

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Kemajuan teknologi serta digitalisasi di Masa globalisasi, membuat dunia kerja sangat membutuhkan sumber daya yang bermutu. Ketatnya persaingan didalam dunia kerja menuntut sumber daya manusia harus memiliki pemikiran yang kritis dan kreatif. Sehingga, diharapkan tujuan hidupnya akan terus berkembang. Saat ini dunia sedang dilanda sebuah virus *Covid-19* atau Corona yang berdampak hampir keseluruhan sektor kehidupan manusia, tidak terkecuali dengan dunia kerja yang juga terkena imbasnya. Pandemi *Covid-19* menyebabkan adanya perubahan diberbagai aspek kehidupan seperti halnya pendidikan, sosial budaya, tak terkecuali perdagangan. Untuk menghindari penyearan virus ini, setiap orang harus mengubah pola hidup baru, salah satunya dengan cara menjaga jarak. Baik lembaga pemerintahan maupun perusahaan harus mengubah kebijakan atau peraturan lingkungan kerja demi mengantisipasi penyebaran virus (Widaningsih, 2020).

Didalam sesuatu lembaga pemerintahan nyatanya mempunyai pegawai yang mempunyai kedudukan serta tanggung jawab masing-masing, kualitas sumber daya manusia yang dimiliki instansi pemerintahan, akan berdampak terhadap tujuan yang hendak dicapai. Adanya pandemi *covid-19* baik instansi pemerintahan atau perusahaan, dituntut harus memikirkan cara agar tetap bisa melakukan kegiatan kerja ditengah fenomena global yang sedang terjadi, tanpa harus mengabaikan protokol kesehatan dan keselamatan dari pegawainya. Pandemi *Covid-19* juga membuat jalannya produktifitas dan kinerja instansi pemerintahan menjadi terganggu, selain itu persaingan menjadi sangat ketat antara pegawai, mereka dituntut untuk selalu meningkatkan kinerjanya di tengah permasalahan global yang sedang terjadi. Pegawai merupakan salah satu unsur terpenting dalam menentukan maju atau mundurnya sebuah organisasi. Dalam mencapai tujuan tersebut, instansi pemerintahan memerlukan pegawai yang sesuai standar organisasi, dengan harapan pegawai tersebut mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan organisasi.

1

Fandi, 2021

PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI DI BIRO KEUANGAN DAN BARANG MILIK NEGARA KEMENTERIAN PERTANIAN PADA MASA PANDEMI COVID-19)

UPN VETERAN JAKARTA, FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, MANAJEMEN S1

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

Pada masa pandemi peran sumber daya manusia sangat berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan, dengan adanya hambatan pembatasan jarak atau *social distancing*, membuat pegawai harus bisa beradaptasi dengan perbedaan yang terjadi terhadap peraturan yang dibuat oleh pemerintah. Didalam instansi pemerintahan pegawai disebut Aparatur Sipil Negara (ASN). ASN yang ditugaskan disuatu instansi pemerintahan harus memiliki standar kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi. Perkembangan Teknologi merupakan salah satu unsur yang berperan penting dalam kemajuan pengetahuan manusia, dimana peran teknologi dimasa pandemi sangat membantu untuk mengerjakan tugas yang diberikan instansi pemerintahan kepada pegawainya.

Berdasarkan wawancara bersama Bapak Ahmad selaku Kepala Subbagian Tata Usaha dan Kepegawaian Biro Keuangan dan Barang Milik Negara, beliau mengatakan unsur teknologi memiliki peran penting pada saat ini. Adanya peraturan pemerintah mengenai WFH (*work from home*) dan WFO (*work form office*) membuat pegawai dituntut untuk bisa mengoperasikan teknologi melalui aplikasi. Pegawai mengerjakan tugasnya dirumah akan tetapi pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya seperti saat masih bekerja dikantor, sehingga mereka tetap bisa memberikan kinerja kepada instansi pemerintahan terkait. Sebelum pandemi pegawai mengerjakan pekerjaannya dikantor atau *work from office* (WFO) dimana tidak ada pembatasan jarak sehingga dalam berkomunikasi dan mengerjakan tugas yang diberikan tidak ada hambatan. Berbeda dengan sekarang, pegawai harus mengerjakan tugas yang seharusnya dikerjakan dikantor kini harus dikerjakan dirumah atau *work from home* (WFH), hal tersebut demi menekan berkembangnya pandemi. Maka dari itu, pemerintah membuat peraturan untuk demi menekan jumlah kasus terdampak virus *Covid-19*.

Dengan adanya permasalahan tersebut lambat laun masyarakat dapat menyesuaikan diri, begitu juga kebijakan yang dirancang pemerintah demi menekan jumlah kasus *Covid-19*. Instansi pemerintahan juga membuat kebijakan demi merealisasikan rencana yang telah dibuat pemerintah. Berdasarkan wawancara yang didapat peraturan *work from home* dan *work from office* terdapat kendala dari penerapannya, dimana jumlah pegawai di biro Keuangan dan Barang

Fandi, 2021

PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI DI BIRO KEUANGAN DAN BARANG MILIK NEGARA KEMENTERIAN PERTANIAN PADA MASA PANDEMI COVID-19)

UPN VETERAN JAKARTA, FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, MANAJEMEN S1

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

Milik Negara persentasenya lebih banyak pegawai umurnya diatas generasi *millenial*. Menurut Hidayatullah, Waris, & Devianti (2018) generasi *millenial* yaitu seseorang yang lahir di tahun 1980 sampai 2000, Artinya *millenial* yaitu generasi yang berumur 20 – 40. Adapun ciri-ciri pada generasi *millenial* menurut Panjaitan & Prasetya (2017) yaitu tingkat pendidikan dan pengetahuannya yang lebih baik daridibandingkan pada generasi sebelumnya. selain itu, adanya keberagaman dari sisi etnik generasi terdahulunya.

Milenial sering disebut sebagai generasi gelombang gema atau *millennials*. Pengertian *echo-boomers* lahir selama perang dunia Kedua. Dan kaum milenial sendiri adalah orang-orang yang merasakan perkembangan kemajuan teknologi dan pergantian milenium. Sehingga dalam kemampuan beradaptasi dengan pertumbuhan teknologi masih terbilang sangat kurang, dibandingkan dengan pegawai *millenium*, mereka lebih unggul dalam beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Saat ini, seluruh pegawai harus mampu mengoperasikan sebuah aplikasi demi menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab pekerjaannya. Dalam proses penyesuaian dengan kebijakan yang diterapkan, pastinya akan mengalami kesulitan pada saat mengoperasikan aplikasi, sehingga pekerjaan yang diberikan tidak dapat dikerjakan dengan maksimal oleh pegawai.

Kinerja ialah hasil kerja yang diperoleh pegawai dengan ketentuan dan standar dalam kurun waktu atau periode tertentu yang dinilai dengan standar tempat pegawai tersebut bekerja (Suhendi & Anggara, 2018). Performa dari suatu organisasi biasanya ditentukan oleh kinerja pegawai dalam kurun waktu tertentu. Setiap pegawai pastinya mempunyai kualitas capaian kemampuan yang berbeda. Penilaian Kinerja PNS memiliki tujuan melihat pencapaian yang diperoleh pegawai. Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Kementerian Pertanian atau yang biasa disingkat Biro KBMN merupakan biro yang bertanggung jawab mengenai keuangan dan barang yang dimiliki oleh negara. Penilaian kinerja yang dilakukan Biro KBMN dilakukan secara bulanan kemudian dikonversi menjadi penilaian tahunan, sehingga akan terlihat kinerja pegawai secara mendetail. Biro KBMN memiliki pegawai yang saat ini terdaftar sejumlah 97 Pegawai. Dengan mengarah kepada standar nilai pencapaian pegawai.

Fandi, 2021

PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI DI BIRO KEUANGAN DAN BARANG MILIK NEGARA KEMENTERIAN PERTANIAN PADA MASA PANDEMI COVID-19)

UPN VETERAN JAKARTA, FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, MANAJEMEN S1

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

Tabel 1. Standar Nilai Kinerja Pegawai

No.	Nilai	Kategori
1.	91 – 100	Sangat Baik
2.	76 – 90	Baik
3.	61 – 75	Cukup
4.	51 – 60	Sedang
5.	< 50	Kurang

Sumber : Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011

Berdasarkan nilai kinerja pegawai dikategorikan menjadi beberapa bagian, sehingga didapatkan hasil kinerja pegawai selama bekerja, yaitu : kategori sangat baik dengan rentang angka (91-100), kategori baik dengan rentang angka (76-90), kategori cukup dengan rentang angka (61-75), kategori sedang dengan rentang angka (51-60) dan kategori kurang dengan rentang angka (50 kebawah). Penilaian pegawai yang didapat berdasarkan kinerja yang pegawai berikan selama kurun waktu tertentu dikonfersi nilainya dengan melihat bobot nilai yang didapatkan. Pegawai yang memperoleh nilai kinerja dengan kategori sangat baik nantinya akan menjadi pertimbangan untuk promosi atau mendapatkan kompensasi dari hasil kinerja yang diberikan.

Tabel 2. Penilaian SKP Biro Keuangan dan Barang Milik Negara

2019	84,6
2020	87,8

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel Penilaian SKP Biro KBMN terlihat rata-rata Penialain SKP yang diperoleh pada tahun 2019 dengan angka 84,6 angka ini termasuk dalam kategori baik. Kemudian pada tahun 2020 rata-rata Penilaian SKP yang diperoleh sebesar 87,8 angka tersebut masuk kedalam kategori baik. Hasil wawancara dengan Kepala Subbagian Tata Usaha Biro KBMN berpendapat bahwa Kinerja Pegawai masih terbilang Baik dengan angka (76-90), akan tetapi Biro ini memiliki target hasil kinerja yang masuk kedalam kategori sangat Baik dengan rentang angka (90-

Fandi, 2021

PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI DI BIRO KEUANGAN DAN BARANG MILIK NEGARA KEMENTERIAN PERTANIAN PADA MASA PANDEMI COVID-19)

UPN VETERAN JAKARTA, FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, MANAJEMEN S1

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

100), sehingga masih ada hal yang harus dibenahi agar kinerja pegawai di Biro KBMN menjadi lebih baik dibandingkan sebelumnya. Hal tersebut menandakan bahwasannya kinerja pegawai Biro KBMN masih perlu diperbaiki, agar target yang disasar sesuai dengan keinginan harapan organisasi.

Penilaian kinerja didalam suatu organisasi merupakan hal dapat mempengaruhi, baik itu untuk pegawai dan juga instansi pemerintahan. Bagi organisasi, penilaian atas kinerja merupakan cara untuk menilai bagaimana pegawai menyelesaikan target dan program kerja yang telah diberikan oleh organisasi. Bagi pegawai penilaian kinerja bertujuan untuk memotivasi dirinya untuk berkembang lebih baik lagi, dan melihat kinerja yang telah diberikan telah sampai sejauh mana. Dengan harapan pegawai memiliki kesempatan mendapatkan promosi akan peningkatan jenjang karirnya di perusahaan maupun instansi pemerintahan.

Kinerja yang baik akan didapatkan ketika pegawai merasakan kepuasan kerja, pegawai akan memeberikan hasil output yang baik terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan perbandingan antara apa yang pegawai dapatkan dan apa yang diharapkan. Semakin tinggi hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin tinggi kepuasan pegawai, begitu pun sebaliknya (Busro, 2018 hlm.101). Penilaian Evaluasi dapat dilakukan dengan salah satu pekerjaan, yaitu perasaan bersyukur karena telah mewujudkan salah satu nilai kunci dari pekerjaan tersebut. Pegawai yang puas menghargai situasi kerja dibandingkan pegawai yang merasa tidak puasakan pekerjaan yang diberikan. Menurut Locke dalam Suhendi & Anggara (2018 hlm.192) menyatakan seseorang akan merasakan puas dan tidak puas terhadap pekerjaan yang diberikan, merupakan sesuatu hanya bisa dirasakan oleh seseorang tersebut.

Berdasarkan wawancara bersama bapak Ahmad, kepuasan kerja yang dirasakan masih adanya pegawai yang merasa tidak puas. Karena adanya beban kerja yang berlebihan, dimana pegawai yang merasa puas mereka bekerja karena pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai sehingga dalam bekerja tidak mengalami hambatan. Selain dari hal tersebut, pastinya masih terdapat faktor lain diluar instansi yang membuat mereka menjadi

Fandi, 2021

PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI DI BIRO KEUANGAN DAN BARANG MILIK NEGARA KEMENTERIAN PERTANIAN PADA MASA PANDEMI COVID-19)

UPN VETERAN JAKARTA, FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, MANAJEMEN S1

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

tidak puas. Ditambah kondisi saat ini, beban kerja yang dirasakan pegawai jauh lebih berat karena mereka harus memberikan kinerja yang baik bersamaan dengan peraturan atau kebijakan pemerintah mengenai pembatasan jarak, dimana hal tersebut dapat meningkatkan stres yang dirasakan oleh pegawai.

Pegawai yang merasa puas bekerja di suatu organisasi dampaknya akan berpengaruh terhadap organisasi. Pegawai akan memberikan kinerja yang terbaik karena mereka melakukan hal tersebut secara sukarela tanpa adanya paksaan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Purba dkk, (2019) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kemudian penelitian yang dilakukan Harahap & Tirtayasa (2020) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Hanifah (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Hasibuan dalam Arisanti dkk, (2019) menyatakan Motivasi kerja merupakan tentang menciptakan, menyampaikan, dan mendukung perilaku individu. Sehingga individu tersebut mau bekerja keras dan semangat untuk hasil yang maksimal. Kemudian menurut Notoatmodjo dalam Arisanti dkk, (2019) Motivasi kerja merupakan sesuatu alasan yang dimiliki seseorang dalam bertindak demi memenuhi kebutuhan untuk hidupnya. Berdasarkan pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan, motivasi kerja merupakan suatu keadaan yang mendorong untuk memperoleh hasil kerja yang baik dan mencapai tujuan dengan cara menggunakan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti bersama Bapak Ahmad, beliau menyatakan bahwa motivasi kerja yang diberikan oleh organisasi masih perlu adanya perbaikan, dengan harapan setiap pegawai dapat termotivasi untuk memberikan kinerja yang maksimal. Organisasi memberika motivasi secara langsung dan tidak langsung, seperti halnya atasan memberikan apresiasi kepada pegawainya yang memberikan kinerja terbaik, sehingga pegawai merasa semangat dan termotivasi karena adanya penghargaan yang diberikan. Penghargaan mampu memberikan rangsangan bahagia kepada pegawai. Selain memberikan motivasi secara tidak langsung, Bapak Ahmad menjelaskan bahwa Biro KBMN memberikan

Fandi, 2021

PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI DI BIRO KEUANGAN DAN BARANG MILIK NEGARA KEMENTERIAN PERTANIAN PADA MASA PANDEMI COVID-19)

UPN VETERAN JAKARTA, FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, MANAJEMEN S1

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

beasiswa pendidikan bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik dan berkembang, sehingga organisasi memberikan fasilitas untuk pegawai yang ingin mengembangkan pendidikan, secara tidak langsung akan menghasilkan pegawai yang berpendidikan, sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, mampu memberikan hasil yang maksimal. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu oleh Bagaskara & Rahardja (2018) dan Harahap & Tirtayasa (2020) mereka menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbanding terbalik dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Adha dkk, (2019) menyatakan Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan bagaimana perilaku pegawai yang patuh dan taat terhadap segala peraturan dan siap atas konsekuensi yang akan diterimanya atas sanksi atau hukuman yang ada pada organisasi. Tata tertib atau peraturan mengenai disiplin kerja sendiri merupakan peraturan yang sebelumnya sudah disepakati dan dibuat oleh pihak manajemen dari suatu organisasi, sesuai dengan peraturan pemerintah. Tata tertib yang ada pada organisasi dapat menjadi identitas serta kebiasaan bagi para pegawainya dalam menjalankan pekerjaan. Dan dari pihak organisasi atau perusahaan peraturan atau kebijakan mengenai kedisiplinan sendiri perlu diberikan pengawasan.

Tabel 3. Rekapitulasi Jumlah Jam Alfa, Keterlambatan, Tanpa Keterangan Tahunan

2019	12,5 %
2020	13,5 %

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Ahmad selaku Kasubag Biro KBMN diketahui bahwa kedisiplinan yang ada di Biro KBMN sudah terbilang cukup baik. Namun, masih ada pegawai yang melanggar dengan presentase pegawai yang melanggar pada tahun 2019 sebesar 12,5%, sedangkan ditahun 2020 presentase

Fandi, 2021

PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI DI BIRO KEUANGAN DAN BARANG MILIK NEGARA KEMENTERIAN PERTANIAN PADA MASA PANDEMI COVID-19)

UPN VETERAN JAKARTA, FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, MANAJEMEN S1

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

pegawai yang melanggar sebesar 13,5%. Pastinya pegawai memiliki alasan tertentu ketika mereka melakukan pelanggaran tersebut. Seperti halnya mengenai kehadiran dan ketaatan, masih ada pegawai yang masuk kerja terlambat dan pulang kerja lebih awal dari jam yang telah ditentukan, dan melanggar peraturan sehingga nantinya akan berimbas pada penilaian kinerja yang didapatkan. Batas waktu masuk kerja sebelum adanya pandemi adalah pukul 07.30 WIB dan pulang kerja pukul 16.00 WIB, akan tetapi pada saat pandemi dan adanya pembatasan jarak, oleh sebab itu, pemerintah membuat kebijakan baru, yaitu jam masuk kantor menjadi pukul 08.30 WIB dan jam pulang kerja menjadi pukul 15.00 WIB dengan total jam kerja yang awalnya 8 jam 30 menit pada saat pandemi menjadi 6 jam 30 menit. Dari perbedaan waktu kerja tersebut maka dapat dilihat bahwa dalam bekerja pegawai hanya memiliki waktu yang relatif singkat sehingga kinerja yang diberikan pegawai tidak maksimal seperti sebelum adanya pandemi.

Masalah lainnya seperti Lokasi kantin yang jauh dengan gedung membuat pegawai seringkali terlambat masuk kembali pada saat selesai jam istirahat, dan jam mulai istirahat yang terkadang terlalu lama dari dimulainya waktu istirahat. Hal lainnya, yaitu terkadang pekerjaan yang datang cukup banyak di waktu yang bersamaan dengan tugas lain, maka pekerjaan yang harus diselesaikan semakin tinggi. Sehingga menyelesaikan pekerjaannya yang diberikan menjadi lebih lama, dan terkadang harus melimpahkannya kepada pegawai lain. Kedisiplinan akan terjadi ketika ada paksaan yang membuat pegawai mau tidak mau harus mengerjakan hal tersebut, sehingga harus adanya peraturan yang kuat dan hukuman pada saat melanggar, hal tersebut secara tidak langsung akan menciptakan jiwa disiplin kepada para pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu oleh Hilmawan (2019) dan Fitrianto (2020) menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan, pada penelitian yang telah dilakukan oleh Arisanti et al. (2019) menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pentingnya penghargaan kepada para pegawai ketika telah menerapkan kedisiplinan dalam pekerjaannya, harus diberikan apresiasi oleh organisasi dengan tujuan para pegawai nantinya menaati peraturan

Fandi, 2021

PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI DI BIRO KEUANGAN DAN BARANG MILIK NEGARA KEMENTERIAN PERTANIAN PADA MASA PANDEMI COVID-19)

UPN VETERAN JAKARTA, FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, MANAJEMEN S1

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

yang berlaku karena paksaan, akan tetapi karena mereka sadar pentingnya kedisiplinan tersebut dalam bekerja. Penerapan Kedisiplinan dalam organisasi akan berpengaruh terhadap meningkatnya kualitas dari sumber daya yang ada disuatu organisasi, sehingga organisasi dapat tumbuh dan berkembang menjadi lebih baik.

Penelitian ini sebagai upaya pengembangan terhadap beberapa penelitian sebelumnya, yaitu kepuasan kerja, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Penelitian riset ini dilakukan berdasarkan beberapa alasan, yaitu sebagai keingintahuan peneliti mengenai variabel yang berkaitan dengan kinerja pegawai, hal apa saja yang mempengaruhinya, dan adanya temuan *gap research* dari penelitian sebelumnya mengenai variabel terkait. Berdasarkan hal di atas peneliti merasa perlunya ada pengkajian lebih lanjut mengenai variabel yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dari itu peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi di Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Kementerian Pertanian Pada Masa Pandemi Covid-19)”**.

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, dapat dirumuskan menjadi beberapa permasalahan, sebagai berikut :

- a. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Kementerian Pertanian ?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Kementerian Pertanian ?
- c. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Kementerian Pertanian ?

I.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini berupaya untuk menjawab permasalahan. Berdasarkan dari permasalahan yang telah dibahas, tujuan penelitian yang menjadi sasaran, yaitu :

- a. Mengetahui dan membuktikan pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Kementerian Pertanian.

Fandi, 2021

PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI DI BIRO KEUANGAN DAN BARANG MILIK NEGARA KEMENTERIAN PERTANIAN PADA MASA PANDEMI COVID-19)

UPN VETERAN JAKARTA, FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, MANAJEMEN S1

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

- b. Mengetahui dan membuktikan pengaruh antara motivasi dengan kinerja pegawai Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Kementerian Pertanian.
- c. Mengetahui dan membuktikan pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Kementerian Pertanian.

I.4 Manfaat Hasil Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian riset ini diharapkan nantinya dapat digunakan sebagai bahan informasi dan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi lingkungan pendidikan dan akademisi, mampu menambah pengetahuan dan penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia dan diharapkan mampu meningkatkan sumber daya manusia yang diperoleh dari pendidikan formal di UPN Veteran Jakarta.
- b. Bagi Perusahaan, diharapkan dari penelitian ini nantinya hasil yang telah didapat dimanfaatkan sebagai rekomendasi dan juga pertimbangan dalam merumuskan kebijakan mengenai kepuasan kerja, motivasi, dan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja pegawai di Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Kementerian Pertanian.
- c. Bagi Peneliti, diharapkan dapat mengetahui perbandingan mengenai teori yang sudah ada dengan kenyataan yang diterapkan di Biro Keuangan dan Barang Milik Negara mengenai variabel yang dijadikan permasalahan.

Fandi, 2021

PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI DI BIRO KEUANGAN DAN BARANG MILIK NEGARA KEMENTERIAN PERTANIAN PADA MASA PANDEMI COVID-19)

UPN VETERAN JAKARTA, FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, MANAJEMEN S1

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]