

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Pertanian Indonesia adalah pertanian tropika karena sebagian besar daerahnya berada di daerah tropis yang langsung dipengaruhi oleh garis katulistiwa, yang hampir memotong Indonesia menjadi dua. Indonesia masih merupakan negara yang memegang peran penting bagi keseluruhan perekonomian nasional. salah satu komoditas tanaman pangan di Indonesia adalah cengkeh, bawang merah, coklat dan pala yang hasil produksinya masih menjadi mata pencarian di Provinsi Maluku Utara.

Dinas Pertanian merupakan sektor yang mempunyai peranan strategis dalam struktur pembangunan perekonomian nasional. Pembangunan pertanian merupakan salah satu bagian yang pada akhirnya harus dilaksanakan secara keseluruhan dan berkelanjutan karena menyangkut berbagai aspek seperti ekonomi, ekologi, lingkungan pengembangan wilayah dan banyaknya tenaga kerja yang terlibat serta menggantungkan hidupnya dari dinas pertanian sehingga berdampak pada kesejahteraan dan kemakmuran rakyat. Beberapa alasan yang mendasari pentingnya dinas pertanian diantaranya : (1) potensi sumberdayanya yang besar dan beragam, (2) pangsa terhadap pendapatan nasional cukup besar, (3) besarnya penduduk yang menggantungkan hidupnya pada dinas ini, dan (4) menjadi basis pertumbuhan di pedesaan. Selain itu, pembangunan pada dinas pertanian selalu diidentikkan dengan ketersediaan pangan atau ketahanan pangan. Ketersediaan pangan juga menjadi salah satu indikator berhasil tidaknya program pembangunan pertanian, sehingga ketahanan pangan harus menjadi prioritas utama pembangunan pada bidang pertanian, mengingat luas wilayah, keanekaragaman komoditas pangan dan sumberdaya manusia masih memungkinkan untuk berswasembada.

Dalam struktur perekonomian khususnya Provinsi Maluku Utara, Dinas Pertanian mempunyai peran yang sangat penting, dapat dilihat dari kontribusi Dinas Pertanian yang dominan dan mengingat bahwa daya serap lapangan kerja Dinas Pertanian masih tinggi, maka Dinas Pertanian masih merupakan tulang punggung perekonomian di Provinsi Maluku Utara mempunyai potensi sumberdaya alam yang relatif lebih baik dan juga teknologi pertanian relatif cukup maju untuk melakukan budidaya Pertanian.

Berkembangnya sebuah organisasi tidak terlepas oleh adanya sebuah kinerja, sebuah keseharusan bagi setiap pegawai untuk mencapai kinerja yang baik agar tujuan utama dari perusahaan dapat tercapai, hal ini tentu tidak lepas dari kualitas dan kapasitas pegawai dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Kinerja suatu organisasi tidak terlepas dari kinerja para pegawai yang bekerja di dalamnya. Sumber daya manusia menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja organisasi. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi sangat mempengaruhi seperti apa dan bagaimana kinerja organisasi tersebut. Perusahaan dengan sumber daya manusia yang unggul akan mampu mengorganisir setiap kegiatan yang ada dalam perusahaan dengan baik, pegawai akan mampu bekerja secara maksimal dan hasil yang dicapai akan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja.

(Mangkunegara, 2015), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Robbins, 2014), memberikan pengertian yang lain tentang kinerja yaitu kinerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan dan kinerja itu sendiri lebih memfokuskan pada hasil kerjanya.

(Simamora, 2014). Kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna, tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tertentu, melainkan hasil proses kerja sepanjang periode tersebut". Sedangkan menurut (Mathis, Robert L., 2013), kinerja karyawan adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.

Kota Ternate merupakan salah daerah di Provinsi Maluku Utara dengan percepatan pembangunan daerah hanya dapat dicapai apabila roda pemerintahan dapat berputar dengan baik sehingga tujuan pembangunan daerah dapat tercapai secara maksimal dengan mengandalkan potensi sumber daya manusia sebagai penggerak roda pemerintahan tersebut. Dengan kedisiplinan yang baik akan dapat menunjang cepat atau lambatnya pergerakan roda pemerintahan dan pembangunan daerah.

Dinas Pertanian Kota Ternate merupakan unsur pelaksana Urusan Pemerintahan dibidang pertanian yang menjadi kewenangan. Membangun kemandirian pangan di pulau-pulau tersebut tidak bisa dilakukan secara sendiri, apalagi oleh BPTP Maluku Utara secara parsial, tetapi membutuhkan dukungan semua pihak, stakeholder, pemerintah daerah, pemerintah pusat, maupun elemen masyarakat sebagai garda depan dan pelaku usaha di wilayah kepulauan. Peran BPTP Maluku Utara hanya sebagai *supportingsystem* yang bertugas mensuplai teknologi spesifik lokasi yang benar-benar secara nyata dibutuhkan oleh masyarakat.

Untuk meningkatkan kinerja Dinas Pertanian Kota Ternate berusaha memposisikan perannya melalui rangkaian program kerja yang tertera dan terukur dalam perencanaan strategi. Untuk mencapai tujuan organisasi maka dituntut pencapaian kinerja sumber daya manusia (SDM) dari semua bidang yang mendukung yang ada di Dinas Pertanian Kota Ternate. Dengan kinerja yang baik diharapkan Dinas Pertanian Kota Ternate dapat

melaksanakan kegiatan dalam mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran pada Dinas Pertanian Kota Ternate

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Selanjutnya untuk mewujudkan visi dirumuskan sejumlah misi yang harus dilaksanakan. Untuk melaksanakan misi dilakukan dengan berbagai kebijakan program dan kegiatan. Pelaksanaan misi tersebut juga berpulang kembali pada masing-masing individu yakni pegawai Dinas Pertanian Kota Ternate. Hal ini tidak lepas dari kinerja yang dimiliki oleh individu pegawai.

Banyak permasalahan manajemen yang belum sepenuhnya teratasi, baik dari sisi internal maupun eksternal. Dari sisi internal terdapat berbagai permasalahan yang harus dihadapi. Permasalahan manajemen antara lain: pemberian kompensasi seperti bonus kepada karyawan pun juga terkadang menimbulkan kecemburuan antara karyawan satu dengan lainnya masih banyak pelanggaran disiplin di lingkungan dan masih rendahnya kinerja.

(Hasibuan, 2017) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Artinya bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seorang manajer harus mampu memberikan motivasi kepada karyawan agar para karyawan yang termotivasi dapat bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Permasalahan yang saat ini terjadi di Dinas Pertanian Kota Ternate yaitu permasalahan motivasi kerja, kompensasi dan tingkat kedisiplinan pegawai, dimana pegawai belum dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik sesuai dengan yang diinginkan instansi, hal tersebut dapat dilihat masih banyaknya pekerjaan yang tertunda yang tidak dapat selesai

pada waktu yang seharusnya telah ditentukan, Saat ini masih terdapat penempatan pegawai yang belum berdasarkan kompetensinya, masih banyaknya pelanggaran disiplin dan pada akhirnya pengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pertanian Kota Ternate.

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kurangnya motivasi, hal ini dilihat tidak adanya dorongan yang diberikan kepada pegawai sehingga menyebabkan Pegawai kurang bersemangat dalam bekerja dalam hal ini peneliti juga menemukan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu berupa kompensasi. kompensasi berupa gaji pokok yang di berikan instansi dan memberikan insentif sesuai hasil kerja pegawainya.

(Poltak & Sarton, 2019) Kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada organisasi. Tujuan keseluruhan memberikan kompensasi untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi pegawai. (Hasibuan, 2017) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan

Masalah yang sering dihadapi Dinas Pertanian Kota Ternate berkaitan dengan kompensasi selaluh mendapat perhatian besar dari setiap karyawan hal ini disebabkan karena kompensasi merupakan sumber pendapatan. Merupakan penerimaan yang diperoleh karena pendidikan dan keterampilan yang dimilikinya menunjukkan kontribusi kerja mereka kontribusi yang diberikan terhadap Dinas Pertanian Kota Ternate. Apabila pegawai tidak menyelesaikan tugas sesuai yang diinginkan instansi maka bonus yang diberikan akan dikurangi. Kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan pegawai itu sendiri, sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja.

Sinambela (2019), disiplin kerja adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai.

Kedisiplinan adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Dikatakan sebagai faktor yang penting karena disiplin akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin adalah merupakan cerminan besarnya tanggungjawab seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang mendorong gairah dan semangat kerja seseorang.

Peraturan disiplin di Dinas Pertanian Kota Ternate telah diatur dan ditetapkan mulai dari seragam, jam kerja sampai dengan penyelesaian tugas. Tingkat kedisiplinan para PNS Dinas Pertanian Kota Ternate dapat dilihat dari kesanggupan dan ketaatan mengikuti peraturan-peraturan yang ditetapkan dalam hal kewajiban dan larangan. Peraturan-peraturan tersebut seperti tingkat kehadiran pegawai setiap hari untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, kesediaan mengikuti kegiatan-kegiatan rutin seperti senam pagi, tugas-tugas kedinasan serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.

Meskipun peraturan telah ditetapkan dan diinformasikan kepada pegawai permasalahan disiplin masih terjadi. Hal ini dapat terlihat dari masih ada pegawai yang masuk terlambat dan tidak tepat waktu yang ditentukan instansi,. Rendahnya disiplin pegawai juga ditandai dengan adanya pegawai yang tidak merasa peduli dengan ketentuan dan kewajiban yang ditentukan untuk mengikuti jam yang di tetapkan terhadap instansi .Jika tidak diatasi permasalahan-permasalahan yang terjadi tersebut akan mempengaruhi pencapaian kinerja individu di Dinas Pertanian Kota Ternate yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Dalam penelitian ini, tidak lepas dari penelitian-penelitian sebelumnya sebagai *Gap Research* namun dengan model penelitian yang berbeda. Menurut (Rr. Niken Arie Maharani, 2018). Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. (Kusumayanti et al., 2020) Hasil penelitian berdasarkan pengujian secara

parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. penelitian (Ananta Dwikristianto dan Sesiliya, 2017), Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. Muhammad Hadi Sakti dan Mulyadi (2021), Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Dari hasil penelitian Muhammad Hadi Sakti dan Mulyadi (2021), Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pertanian Kota Ternate?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pertanian Kota Ternate ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pertanian Kota Ternate ?
4. Apakah motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada pada Dinas Pertanian Kota Ternate ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pertanian Provinsi Kota Ternate

2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pertanian Provinsi Kota Ternate
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pertanian Provinsi Kota Ternate
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pada Dinas Pertanian Kota Ternate

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1 Manfaat Bagi Pembaca**

Sebagai bahan informasi tentang motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pertanian Kota Ternate

##### **1.4.2 Manfaat Instansi Bagi Dinas Pertanian Kota Ternate**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana yang positif bagi pimpinan untuk mengevaluasi dan mendorong kinerja karyawan yang lebih baik melalui motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.