

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (Human Resources) merupakan salah satu hal yang penting yang harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, dan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya, Dalam keberhasilan perusahaan dalam mencapai suatu tujuan ditentukan oleh kinerja pegawai, kemampuan pegawai dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan tolak ukur pencapaiannya.

Apabila perusahaan mampu mencapai tujuannya yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut efektif dan dalam seiringan waktu terkadang perusahaan dituntut untuk dapat bersaing agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik dan bukan hanya perusahaan biasa tetapi juga perusahaan pemerintah. Peran pegawai tidak dapat dilepaskan dalam setiap pelayanan terbaiknya Seorang pegawai juga harus bisa bekerja secara optimal dan dapat dilihat dan diukur melalui kinerja pegawai tersebut, untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kinerja pegawai yang efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Untuk mencapai apa yang telah ditetapkan dalam rencana, maka manajer melakukan fungsi pengorganisasian untuk mencakup pembagian kerja diantara kelompok dan individu serta mengoordinasikan aktivitas individu dan kelompok.

Roda organisasi akan berjalan dengan baik apabila perusahaan melakukan perekrutan sumber daya manusia sesuai pekerjaan yang akan dilakukannya.

Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Masalah-masalah empiris yang dapat terjadi yang menyangkut kinerja dari pegawai masih banyak pegawai belum melaksanakan pekerjaannya dengan hasil yang memuaskan. Hal ini dapat dilihat masih adanya pegawai yang bermalas-malasan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Dalam sumber daya manusia juga dapat mencakup kemampuan dalam manajerial dan operasional untuk mencapai tingkat sumber daya yang baik bagi pegawai agar mencapai tujuan dari organisasi.

Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara merupakan peranan Sebagai penyelenggara sebagian kewenangan pemerintahan maupun tugas dekonsentrasi di bidang pendapatan daerah, Dipendasu memiliki peranan yang sangat strategis yakni : “sebagai pengelola utama sumber Pendapatan Asli Daerah (PAD) yang digunakan mendanai belanja Provinsi Sumatera Utara, dengan berpedoman pada prinsip akuntabilitas, transparansi,

efisien dan efektif'. Tugas BPPRD memiliki fungsinya masing-masing, seperti menyelenggarakan koordinasi, fasilitasi, monitoring, evaluasi dan pengendalian pelaksanaan kebijakan Kepala Daerah dibidang Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah, penyelenggaraan pengolahan bahan /data untuk penyempurnaan dan peyusunan kebijakan sesuai standar dalam urusan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah, pembinaan dan pelaksanaan tugas dalam bidang Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah, serta pelaksanaan tugas lain yang diberikan Gubernur, sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Fenomena tentang kompensasi pegawai pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Provinsi Sumatera Utara menunjukkan bahwa Kompensasi yang diberikan, masih terdapat pegawai yang tidak puas terhadap Fasilitas yang didapatkan dan pegawai belum merasa puas atas Gaji dan hak kompensasi yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan pegawainya. Menurut (Hasibuan, 2010:117), kompensasi memiliki kaitan yang sangat erat dengan kinerja karyawan.Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan,maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat di capainya. Sedangkan Menurut Handoko (2014:155) Kompensasi sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan pada kinerja mereka. Berdasarkan penelitian terdahulu Oki Dwi Cahyo,(2015) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pegadaian Cabang Kemang Prataman kelas III Bekasi menyatakan hasil penelitiannya memberikan implikasi bahwa faktor kompensasi,kepemimpinan,dan disiplin kerja adalah hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja

pegawai agar lebih baik lagi demi terwujudnya tujuan perusahaan. Sedangkan penelitian terdahulu Annita Jannah, Bulan Tati Fitria, Endang Hadiat yang berjudul Pengaruh, Kompensasi, Pengembangan Karier, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi menyatakan hasil penelitiannya bahwa kompensasi yang diberikan Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi termasuk kategori cukup baik, mengenai pengembangan karier secara umum responden menyatakan dalam kategori cukup baik, sedangkan disiplin kerja pegawai berada pada kategori baik, dan kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi berada pada kategori baik. Pada hasil penelitian ini secara parsial variabel kompensasi, pengembangan karier dan disiplin kerja masing-masing membawa pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,411; 0,216; 0,054. Secara simultan variabel kompensasi, pengembangan karier dan disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi sebesar 0,685 atau 68,5%, sementara sisanya sebesar 0,315 atau 31,5% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Fenomena tentang kepemimpinan yang ada pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Provinsi Sumatera Utara menunjukkan bahwa pemimpin belum bisa menyelesaikan tugas diluar kemampuannya dan pemimpin juga belum bisa meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2016:13) mengatakan bahwa, seseorang pemimpin yang mempergunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan dalam kinerja orang tersebut untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut Veithzal Rivai

(2013:3) mengemukakan bahwa “Kepemimpinan dalam suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas dalam kinerja para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”. Berdasarkan penelitian terdahulu Slamet Ahmadi yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pertahanan Kabupaten Bogor menyatakan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian terdahulu Rio Adi Pradana, (2017) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Madiun menyatakan hasil penelitiannya kompensasi dan lingkungan kerja memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara itu kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Fenomena tentang kedisiplinan kerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Provinsi Sumatera Utara menunjukkan bahwa peraturan yang berlaku pada BPPRD masih banyak yang melanggar aturan yang telah dibuat salah satunya keterlambatan datang absensi dikantor, kendala penggunaan pakaian atau seragam kerja yang telah ditentukan.

Menurut Mangkunegara (2013 :129), disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kadang-kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun. Sedangkan menurut Rivai (2011:825) menyatakan bahwa disiplin kerja “ suatu alat yang dipergunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja dalam kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan”. Berdasarkan penelitian terdahulu Elvie Maria,(2019) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai menyatakan penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai , sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan kepemimpinan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian terdahulu Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti,(2016) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat menyatakan penelitiannya disiplin kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Hal ini ditunjukkan dengan beberapa uji yang dilakukan terhadap variabel disiplin kerja. Disiplin kerja pada dasarnya memiliki peranan tinggi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan guna lebih baik. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik

diharapkan akan mampu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Pegawai yang disiplin cenderung tepat waktu dalam melaksanakan prosedur yang telah ditetapkan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi.

Berdasarkan Uraian diatas, Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penulis akan mengidentifikasi beberapa masalah antara lain :

1. Pegawai tidak puas atas fasilitas kompensasi yang diterimanya
2. Pegawai belum merasa puas atas gaji dan hak kompensasi yang diterimanya
3. kepemimpinan belum bisa menyelesaikan tugas diluar kemampuannya
4. Pemimpin belum bisa meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaannya
5. Masih adanya kesalahan penggunaan pakaian atau seragam kerja
6. Masih adanya keterlambatan datang saat absensi kantor

1.3 Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan akan kemampuan dan waktu yang dimiliki, maka penulis membatasi masalah dalam penelitian hanya pada pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Provinsi Sumatera Utara.
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Provinsi Sumatera Utara.
3. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Provinsi Sumatera Utara.
4. Bagaimana pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Provinsi Sumatera Utara.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Provinsi Sumatera Utara.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Provinsi Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi,kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Provinsi Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam masukan kepada pemimpin atau manajemen perusahaan dalam mengambil suatu kebijaksanaan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang khususnya berkaitan dengan pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Provinsi Sumatera Utara.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman penulis secara real mengenai pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan

Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Provinsi Sumatera Utara.

3. Bagi Universitas Islam Sumatera Utara

Penelitian ini dapat digunakan untuk sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya dengan bahasan yang lebih luas