasil kerja yang dicapai oleh pegawai. Dalam hal ini selaku pimpinan di Kantor Pertanahan Kota Bekasi perlu mengembangkan suatu cara agar mampu meningkatkan efisiensi dalam menjalankan perusahaan tersebut, guna mencapai tahap tersebut sangat diperlukan kerja keras dan dorongan individu yang sering disebut motivasi kerja pada setiap pegawai dalam melakukan tindakan untuk mencapai tujuan pokok. Berikut data Kantor Pertanahan Kota Bekasi :

Tabel : 1.1. Data Kantor Pertanahan Kota Bekasi

No	TUGAS/FUNGSI	PNS		STAF PPAT		JMLH
		WANITA	LAKI	WANITA	LAKI	
1.	Subbagian Tata Usaha	4	3	8	-	15
2.	SubSeksi Infrastruktur					
	a. Pengukuran & Pemetaan Dasar	3	4	3	2	12
	b. Pengukuran & Pemetaan Kadastral	3	3	5	2	13
3.	Subseksi Hubungan Hukum					
	a. Penetapan & Pemberdayaan Tanah Masyarakat	1	5	3	3	12
	b. Pendaftaran Hak Tanah	2	-	4	1	7
	c. Pembinaan PPAT	2	2	10	3	17
4.	Subseksi Penataan					
	a. Penatagunaan Tanah	1	3	3	2	9
	b. Konsolidasi Tanah	1	2	2	2	7
5.	Subseksi Pengadaan Tanah					
	a. Pemanfaatan Tanah Pemerintah	-	2	3	2	7

	b. Penetapan Tanah	1	4	3	3	11
6.	Subseksi Pengendalian Pertanahan					
	a. Penangan Sengketa, Konflik Tanah	2	6	3	3	14

Sumber: Data Kantor Pertanahan Kota Bekasi, 2019

Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Atara lain yang bersifat individual seperti kebutuhan, sikap dan kemampuan. Sedangkan faktor lain yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan dan pekerjaan itu sendiri atau bisa disebut juga dengan adanya kompensasi dalam kerja.

Masih banyak ditemukan fenomena yang terkait dengan rendahnya motivasi pegawai seperti hubungan yang belum baik antara pegawai dengan pimpinan, dimana pegawai merasa diperlakukan tidak adil, kurangnya inisiatif dalam bekerja, tentu saja hal ini menimbulkan masalah bagi pegawai satu dengan lain ataupun dengan pimpinan itu sendiri. Pegawai yang kinerjanya menurun bisa dikatakan kurangnya motivasi dalam bekerja, dalam hal ini sangat dibutuhkan sekali peran pimpinan untuk memberikan motivasi kepada pegawainya dengan uraian tugas yang sudah dibuat oleh instansi. Untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal pimpinan perlu memberikan perhatian dan memahami secara baik apa yang diinginkan oleh pegawai agar mereka dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab.

Selain itu, disiplin juga adalah salah satu hal dalam setiap bekerja yang diperhatikan. setiap instansi perlu mengontrol dan mengarahkan pegawainya agar instansi tersebut bisa berjalan dengan baik. Dalam hal ini agar pegawai mematuhi peraturan-peraturan yang sudah dirumuskan oleh setiap instansi baik dalam aturan tertulis maupun tidak tertulis. Pimpinan perlu mengevaluasi para pegawai yang tidak produktif dengan kinerja yang rendah, perlu adanya pertanyaan kepada pegawai lain atau saling mengoreksi secara terbuka mengenai kinerja pegawai tersebut.

Absensi ditunjukkan antara lain karena keterlambatan pegawai, dengan izin sakit atau sedang menyelesaikan urusan pribadinya. Dalam bentuk pelanggaran disiplin absensi ini ditunjukkan karena rendahnya tanggung jawab pegawai itu sendiri. Penelitian ini hanya mengambil 80 pegawai yang bekerja di Kantor Pertanahan Kota Bekasi. Untuk membuktikan kondisi tersebut maka bisa dilihat dengan tabel sebagai berikut :

**Tabel 1.2 Rekapitulasi Kehadiran dan Ketidakhadiran Pegawai
Kantor Pertanahan Kota Bekasi**

Tahun	Bulan	Jumlah karyawan	Persentase Kehadiran	
			Hadir	Tidak Hadir
2018	Agustus	80	98%	2%
	September	80	96%	4%
	Oktober	80	94,5%	5,5%
	November	80	93%	7%
	Desember	80	89,5%	10,5%

Sumber: Data Kantor Pertanahan Kota Bekasi, 2019

Berdasarkan tabel diatas, persentase kehadiran karyawan mengalami penurunan pada bulan November 2018 sebesar 93% lalu terjadi menurun lagi pada bulan desember menjadi 89,5%. Dari hasil persentase kehadiran diatas hal-hal tersebut akan mengakibatkan kinerja pegawai menurun, sebab pekerjaan yang seharusnya dapat dilakukan dapat terlambat diselesaikan.

Selain Motivasi dan Disiplin, faktor kompensasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Beberapa fenomena yang terjadi terkait dengan rendahnya kedisiplinan yang menjadi faktor penyebab kinerja pegawai belum optimal di dalam menyelesaikan pekerjaan. Kompensasi yang adil sesuai dengan tanggung jawab dan pekerjaannya masing-masing sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai karena dengan adanya pemberian kompensasi yang adil, pegawai merasa dihargai atas usaha yang dilakukan pegawai untuk instansi. Dalam rangka meningkatkan

kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Bekasi juga harus mampu meningkatkan pencapaian pegawai dengan memberikan kompensasi atau timbal balik untuk pegawai yang berperan penting bagi instansi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang akan dituang kedalam bentuk tugas akhir dalam judul : **“PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PERTANAHAN KOTA BEKASI”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Bekasi?
2. Apakah terdapat Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Bekasi?
3. Apakah terdapat Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Bekasi?
4. Apakah secara simultan terdapat Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian.

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Bekasi.

3. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Bekasi.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Disiplin, Kompensasi secara Simultan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian.

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Instansi;

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi instansi dalam mengelola SDM, sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil langkah-langkah dimasa yang akan datang dalam meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan instansi dapat tercapai.

2. Bagi Akademis;

Sebagai tambahan literatur kepustakaan Universitas di bidang penelitian tentang pengaruh Motivasi, Disiplin, Kompensasi secara Simultan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Bekasi.

3. Bagi Penulis;

Tugas akhir sebagai salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi pada Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, guna menambah wawasan serta pengetahuan, dan pengalaman penulis dilakukan pada Institusi Kantor Pertanahan Kota Bekasi.

1.5 Batasan Masalah.

Berdasarkan uraian diatas, terlihat jelas bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel, maka dalam penelitian kali ini penulis hanya melakukan pembatasan masalah pada **“Pengaruh Motivasi, Disiplin, Kompensasi secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Bekasi.**

1.6 Sistematika Penulisan.

Agar sesuai dengan kaidah penulisan, penelitian ini disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, identifikasi masalah, kegunaan penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Menjelaskan tentang yang mendasari topik penelitian diantaranya; pengertian manajemen, pengertian manajemen sumber daya manusia, pengertian motivasi kerja, pengertian disiplin kerja, pengertian kompensasi, pengertian kinerja, penelitian terdahulu dan model konseptual penelitian pada umumnya.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Menejelaskan secara keseluruhan tentang metodologi penelitian yang dimulai dari desain penelitian, tahapan penelitian, jenis data dan cara pengambilan sampel, metoda analisis serta teknik pengelolaan data yang digunakan mencapai tujuan penelitian.

BAB IV : Pada bab ini menjelaskan tentang profil Organisasi atau perusahaan, pengolahan Analisis Data dan Hasil Penelitian serta Pembahasan hasil Penelitian.

BAB V : Pada bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan dan Impilikasi Manajerial.

