

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia saat ini memiliki peranan yang sangat krusial di perusahaan ataupun organisasi. Jika dahulu *financial* merupakan faktor terpenting selain *men*, *method*, *machine*, *market*, dan *material* untuk mewujudkan cita-cita perusahaan, maka saat ini sumber daya manusia ialah aspek yang krusial dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia harus bisa menjadi roda penggerak dalam perusahaan. Sumber daya manusia tersebut wajib mampu bekerja dengan baik, agar perusahaan bisa menjadi lebih mudah untuk mencapai tujuannya. Namun sebaliknya, ketika manusia didalamnya tidak bisa bekerja secara baik, hingga dapat dipastikan bahwa perusahaan akan susah menggapai apa yang telah menjadi tujuannya.

Sumber daya manusia memegang peran utama didalam perusahaan, sekalipun saat ini sudah banyak perkembangan teknologi namun hal tersebut tetap tidak bisa menggantikan posisi manusia sebagai aspek utama. Tanpa adanya manusia yang potensial, maka teknologi tersebut tidak akan bisa difungsikan dengan baik dalam perusahaan. Dalam arti, manusia itu ialah satu-satunya sumber daya yang mempunyai akal dan pikiran untuk mengelola misi perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan. Sumber daya manusia diharuskan bisa mengatasi tantangan dan menemukan solusi dari setiap masalah yang ada pada suatu perusahaan. Maka, penting bagi sumber daya manusia agar mampu mempertahankan kualitas dan potensi yang ada dalam dirinya.

Semakin sulitnya persaingan yang ada di dunia kerja, semakin membuat organisasi berlomba-lomba memiliki dan mempertahankan SDM yang berkualitas. Maka penting bagi organisasi untuk mengelola pegawai berkualitas yang dimilikinya supaya organisasinya tetap bisa bertahan. Sementara sumber daya manusia yang memiliki kualitas merupakan manusia yang mampu membantu manajemen dalam mewujudkan cita-cita organisasi, kompeten, dan memiliki kemampuan serta pengetahuan yang sesuai dengan bidang yang mereka jalani. Manusia yang berkualitas sangat berdampak pada kehidupan perusahaan karena mereka mampu memberikan kontribusi terbaiknya untuk kemajuan perusahaan.

Berbicara mengenai kualitas sumber daya manusia, salah satu yang bisa dilihat yaitu kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia tersebut.

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2019, hlm.5) berpendapat jika kinerja pegawai diartikan suatu skill atau kemampuan pegawai untuk melaksanakan suatu keahlian tertentu. Kemampuan bekerja juga bisa dikatakan sebagai kemampuan pegawai untuk menggapai tujuan tersebut perusahaan harus sesuai dengan kemampuan dan tanggungjawab yang telah dipercayakan kepadanya (Zackharia Rialmi 2018, hlm.357). Dengan kinerja yang dimiliki pegawai, maka kemampuan pegawai dalam mengerjakan tugasnya dapat terukur. Semakin tinggi pencapaian kinerja yang dihasilkan oleh pegawai maka semakin tinggi kinerja yang didapatkan perusahaan. Sehingga sebaliknya, semakin rendah kinerja yang dihasilkan pegawai akan semakin rendah pula kinerja yang didapatkan perusahaan. Maka dari itu, perusahaan saat ini sangat menuntut kinerja tinggi yang dihasilkan oleh pegawai.

Kinerja pegawai tidak hanya dapat dicapai karena keinginan dalam diri saja, karena ada hal lain yang bisa dijadikan faktor dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut seperti pemberian motivasi kepada pegawai, tingkat kedisiplinan dan kepuasan kerja yang dirasakan pegawai. Motivasi dapat menjadikan salah satu faktor yang bisa menjadi sumber dorongan pada diri seorang karyawan untuk bertindak sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi tersebut bisa dalam bentuk penghargaan, barang, fasilitas, ataupun hanya sekedar ucapan pujian. Pegawai yang mendapatkan motivasi dari pimpinan atau rekan kerjanya tersebut akan terangsang untuk lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Dengan rasa semangat yang tinggi tentunya akan membuat pegawai menjadi menghasilkan kinerja yang baik.

Sama halnya dengan motivasi, disiplin dalam kerja juga adalah salah satu faktor yang dapat menentukan hasil kerja seorang pegawai. Disiplin ialah cerminan yang menggambarkan tentang besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Misalnya tingkat kedisiplinan yang dilihat dari ketepatan waktu dalam absen, pengumpulan tugas, dan jumlah absensi yang dimiliki oleh pegawai. Semakin tinggi sikap disiplin seorang pegawai akan semakin baik kemampuan kinerja yang dihasilkan. Ketika pegawai atau karyawan memiliki *record* waktu

absen, pengumpulan tugas yang tepat waktu, dan memiliki absensi yang tergolong rendah maka pegawai bisa dikatakan memiliki kinerja yang baik.

Faktor lain yang dapat menentukan pencapaian kinerja yang dihasilkan pegawai yaitu rasa kepuasan dalam bekerja yang dirasakan. Secara sederhana, ketika pegawai mendapatkan kepuasan tersebut dalam bekerja, maka pegawai akan merasa senang untuk melakukan pekerjaannya. Tanpa adanya kepuasan dalam bekerja, sulit bagi seorang pegawai untuk mengerjakan tugas secara maksimal. Kepuasan kerja dalam diri seorang pegawai bisa disebabkan karena tempat kerja yang membuat nyaman, teman kerja yang menyenangkan, serta fasilitas perusahaan yang menunjang kegiatan kerja pegawai. Hal tersebut tentunya juga akan mendorong tingkat kinerja dalam diri pegawai.

Kementerian Pertanian merupakan salah satu kementerian negara pemerintah Indonesia yang menaungi bidang tentang pertanian. Menurut Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015, Kementerian Pertanian memiliki fungsi untuk mengerjakan urusan pemerintahan dalam bidang pertanian guna membantu presiden dalam melaksanakan pemerintahan negara. Pada pelaksanaannya, Kementerian Pertanian menetapkan visi yaitu “Pertanian yang maju, mandiri dan modern untuk terwujudnya Indonesia maju yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian dengan berlandaskan gotong royong”. Dalam membantu mewujudkan visinya, Kementerian Pertanian membagi menjadi lima (5) direktorat jenderal yang mempunyai tugas serta fungsi yang berbeda-beda. Diantara direktorat yang dinaungi oleh Kementerian Pertanian yaitu Direktorat Jenderal Perbenihan Tanaman Pangan.

Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan Kementerian Pertanian dibuat sesuai PP No. 9 Tahun 2005 serta PP No. 10 Tahun 2005. Direktorat Perbenihan ini memiliki tugas untuk melakukan penyiapan benih, merumuskan dan melaksanakan kebijakan, dan menyusun standar dari kriteria, serta pemberian bimbingan teknis serta evaluasi dalam bidang perbenihan tanaman pangan. Direktorat Benih memiliki harapan yaitu selalu menaikkan kualitas sumber daya manusia. Dalam rangka mewujudkan hal tersebut diperlukan adanya kinerja tinggi yang dihasilkan oleh pegawai. Hal yang dapat memicu meningkatnya kinerja pegawai diduga

seperti motivasi, tingkat kedisiplinan dan kepuasan kerja tinggi yang dirasakan pegawai.

Pada setiap bulannya, Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan ini melakukan penilaian kinerja terhadap para pegawai. Dalam hal ini tentunya, Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan menginginkan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai selalu meningkat. Namun pada faktanya, kinerja yang dihasilkan oleh pegawai pada tahun 2021 bulan Januari sampai Maret mengalami penurunan. Berikut merupakan data kinerja pegawai bulan Januari sampai Maret 2021 :

Tabel 1. Data Kinerja Pegawai Bulan Januari – Maret 2021

Predikat	Januari		Februari		Maret	
	Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%
Kurang	-	-	-	-	-	-
Cukup	15	25,86	16	27,6	20	34,48
Baik	35	60,34	36	62,06	33	56,9
Sangat Baik	8	13,8	6	10,34	5	8,62
Jumlah Pegawai	58	100	58	100	58	100

Sumber: Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan tahun 2021

Pada tabel 1, dapat dilihat bahwa pada bulan Januari sampai Maret 2021 jumlah pegawai yang mendapatkan predikat sangat baik semakin menurun. Walaupun penurunan yang dialami tidak terlalu tinggi, namun apabila dilihat dari jumlah pegawai yang sebanyak 58 orang, maka angka tersebut belum dapat menunjukkan bahwa kinerja pada 3 bulan tersebut dapat dikatakan baik.

Penurunan kinerja pegawai yang dialami oleh pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan ini salah satunya diduga karena masih kurangnya motivasi yang diberikan. Yeti Kuswati (2020), mengatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor pendukung dalam suatu organisasi baik pemerintahan maupun swasta, terutama dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Umumnya, pegawai akan lebih giat bekerja apabila mereka mendapatkan motivasi yang diberikan oleh perusahaan ataupun pimpinan (Barry Silverstein 2007, hlm.22). Contoh sederhana dari motivasi tersebut adalah penghargaan, bonus yang diberikan, atau hanya sekedar pujian. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Nur Agung Wasana selaku Kepala Tata Usaha, Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan dalam hal motivasi karyawan hanya memberikan

tunjangan kinerja sebagai *reward* untuk pegawai yang memiliki kinerja tinggi. Selain itu, pemberian penghargaan sebagai *reward* berupa piagam atau sertifikat salah satu contohnya hanya diberikan kepada pegawai yang sudah menyelesaikan masa baktinya (pensiun). Sedangkan untuk pegawai yang memiliki kinerja tinggi dalam masa kerja, Direktorat ini belum memberikan *reward* apapun selain tunjangan kepada pegawai.

Tabel 2. Pra Survei Pegawai

No	Keterangan	STS	TS	RG	S	SS
1	Kesungguhan dalam bekerja karena tuntutan ekonomi	0%	0%	20%	40%	40%
2	Bekerja maksimal untuk memperoleh prestasi kerja	0%	0%	0%	40%	60%
3	Pekerjaan yang dilakukan menimbulkan semangat tinggi	0%	20%	40%	26,7%	13,3%
4	Menyukai pekerjaan yang menantang	6,7%	33,3%	40%	13,3%	6,7%
5	Terdorong untuk mengembangkan potensi diri	0%	0%	0%	73,3%	26,7%
6	Senang dengan pekerjaan yang dimiliki sehingga tidak menimbulkan rasa bosan	6,7%	6,7%	33,3%	26,7%	26,7%

Berdasarkan tabel data 2, maka didapatkan hasil pra survei yang dilaksanakan terhadap pegawai di Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan mengenai motivasi internal, menunjukkan bahwa motivasi yang dimiliki oleh pegawai belum sepenuhnya dapat dikatakan tinggi. Hal ini dapat ditunjukkan karena pada pernyataan pekerjaan yang dilakukan menimbulkan semangat tinggi, menyukai pekerjaan yang menantang, dan senang dengan pekerjaan sehingga tidak merasa bosan mendapatkan presentase terbesar pada pilihan ragu-ragu. Sehingga dengan rendahnya motivasi yang dimiliki pegawai dikhawatirkan akan mempengaruhi penurunan kinerja yang dihasilkan.

Selain itu, penurunan kinerja pegawai juga diduga karena tingkat kedisiplinan yang dimiliki karyawan masih rendah. Malayu P. Hasibuan (2019, hlm.198),

Erlinda Esti Hairunnisa, 2022

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIREKTORAT PERBENIHAN TANAMAN PANGAN, KEMENTERIAN PERTANIAN JAKARTA

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen
[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

mengatakan bahwa disiplin kerja akan berdampak pada kinerja seorang pegawai. Kedisiplinan yang baik, menggambarkan besarnya tanggungjawab dari seorang pegawai kepada tugas-tugasnya. Kedisiplinan seorang pegawai juga akan jadi salah satu kunci keberhasilan bagi organisasi agar mencapai tujuannya. Sedangkan, ketidaksiplinan dari seorang pegawai menggambarkan bahwa kurangnya rasa kepuasan dalam bekerja yang dapat mempengaruhi penurunan kinerja yang dihasilkan.

Kedisiplinan mengenai absensi pegawai tanpa keterangan kerap kali masih ditemukan setiap bulannya. Seperti pada bulan Januari sampai Maret 2021 setiap bulannya pegawai yang absensi tanpa keterangan meningkat. Berikut merupakan data absensi pegawai dari bulan Januari sampai Maret 2021:

Tabel 3. Data Absensi Pegawai Januari sampai Maret 2021

Bulan	Hari Kerja	Pegawai	Izin	Tanpa Keterangan	Jumlah Absensi
Januari	20	58	43	6	49
Februari	20	58	23	21	44
Maret	23	58	30	50	80

Sumber: Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan tahun 2021

Berdasarkan tabel 3 tersebut pada bulan Januari 2021 pegawai yang absensi tanpa keterangan sebanyak 6 orang, bulan Februari sebanyak 21 orang, dan bulan Maret merupakan absensi terbanyak mencapai 50 orang. Kenaikan angka absensi tersebut menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan yang dimiliki pegawai masih perlu ditingkatkan kembali. Kemudian berdasarkan hasil wawancara, selain absensi terkadang masih ditemukan pegawai yang tidak berada di meja kerjanya ketika jam kerja masih berlangsung saat *work from office* (WFO). Hal tersebut tentunya dapat mengganggu produktivitas kerja yang dihasilkan pegawai.

Factor rasa puas dalam bekerja yang dapat dirasakan oleh pegawai juga bisa mempengaruhi hasil kerja yang telah mereka hasilkan (Lijan Poltak Sinambela 2019, hlm.256). Kepuasan kerja menunjukkan tentang harapan dari seorang pegawai dengan kenyataan yang didapatkan. Menurut Kepala Tata Usaha Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan tidak sedikit pegawai yang mengalami ketidaknyamanan pada saat bekerja. Ketidaknyamanan tersebut disebabkan karena

Erlinda Esti Hairunnisa, 2022

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIREKTORAT PERBENIHAN TANAMAN PANGAN, KEMENTERIAN PERTANIAN JAKARTA

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen
[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

beberapa keluhan yang pegawai sampaikan melalui kotak keluhan seperti AC yang rusak, *Wi-Fi* yang tiba-tiba mati, dan dokumen yang letaknya masih kurang rapih dan tidak pada tempatnya. Perasaan tidak nyaman inilah yang dapat memberikan pengaruh untuk kepuasan kerja pegawai dan menyebabkan kinerja menjadi menurun.

Penelitian terdahulu mengenai variabel motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan cukup banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya. Bersumber pada penelitian terdahulu mengenai variabel motivasi kepada kinerja yang dilakukan oleh Yeti Kuswati pada tahun 2020, menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh kepada hasil kerja pegawai (Yeti Kuswati, 2020). Maka dari itu penelitian ini sesuai yang dilaksanakan oleh (Maartje Paais & Jozef R. Pattiruhu, 2020) juga mengemukakan motivasi memiliki pengaruh secara positif dan cukup penting terhadap kinerja para pegawai. Berarti semakin tinggi motivasi yang dapat diberikan dan dirasakan oleh pegawai tentunya semakin besar juga kinerja yang didapatkan. Akan tetapi terdapat penelitian ini berbeda hasilnya, seperti yang dilakukan oleh Trifena Setiawaty S. dan Rahmat Hidayat yang mengatakan jika motivasi tidak memiliki pengaruh kepada kinerja pegawai (Trifena & Rahmat, 2020).

Sama halnya dengan motivasi, disiplin kerja juga memiliki penelitian terlebih dahulu yang berbeda hasilnya. Penelitian yang dijalankan oleh (Sophia Nursauli *et al.*, 2021), menyatakan disiplin kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan kepada kinerja yang dihasilkan. Sama dengan seperti penelitian yang sudah dilakukan oleh (Muhammad Arif *et al.*, 2019) yang mengatakan bahwa disiplin kerja mempengaruhi secara positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi hasil penelitian ini berbeda dengan apa yang telah dilaksanakan oleh Ananta Dwikristianto Satedjo dan Sesilya Kempa. Dalam penelitiannya, mereka mengemukakan bahwa disiplin tidak berpengaruh kepada kinerja pegawai (Ananta & Sesilya, 2017).

Penelitian yang sudah terdahulu tentang variabel kepuasan kepada kinerja yang telah diteliti oleh Yuan Badrianto dan Muhamad Ekhsan menyatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi secara positif dan cukup penting kepada kinerja pegawai (Yuan & Ekhsan, 2019). Maka penelitian ini akan sepaham sesuai yang sudah dilaksanakan oleh (Puspita Rinny *et al.*, 2020) yang mengemukakan bahwa

kepuasan kerja memiliki pengaruh positif serta cukup penting kepada kinerja pegawai. Berarti juga, jika semakin meningkat kepuasan yang dirasakan karyawan maka semakin meningkat juga kemampuan kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Akan tetapi cukup berbeda dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Maya Kharisma, Sri Lestari Prasilowati, dan Eka Avianti Ayuningtyas. Karena hasil penelitian yang telah dilakukan menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak akan berpengaruh kepada kemampuan kerja karyawan (Maya Kharishma *et al.*, 2019).

Penelitian yang dilakukan saat ini memiliki perbedaan dari penelitian yang telah dilaksanakan terdahulu. Pada penelitian ini, peneliti memakai 4 (empat) variabel dibandingkan dengan penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel dan 3 variabel. Selain itu, untuk pengambilan data tidak dilakukan dengan melalui wawancara saja, akan tetapi juga melalui observasi, maka data yang diperoleh lebih objektif. Oleh karena itu penelitian yang dilakukan ini bermaksud untuk mengetahui serta membuktikan ada tidaknya pengaruh antara motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan.

Maka dari penjelasan latar belakang yang telah tertera sebelumnya dan melihat pentingnya motivasi, sikap disiplin kerja, dengan kepuasan kerja kepada kinerja pegawai. Peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian yang lebih mendalam dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian Jakarta”**.

I.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang sudah diuraikan, maka penulisan rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai di Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian Jakarta ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian Jakarta ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian Jakarta ?

Erlinda Esti Hairunnisa, 2022

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIREKTORAT PERBENIHAN TANAMAN PANGAN, KEMENTERIAN PERTANIAN JAKARTA

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen
[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

4. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian Jakarta ?

I.3 Tujuan Penelitian

Melalui latar belakang serta rumusan masalah yang diajukan, oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kepada kinerja pegawai di Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja kepada kinerja pegawai di Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian Jakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, serta kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian Jakarta.

I.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis
 - a. Penelitian ini dimaksudkan bisa menjadi wadah untuk menambah wawasan pembaca mengenai hubungan antara motivasi, disiplin kerja, menjadi kepuasan kerja untuk kinerja pegawai.
 - b. Peneliti berharap bahwa penelitian ini bisa sebagai sumber referensi yang berguna untuk penelitian berikutnya dengan menggunakan tema yang sama dengan penelitian yang dilakukan peneliti.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi perusahaan

Bisa dijadikan bahan bacaan serta masukan untuk Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan dalam hal mengelola pegawai khususnya mengenai motivasi, disiplin kerja, serta kepuasan kerja dalam hal dampaknya kepada peningkatan hasil kerja pegawai.
 - b. Bagi peneliti

Bagi peneliti dapat dijadikan sebagai implementasi atas ilmu pengetahuan yang telah didapatkan penulis selama menempuh jenjang perkuliahan S1 Manajemen di Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta