

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS
PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN KOTA
PALEMBANG**



TESIS

**Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang Ilmu Manajemen pada
Universitas Muhammadiyah Palembang
Dengan Wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
Dipertahankan pada tanggal..... Di Universitas Muhammadiyah
Palembang**

MARISA BATHAONA

NIM : 92219023

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

2021

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS
PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN KOTA
PALEMBANG**

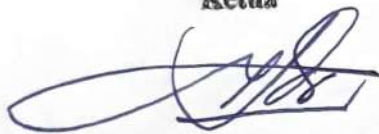
TESIS

NAMA : MARISA BATHAONA
NIM : 92219023

Disetujui untuk disampaikan kepada Panitia Penguji Tesis
Pada Tanggal 29 April 2021

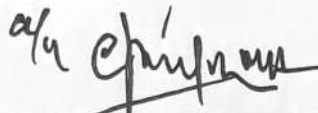
PEMBIMBING

Ketua



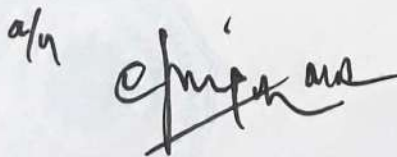
Dr. H. M. Idris, SE., M.Si
NIDN : 02131060001

Anggota



Dr. Omar Hendro., SE, M.Si
NIDN : 0213106902

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Omar Hendro., SE, M.Si
NIDN : 021306902

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS
PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN KOTA
PALEMBANG**

TESIS

MARISA BATHAONA

92219023

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar Magister
Manajemen dalam Bidang Ilmu Manajemen yang telah disetujui oleh Tim
penguji pada tanggal seperti tertera di bawah ini :

Palembang, 29 APRIL 2021

Ketua



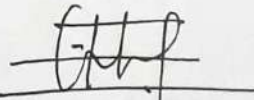
Dr. H. M. Idris, SE., M.Si
NIDN: 02131060001

Sekretaris



Dr. Omar Hendro, SE., M. Si
NIDN: 0213106902

Anggota I



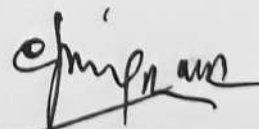
Dr. Fatimah, S.E., M.Si
NIDN: 0205026201

Anggota II



Dr. Sri Rahayu, SE., MM
NIDN: 0206016702

Anggota III



Dr. Hj. Choiriyah, SE, M.Si
NIDN: 0211116203

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **MARISA BATHAONA**
NIM : 92219023
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Pendidikan baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidaksesuaian dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang,.....April 2021



Yang membuat pernyataan,

Marisa Bathaona
Marisa Bathaona
92219023

Motto

“Barang siapa yang keluar rumah untuk mencari ilmu maka ia berada di jalan Allah hingga ia pulang” (HR. Tarmidzi)

Ku persembahkan kepada :

Papa (alm) & Mama tercinta

Suami ku tersayang, Ade Putra,SE

Anak-anak ku terkasih, Abang sultan dan adek syakira

Saudara&saudari ku (isat, alak, te ica dan te dilla)

Atasan serta rekan2 ku di team keuangan Dinas pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palembang atas suportnya

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan Puji dan Syukur Kehadirat Allah SWT atas segala Rahmat dan Karunia nya pada penulis, akhirnya dapt menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul : Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palembang.

Peneliti menyadari bahwa tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis berterima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan tesis ini. Selanjutnya ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada :

1. Keluarga besarku; Orang tua, mertua, saudara dan ipar serta keluarga kecil ku tersayang; suami dan anak-anaku, atas kesabaran dan pengertiannya serta memberikan Doa yang terbaiknya dan semangat dalam menyelesaikan tesis.
2. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang, atas kelancaran dan legalisasi administrasi yang diberikan kepada saya mulai dari awal perkuliahan sampai selesainya studi.
3. Dr. Sri Rahayu, M.M., Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Dr. H. M. Idris, SE., M.Si, sebagai Ketua Pembimbing, terimakasih atas kesabaran dan waktunya serta sebagai motivator peneliti
5. Dr. Omar Hendro.,SE,M.Si, sebagai Ketua Program Studi Manajemen PPS Universitas Muhammadiyah Palembang dan juga selaku sebagai pembimbing.
6. Dr. Choiriyah.,SE,M.Si, sebagai Sekretaris Program Studi Manajemen PPS Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Karyawan dan Karyawati Program Studi Manajemen, PPS Universitas Muhammadiyah Palembang.

8. Dosen Tim Penelaah Seminar Proposal Tesis yang telah memberikan masukan berharga untuk memperbaiki tesis ini.
9. Pimpinan dan Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palembang atas support dan bantuannya bersedia mengisi kuisisioner khususnya team keuangan.
10. Kepada teman-teman seperjuangan yang telah bersama-sama menjalani proses studi dari awal hingga sekarang yang penuh suka maupun duka yang tidak dapat di sebutkan satu persatu.

Akhirnya penulis berharap semoga Tesis memberi manfaat dan permintaan maaf yang tulus jika seandainya dalam penulisan ini terdapat kesalahan, karena peneliti juga tidak luput dari salah dan kekeliruan. Peneliti juga berharap masukan dan kritik yang bersifat membangun demi menyempurnakan penelitian ini.

Palembang, April 2021

Peneliti,

Marisa Bathaona

92219023

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN DEPAN	i
HALAMAN PENGESAHAN TESIS OLEH DOSEN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN TESIS OLEH DOSEN PENGUJI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRACT	xvii
ABSTRAK	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	18
C. Tujuan Penelitian	19
D. Manfaat Penelitian	20
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Pustaka.....	21
1. Kinerja Pegawai	21
a. Pengertian Kinerja Pegawai.....	21
b. Indikator Kinerja Pegawai.....	22
2. Motivasi Kerja	23

a. Pengertian Motivasi Kerja	23
b. Indikator Motivasi	24
3. Disiplin Kerja	26
a. Pengertian Disiplin Kerja	26
b. Macam-Macam Disiplin Kerja.....	27
c. Pendekatan Disiplin Kerja	28
d. Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja.....	29
d. Indikator Disiplin Kerja.....	30
3. Kompensasi	32
a. Pengertian Kompensasi	32
b. Indikator Kompensasi	37
c. Indikator-indikator Lingkungan Kerja	30
B. Kerangka Pemikiran	39
1. Penelitian Tedahulu.....	39
2. Kerangka Berpikir.....	44
C. Hipotesis	44

BAB III METODELOGI PENELITIAN

A. Objek Penelitian	46
B. Metode Penelitian	46
C. Operasional Variabel	46
D. Populasi dan Sampel	47

E. Metode, Instrumen Pengumpulan Data dan Jenis Data	50
1. Metode Pengumpulan Data.....	50
2. Instrumen Penelitian	51
F. Metode Analisis Data	52
1. Analisis Kuantitatif	52
a. Transformasi Data	52
b. Uji Validitas	53
c. Uji Realibilitas	55
d. Uji Asumsi Klasik	56
1) Uji Normalitas	56
2) Uji Multikolinearitas	56
3) Heterokedastisitas	57
4) Uji Linearitas	58
2. Analisis Regresi Berganda	58
3. Koefisien Determinasi	59
G. Pengujian Hipotesis.....	59
1. Uji F	60
2. Uji t	60

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	62
1. Gambaran Umum Tempat Penelitian	62
2. Hasil Uji Data.....	62
a. Uji Validitas	62
a) Variabel Kinerja	63
b) Variabel Motivasi.....	64
c) Variabel Disiplin Kerja	64
d) Variabel Kompensasi	65
b. Uji Realibilitas	66
3. Karakteristik Reaponden	67
a. Jenis Kelamin Responden	68
b. Umur Responden.....	68
c. Status Perkawinan Responden.....	69
d. Tingkat Pendidikan Responden.....	70
e. Masa Kerja Responden.....	71
f. Jabatan Responden.....	71
4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	72
a. Kinerja Pegawai	73
b. Motivasi	74
c. Disiplin Kerja	76

d. Kompensasi.....	79
5. Hasil Uji Asumsi Klasik	81
a. Hasil Uji Normalitas.....	81
b. Hasil Uji Multikolinearitas.....	83
c. Hasil Uji Heterokedastisitas	84
d. Hasil Uji Linearitas	85
6. Model Analisis	
a. Analisis Regresi Linear Berganda	86
b. Koefisien Korelasi dan Determinasi	88
c. Hasil Pengujian Hipotesis	89
1) Uji F	89
2) Uji t	90
B. Pembahasan	91
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	97
B. Saran	98
DAFTAR PUSTAKA	99
 LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Realisasi Anggaran DPKP	12
Tabel 1.2. Daftar Pegawai Promosi Jabatan.....	14
Tabel 1.3. Tunjangan Kinerja DPKP	15
Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel	47
Tabel 3.2. Jumlah Populasi dan Sampel.....	49
Tabel 4.1. Uji Validitas Variabel Kinerja	63
Tabel 4.2. Uji Validitas Variabel Motivasi	64
Tabel 4.3. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	65
Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas variabel Kompensasi	65
Tabel 4.5. Hasil Pengujian Reabilitas	66
Tabel 4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Tabel 4.7. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	69
Tabel 4.8. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	70
Tabel 4.9. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	70
Tabel 4.10. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	71
Tabel 4.11. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Responden	72
Tabel 4.12. Deskripsi Variabel Kinerja.....	74
Tabel 4.13. Deskripsi Variabel Motivasi	76
Tabel 4.14. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja.....	79
Tabel 4.15. Deskripsi Variabel Kompensasi	81

Tabel 4.16.	Hasil Uji Normalitas	83
Tabel 4.17.	Hasil Uji Multikolinearitas	83
Tabel 4.18.	Hasil Uji Heterokedastisitas	84
Tabel 4.19.	Koefisien Regresi	87
Tabel 4.20.	Koefisien Korelasi dan Determinasi	88
Tabel 4.21.	Hasil Estimasi Uji F	89
Tabel 4.22	Hasil Uji Hipotesis Uji t.....	90

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	44
Gambar 4.1. Grafik Normalitas	82
Gambar 4.2. Grafik Scatterplot	85
Gambar 4.3. Grafik Scatterplot Uji Linearitas	86

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	103
Lampiran 2. Data Uji Validitas dan Reliabilitas	108
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas.....	112
Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas.....	120
Lampiran 5. Data Ordinal	124
Lampiran 6. Data Berskala Interval	132
Lampiran 7. Hasil Uji Regresi	140
Lampiran 8. Tabel t.....	141
Lampiran 9. Tabel f	142
Lampiran 10. Tabel Nilai r <i>Product Moment</i>	143

THE INFLUENCE OF MOTIVATION, DISCIPLINE AND COMPENSATION TOWARD GOVERNMENT EMPLOYEES PERFORMANCE AT DEPARTMENT OF AGRICULTURE AND FOOD SECURITY IN PALEMBANG CITY.

Marisa Bathaona, 2021. The Influence of Motivation, Discipline and Compensation toward government Employees Performance At Departmen of Agriculture And Food Security In Palembang City. Thesis Management Science Study Program, Muhammadiyah University of Palembang Postgraduate Program. Advisor (I) Dr. H. M. Idris, SE, M.Si, Advisor (II) Dr. Omar Hendro, SE., M.Si.

Abstract

This research used stratified sampling method and the data was got by using questionnaires. The sample were 79 respondents. The data analysis method used multiple linear regression with SPSS software version 22,0 as an analysis tool. Based on the result of this research showed motivation, discipline and compesation had positif ccoefficient degree toward government employees performance, it is 96,6%, it showed there was correlation degree between motivation, discipline and compensation toward the government employees performance. The influence of independent variable (motivation, discipline and compensation) toward the performance was 723597,5%. While the partial influence were the influence of motivation toward government employees performance was 27,7%, the influence of discipline toward government employees performance was 36,3% and the influence of compensation toward government employees performance was 36,5%. For the result of hypothesis test were 1) simultaneously, motivation, discipline and compesation positive effect and significant toward government employees performance 2) motivation had positive effect and significant toward government employees performance 3) discipline had positive effect and significant toward government employees performance 4) compensation had positive effect and significant toward government employees performance.

Keywords: *motivation, work discipline, compensation and employee performance.*

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN KOTA PALEMBANG

Novitasari, 2021. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pertanian dan Kota Palembang Kota Palembang. Tesis Program Studi Ilmu Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing (I) Dr. H. M. Idris, SE, M.Si, Pembimbing (II) Dr. Omar Hendro, SE., M.Si.

Abstrak

Penelitian ini menggunakan metode penentuan sampel dengan *stratified sampling* dan data yang diperoleh menggunakan instrumen kuesioner. Jumlah sampel sebanyak 79 responden. Adapun metode Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan *software* SPSS versi 22.0 sebagai alat analisis. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa motivasi, disiplin dan kompensasi mempunyai arah koefisien positif terhadap kinerja pegawai sebesar 96,6% yang menunjukkan derajat korelasi antara motivasi, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Pengaruh dari variabel independen (motivasi, disiplin dan kompensasi) terhadap kinerja sebesar 723597,5%. Sedangkan pengaruh secara parsial diantaranya adalah pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar 27,7%, pengaruh disiplin terhadap kinerja sebesar 36,3%, dan pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebesar 36,5%. Untuk hasil pengujian hipotesis 1) motivasi, disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 4) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : *motivasi, disiplin kerja, kompensasi dan kinerja pegawai.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 sebagai pengganti Undang-Undang No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah memberikan warna khusus bagi penyelenggaraan pemerintahan di wilayah Kota/Kabupaten se Indonesia karena mempunyai implikasi langsung terhadap kemandirian atas pelaksanaan otonomi daerah pemerintahan daerah tersebut. Tuntutan akan kebutuhan yang semakin tinggi sebagai dampak krisis ekonomi global, beban kebutuhan hidup Aparatur Sipil Negara semakin tidak terpuaskan. Hal ini berakibat menurunnya motivasi dan disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Pemberian kewenangan yang luas kepada Pemerintah Daerah seperti diamanatkan Undang-Undang No. 32 Tahun 2004, membawa konsekuensi tertentu bagi daerah untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Salah satu konsekuensinya yaitu daerah harus mampu membiayai semua kegiatan pemerintah dan pembangunan yang menjadi kewenangannya. Sejalan dengan hal ini bahwa daerah otonomi harus memiliki kewenangan dan kemampuan untuk menggali sumber-sumber keuangan sendiri. Pengelolaan dan penggunaan keuangan sendiri harus cukup memadai untuk pembiayaan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan daerah.

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah

batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi. Organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat.

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya kompensasi dan kesempatan pengembangan karier yang diberikan kepada para anggota organisasi. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja pegawai.

Adapun yang menjadi landasan penelitian terdahulu dalam penelitian ini adalah sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan di bawah ini, yakni oleh :

Penelitian yang dilakukan oleh Taofik Hidajat (2019) yaitu pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja personil Polsek Semarang Tengah Kota Semarang. Dimana variabel disiplin kerja, motivasi, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Polsek Semarang Tengah Kota Semarang.

Dian Novitasari (2017) yaitu Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Surakarta. Dimana Motivasi secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh antara Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang

Menurut Mangkunegara (2010:29) Kinerja pegawai adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi : motivasi kerja, kemampuan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan kepribadian serta kompensasi.

Aparatur Sipil Negara dalam organisasi dituntut dapat memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawai. Kinerja pegawai baik secara individual maupun

kelompok sangat penting bagi lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien.

Tantangan yang dihadapi oleh pemerintah bidang sumber daya manusia sebagai pilar utama penyelenggaraan pemerintahan adalah tantangan untuk dapat mengembangkan sistem perencanaan Sumber Daya Manusia aparatur pemerintah sesuai hasil penataan struktur dan perangkat kelembagaan. Konsekuensinya adalah pembentukan disiplin, etika dan moral ditingkat pelaksana yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) bertujuan meningkatkan kinerja terhadap perwujudan aparatur pemerintah yang bebas Korupsi, Kolusi, Nepotisme (KKN), dan professional.

Usaha pencapaian tujuan organisasi pemerintah ini tidak terlepas dari kinerja pegawainya, hal ini sangat penting karena Aparatur Sipil Negara adalah pemikir, perencana sekaligus pelaksana dan dalam paradigma baru adalah sebagai pelayan masyarakat, serta tuntutan publik untuk pemerintahan yang bersih (*clean Governance*), selain itu juga dalam mewujudkan paradigma baru tersebut diperlukan pula bentuk pemerintahan yang bersih. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk mengetahui keberhasilan suatu organisasi pemerintah ialah dengan mempelajari berbagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Dari beberapa faktor, motivasi, disiplin dan kompensasi memegang peranan yang diduga sangat penting mengingat faktor ini berhubungan langsung dengan pegawai dalam suatu organisasi dalam menjalankan roda pemerintahan.

Selanjutnya, usaha pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari bagaimana seorang pemimpin meningkatkan kinerja pegawainya melalui motivasi, karena pada dasarnya pegawai juga mempunyai kebutuhan dan harapan yang berbeda. Disamping itu, sebagai manusia mereka tidak terlepas dari berbagai macam keinginan maupun kebutuhan yang mendorong untuk mencapai tujuannya. Kebutuhan ini dapat dipandang sebagai pembangkit, penguat, atau penggerak perilaku seseorang. Apabila kebutuhan merupakan faktor penyebab yang mendasari lahirnya perilaku seseorang maka dapat dikatakan yang paling kuat, pada saat tertentu akan merupakan faktor pendorong yang menggerakkan (motivator) seseorang yang berperilaku ke arah tercapainya tujuan.

Motivasi mampu memberikan dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi juga sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan kepada sebuah tujuan atau insentif.

Pengertian motivasi (Sedarmayanti, 2011:31) Sebagai kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Sikap mental karyawan haruslah memiliki sikap mental yang siap sedia

secara psikofisik (sikap secara mental, situasi dan tujuan). Artinya pegawai dalam bekerja secara mental siap, fisik sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja (tujuan utama organisasi).

Setiap pegawai dalam melakukan pekerjaan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul semangat atau gairah dalam bekerja, ada dua dorongan motivasi yaitu dari diri pegawai itu sendiri dan dari faktor diluar diri pegawai. Setiap pegawai memiliki perbedaan motivasi pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh organisasi dimana ia bekerja dan merasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri motivasi mewakili proses-proses psikologi yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadi persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang diarahkan ke arah tujuan tertentu.

Pegawai dalam suatu organisasi dapat di motivasi dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya namun pemberian motivasi kerja dapat menjadi sulit karena apa yang mereka anggap penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Pada dasarnya faktor-faktor motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (karakteristik pribadi) dalam motivasi meliputi kebutuhan keinginan dan harapan yang terdapat di dalam pribadi. faktor eksternal (karakteristik organisasi) terdiri dari lingkungan kerja, gaji, kondisi kerja, dan kebijaksanaan perusahaan, dan berhubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat, promosi jabatan dan tanggung jawab.

Berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya, namun agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Mengingat kebutuhan orang yang satu dengan yang lain berbeda-beda tentunya cara untuk memperolehnya akan berbeda pula. Dalam memenuhi kebutuhannya seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya untuk itu dapat dikatakan bahwa dalam diri seseorang ada kekuatan yang mengarah kepada tindakannya.

Faktor motivasi memiliki hubungan yang secara langsung dengan kinerja individual pegawai. Motivasi merupakan daya pendorong yang merangsang pegawai untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya, berbeda dengan pegawai satu dengan pegawai yang lainnya. Perbedaan ini di sebabkan oleh perbedaan motivasi, tujuan, kebutuhan dari masing-masing pegawai untuk bekerja dan karena perbedaan waktu dan tempat. Motivasi dapat berasal dari motivasi dalam diri (intrinsik) pegawai dan motivasi berasal dari luar pegawai (ekstrinsik). Hal tersebut dapat berpengaruh pada kinerja pegawai di dalam organisasi. Dalam hubungannya dengan kinerja, motivasi mempunyai peran penting dalam peningkatan produktifitas kerja karyawan, apabila seorang karyawan termotivasi, maka senantiasa akan mencapai gairah kerja yang tinggi yang nantinya akan berpengaruh pada prestasi kerja.

Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk

melalui pendidikan formal maupun non formal. Dengan demikian semakin tingginya disiplin kerja setiap pegawai yang didukung oleh keahlian, upah, atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri. Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang pegawai untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Pegawai dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya. Disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan.

Adanya disiplin kerja yang tinggi maka seorang individu yang mempunyai produktifitas yang tinggi. Adapun upaya menciptakan suatu kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat dilakukan melalui tata tertib yang jelas, tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui pegawai. Seorang individu yang berdisiplin tinggi cenderung lebih tertatur dalam segala hal seperti masuk dan pulang tepat waktu, selalu taat pada tata tertib yang berlaku dan membina hubungan baik dengan sesama pegawai, merupakan modal utama lahirnya etos kerja dalam diri seorang yang berakibat meningkatkan kinerja karyawan.

Suatu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai adalah dengan memberikan kompensasi. Pembicaraan mengenai kompensasi di lingkungan birokrasi atau institusi publik merupakan fakta yang menarik, di negara manapun termasuk Indonesia. Seringkali permasalahan besarnya kompensasi terangkat ke permukaan ketika orang berbicara mengenai korupsi atau tindakan penyelewengan kewenangan yang bersifat finansial lain seperti mark up dana proyek pembangunan, penyunatan dana pembangunan dan lain sebagainya. Sebagian dari mereka beragumen bahwa tindakan penyelewengan kewenangan tersebut terjadi karena kompensasi yang diterima PNS berikut pejabat publiknya terlalu kecil, tidak sebanding dengan tuntutan hidup. Keadaan ini dipandang sebagai prakondisi PNS dan pejabat publik lainnya mencari uang tambahan untuk memenuhi kebutuhan hidup melalui "korupsi". Selain itu, kompensasi sering dikaitkan dengan etos kerja PNS. Gaji PNS yang rendah membawa dampak bagi kinerja PNS yang buruk. PNS memberikan energi dan waktu tidak total dan cenderung dihitung setara dengan gaji yang diterima.

Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat bagi karyawan dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.

Kompensasi harus dibedakan dengan gaji dan upah, karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji dan upah. Gaji dan upah merupakan salah satu bentuk kongkrit dalam pemberian kompensasi. Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employer* maupun *employees*,

baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non financial).

Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palembang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Palembang. Dalam melaksanakan tugas nya berdasarkan Peraturan walikota Palembang Nomor .66 tahun 2016 tentang Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan. Oleh karena itu, Organisasi ini juga harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sehingga sehingga organisasi ini mampu mencapai tujuan organisasi sesuai dengan target dan rencana yang telah ditentukan.

Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palembang merupakan pelaksana Otonomi Daerah di bidang Pertanian dan Ketahanan Pangan. DPKP Kota Palembang melaksanakan tugas pokok penyusunan, pelaksanaan dan kebijakan daerah di bidang Pertanian dan Ketahanan Pangan. Dimana keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam instansi tergantung pada kinerja para pegawai yang ada pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palembang yang sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tujuan instansi, yaitu untuk memberikan pelayanan yang memuaskan bagi masyarakat.

Untuk mencapai tujuan organisasi, organisasi harus mampu mengelola aset-aset yang ada dalam organisasi tersebut salah satunya adalah pegawai-pegawai yang bekerja dengan memberikan kompensasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dari pegawai tersebut dan memberikan motivasi kerja serta

meningkatkan disiplin kerja, sehingga pegawai mampu memberikan kinerja optimal untuk organisasi tempat dia bekerja.

Kinerja pegawai merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palembang karena kualitas kerja pegawai yang optimal merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, Oleh karena itu kualitas kerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi.

Namun dalam pelaksanaannya roda pemerintahan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palembang seringkali dipertanyakan, karena masih ada pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa izin, tanggung jawab juga belum dilaksanakan dengan baik oleh pegawai dan pegawai yang bersikap pasif terhadap pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, kurang teliti dalam bekerja dan kecepatan penyelesaian tugas masing-masing pegawai belum optimal. Hal ini tentu saja berdampak pada kinerja pegawai tidak mencapai harapan yang diinginkan oleh organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan kota Palembang salah satunya dapat dilihat dari realisasi serapan anggaran dengan mengacu pada pedoman penyusunan penyusunan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang diterbitkan oleh lembaga administrasi negara nomor 589 tahun 1999 dengan skala nilai kinerja ditetapkan sebagai berikut, yaitu: 1) capaian ≤ 55 % termasuk kategori kurang baik; 2) Capaian 55 % - 70 % termasuk kategori

sedang; 3) Capaian 70 % - 85 % masuk kategori baik atau berhasil; 4) Nilai tingkat capaian di atas 85 % kategori sangat baik atau sangat berhasil. Realisasi anggaran DPKP dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Realisasi Anggaran Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palembang Tahun 2015 sampai dengan 2019

No.	Tahun	Anggaran (Rp)	Realisasi		Target (LAN)
			Anggaran (Rp)	Persentase(%)	
1	2015	31.451.337.341,15	29.904.396.122,00	95,80	Sangat Baik
2	2016	31.194.192.011,04	23.530.487.551,00	75,43	Baik
3	2017	21.736.474.006,98	20.312.939.970,00	93,45	Sangat Baik
4	2018	23.339.815.006,98	21.530.305.372,00	92,25	Sangat Baik
5	2019	28.436.028.500,00	26.160.498.747,00	92,00	Sangat Baik

Sumber : Olah data, DPKP, 2020

Berdasarkan tabel di atas, realisasi anggaran yang dijadikan salah satu alat untuk evaluasi kinerja, kinerja pegawai jika mengacu pada realisasi anggaran, data dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2019 yaitu, pada tahun 2015 realisasi anggaran sebesar 95,80% termasuk kedalam kategori sangat baik, pada tahun 2016 realisasi anggaran sebesar 75,43% dengan kategori baik, tahun 2017 realisasi anggaran sebesar 93,45% dengan kategori sangat baik, tahun 2018 realisasi anggaran sebesar 92,25% dengan kategori sangat baik dan yang terakhir adalah persentase anggaran pada tahun 2019 dengan realisasi anggaran sebesar 92,00 dengan kategori sangat baik.

Permasalahan yang berkaitan dengan kinerja, Tingkat ukuran mutu dari hasil kerja dirasakan belum sesuai dengan harapan organisasi, pegawai juga didalam melaksanakan pekerjaannya belum terlihat konsisten dan akurat sehingga hasil yang dicapai terkadang tidak sesuai harapan instansi dan belum mampu menyelesaikan beberapa beban kerja dalam sehari, belum tepat waktu dan belum berani mengambil resiko dalam pekerjaan yang dilakukan, belum dapat mengoptimalkan dalam penggunaan besaran jumlah anggaran untuk menghasilkan kerja yang cukup baik, tidak kompeten nya pegawai dalam pengambilan keputusan yg logis dan praktis, belum memiliki kemauan dan kemampuan dalam menelaraskan sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan dengan lebih megutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan diri sendiri, Ketidaktelitian didalam menerima dan melaksanakan suatu pekerjaan, belum memiliki kemampuan didalam bertindak sesuai nilai, norma dalam etika yang berlaku, sedikitnya kesadaran untuk melakukan tindakan yang jujur sebagai dasar untuk mencapai tujuan daripada pekerjaan, belum mampu bekerja sama dengan baik serta tidak ada nya kemampuan dan kemauan didalam memotivasi diri dan rekan kerja lainnya yang berkaitan dengan tugas untuk tercapainya tujuan instansi.

Sebagai salah satu pemberian motivasi yang dilakukan oleh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palembang adalah promosi jabatan, pegawai yang memiliki kinerja baik di usulkan untuk diberikan jabatan baru yang lebih tinggi yang disesuaikan dengan kemampuan yang bersangkutan pada tempat yang baru, data tentang pegawai yang dipromosikan pada jabatan baru yang setingkat lebih tinggi dari jabatan sebelumnya sebagai berikut :

Tabel 1.2
Daftar Pegawai Promosi Jabatan dari Tahun 2016 sampai 2019

Tahun	Jumlah (orang)	keterangan
2015	-	
2016	-	
2017	28	
2018	1	
2019	1	

Sumber : Bag. Kepegawaian DPKP, 2019

Permasalahan yang berkaitan dengan motivasi, jumlah gaji, tunjangan dan hak-hak lainnya yang diterima sebagai ASN belum sesuai dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dikerjakan, belum adanya kebanggaan menjadi bagian dari instansi dan rasa bangga dengan apa yang telah dilakukan untuk instansi, belum ada nya rasa aman dan nyaman dalam mengerjakan pekerjaan baik dikantor maupun diluar ruangan, belum adanya jaminan keselamatan didalam menjalankan tugas terutama pada di lapangan, masih kurangnya dukungan dukungan dan rasa persahabatan dilingkungan kerja, belum maksimalnya terkait dengan promosi jabatan walaupun telah bekerja, berprilaku dan berdisiplin dengan baik serta kurang nya pengakuan dari atasan ataupun rekan kerja akan kemampuan dalam menyelesaikan tugas dengan baik.

Selanjutnya permasalahan yang terkait dengan disiplin kerja, belum adanya tujuan jelas dalam mengerjakan pekerjaan yang membuat pekerjaan mudah dimengerti, Belum adanya kesadaran dari pegawai untuk tidak menunda-nunda pekerjaan dan tidak mudah mengeluh didalam bekerja, pimpinan yang belum memberikan teladan yang baik, balas jasa sebagai upaya untuk

mensejahterakan pegawai belum dirasakan sesuai, belum dirasakannya adil dari pimpinan yang dapat memberikan sesuai dengan kemampuan atau bidang pegawai tersebut, kurangnya pengawasan dan evaluasi secara langsung yang dilakukan oleh pimpinan, sanksi yang diberikan kepada pegawai yang melanggar atau membuat kesalahan belum dirasakan tepat sasaran begitu pula pimpinan terkadang tidak bertindak secara langsung didalam pemberian sanksi serta belum adanya perasaan atau suasana harmonis dan kondusif di lingkungan kerja.

Salah satu kompensasi yang diberikan dinas pertanian dan ketahanan pangan yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) yang dikenal dengan istilah Tunjangan Kinerja (Tukin), besar kecilnya tunjangan yang diberikan berdasarkan tingkat jabatan dan golongan pegawai serta tingkat kehadiran pegawai dalam menjalankan tugas birokrasi, jumlah tunjangan kinerja tersebut sebagai berikut :

Tabel 1.3
Tunjangan Kinerja Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan
Kota Palembang

No	Jabatan	Jumlah Tunjangan (Rp)	Keterangan
1	Kepala Dinas	Rp 16.917.825	
2	Sekretaris	Rp 12.489.075	
3	Kepala Bidang	Rp 11.278.550	
4	Kasubag. Dan Kasi	Rp 8.444.150	
5	Staf Golongan III	Rp 5.255.450	
6	Staf Golongan II	Rp 2.893.450	
7	Staf Golongan I	Rp 2.007.700	
8	Fungsional	Rp 6.111.675	

Sumber : Keputusan Walikota Palembang Nomor: 153/KPTS/BPKAD/2019

Jumlah nominal tunjangan kinerja berdasarkan tabel di atas merupakan jumlah uang yang di terima apabila pegawai DPKP berdasarkan keputusan Walikota Palembang Nomor 153/KPTS/BPKAD/2019 dengan dasar bahwa pegawai yang bersangkutan masuk kantor dengan tingkat kehadiran 100% pada hari kerja atau dengan kata lain pegawai yang bersangkutan masuk kantor sesuai dengan jadwal dan aturan yang berlaku yang di buktikan dengan absensi dengan menggunakan *finger print*. Aturan kehadiran di DPKP sebagaimana dengan instansi-instansi lainnya di Palembang yaitu datang pukul 7.30 WIB dan pulang 16.00 WIB (pada hari senin sampai dengan hari kamis) sedangkan pada hari jumat datang pukul 7.30 WIB pulang pukul 16.30 WIB.

Sebagaimana diuraikan di atas, instansi DPKP sebagaimana umumnya instansi pemerintah di seluruh Indonesia telah memberikan kompensasi kepada pegawai untuk semua kategori komponen di antaranya adalah komponen dasar yang berupa gaji, untuk komponen variabel berupa Tukin (Tunjangan Kinerja) dan benefit berupa asuransi kesehatan (BPJS atau ASKES), meski sebagian atau secara umum Aparatur Sipil Negara belum merasakan manfaat komponen ini secara maksimal.

Dasar pemberian kompensasi berdasarkan tingkat kehadiran memberikan peluang kepada pegawai yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi dan tidak memiliki kinerja yang baik untuk mendapatkan tunjangan kinerja penuh, dengan cara masuk dan pulang kerja sesuai dengan jadwal yang di tentukan namun tidak memberikan kontribusi kepada organisasi tempat bekerja dalam pencapaian tujuan organisasi.

Namun bagi yang memiliki kinerja yang baik, pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran bagi prestasi pegawai, maka apabila system kompensasi yang di berikan perusahaan atau organisasi cukup adil untuk pegawai, akan mendorong pegawai untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing- masing tugas yang di berikan perusahaan atau organisasi. Tujuan kompensasi di lakukan organisasi antara lain untuk menghargai prestasi pegawai, menjalin keadilan di antara pegawai, mempertahankan pegawai, memperoleh pegawai yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi para pegawai. Oleh karena itu, kompesasi merupakan faktor yang penting untuk dapat bekerja lebih produktif dan berkualitas.

Salah satu upaya instansi Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palembang (DPKP) dalam mempertahankan kualitas kerja pegawainya yaitu dengan cara memperhatikan kompensasi dan motivasi serta disiplin pegawai yang merupakan faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kinerja pegawai berkaitan dengan tingkat absensi, semangat kerja, keluhan-keluhan ataupun masalah vital instansi. Pegawai merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu instansi, tanpa mereka betapa sulitnya instansi mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu instansi, dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil dengan motivasi tinggi instansi telah mempunyai aset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia mempunyai subjek dan objek pembangunan yang merupakan faktor sangat

penting, terutama dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas yang utama.

Permasalahan yang terkait dengan kompensasi, kompensasi yang diberikan belum mampu mempengaruhi atau memberikan kepuasan kepada pegawai, begitu pula dengan pegawai nya sendiri belum berusaha bekerja dengan lebih baik lagi setelah mendapatkan kompensasi, kompensasi yang diberikan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta sesuai dengan aturan yang berlaku belum menjadi daya tarik tersendiri bagi instansi tersebut, kompensasi yang diterima juga tidak mampu memotivasi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik, meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan juga meningkatkan kinerja pegawai, kurang terciptanya rasa adil dalam pemberian kompensasi, terkadang juga kompensasi tidak sesuai dengan resiko pekerjaan.

Secara teoritis sebagaimana telah diuraikan di atas, kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kompensasi yang diterima dan motivasi yang diberikan serta disiplin kerja. Oleh karena itu, kinerja Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palembang erat kaitannya dengan ketiga variabel tersebut, hal ini lah yang menginspirasi penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka penulis dalam melakukan penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja serta Kompensasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palembang.
2. Bagaimanakah pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palembang.
3. Bagaimanakah pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palembang
4. Bagaimanakah pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palembang

C.Tujuan Penelitian

Setiap penelitian yang diajukan mempunyai sasaran yang hendak dicapai atau apa yang menjadi tujuan penelitian. Suatu riset khusus dalam pengetahuan empiris pada umumnya bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran ilmu pengetahuan itu sendiri. Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja serta Kompensasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palembang.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palembang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, pengalaman dan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan dalam bidang Administrasi Publik khususnya mengenai pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja serta Kompensasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Palembang.
2. Manfaat akademis, diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi akademisi atau pihak-pihak yang berkompeten dalam pencarian informasi atau sebagai referensi.
3. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak lain dalam penyajian informasi ketika melakukan penelitian serupa