

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Era globalisasi, seperti saat ini setiap organisasi dituntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap organisasi dan lebih responsif agar terus bertahan dan terus berkembang, hal-hal yang mesti diperbaiki adalah semua aspek khususnya pada sumber daya manusia.

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu instansi adalah sumber daya manusia yang ada didalamnya. Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan perkembangannya, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang maksimal, tidak terkecuali organisasi pemerintah. Sumberdaya manusia dalam organisasi menjadi asset penting dalam suatu organisasi. Keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi memiliki peran yang sangat penting bagi kelangsungan dan keberhasilan sebuah organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang bekerja dengan baik maka suatu organisasi tidak dapat melakukan kegiatannya dengan baik pula.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh setiap organisasi atau instansi, untuk itu organisasi perlu memikirkan suatu strategi yang baik untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Sebelum menentukan strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai, instansi perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai. Beberapa faktor yang diantaranya adalah kedisiplinan, motivasi dan budaya organisasi. Dimana ketiga faktor tersebut dapat mempengaruhi perilaku-perilaku pegawai dalam sebuah instansi.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi pegawai sendiri. Bagi suatu organisasi dengan adanya disiplin dapat meningkatkan tata tertib organisasi, sehingga para pegawai taat terhadap peraturan organisasi. Sedangkan bagi pegawai sendiri dengan adanya disiplin kerja dapat menjadikan pegawai lebih rajin dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Disiplin kerja diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Sikap disiplin dapat meningkatkan kinerja pegawai, dengan mengeluarkan peraturan yang harus dilakukan oleh setiap pegawai dalam rangka menjaga agar pegawai tetap berada dalam koridor aturan yang telah ditetapkan oleh instansi dalam usaha pencapaian tujuan bersama. Seorang pegawai harus mampu beradaptasi dengan aturan-aturan yang yang dibuat oleh organisasi agar terwujud sikap disiplin dalam berkerja. Selain disiplin, motivasi juga dapat mendorong kinerja pegawai agar lebih optimal. Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan tindakan

karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya (Hasibuan:2001). Proses pemberian dorongan yang dilakukan kepada pegawai supaya dapat bekerja guna mencapai tujuan organisasi. Untuk menggerakkan pegawai agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi/instansi, maka haruslah dipahami motivasi pegawai yang bekerja tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang yang bekerja.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan tidak hanya ditentukan oleh keberhasilan implementasi prinsip-prinsip manajemen saja, tetapi ada faktor lain yang lebih menentukan, yaitu budaya organisasi. Pegawai yang memahami seluruh nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual.

Budaya dalam suatu organisasi berkaitan dengan adanya persepsi yang sama dikalangan seluruh anggota organisasi tentang makna hakiki kehidupan bersama. Budaya organisasi merupakan pola, norma, keyakinan dan nilai-nilai yang berlaku dalam suatu perusahaan, pola, norma, keyakinan dan nilai tersebut dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku sumberdaya manusia atau pegawai yang ada dalam suatu organisasi atau instansi sehingga berimplikasi terhadap kinerja pegawai yang ada dalam suatu organisasi atau instansi.

Setelah mengetahui beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja, selanjutnya perlu dilakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai

keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Hal tersebut bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pegawai melakukan pekerjaannya sehingga mereka dapat melakukan perbaikan dan peningkatan kinerja.

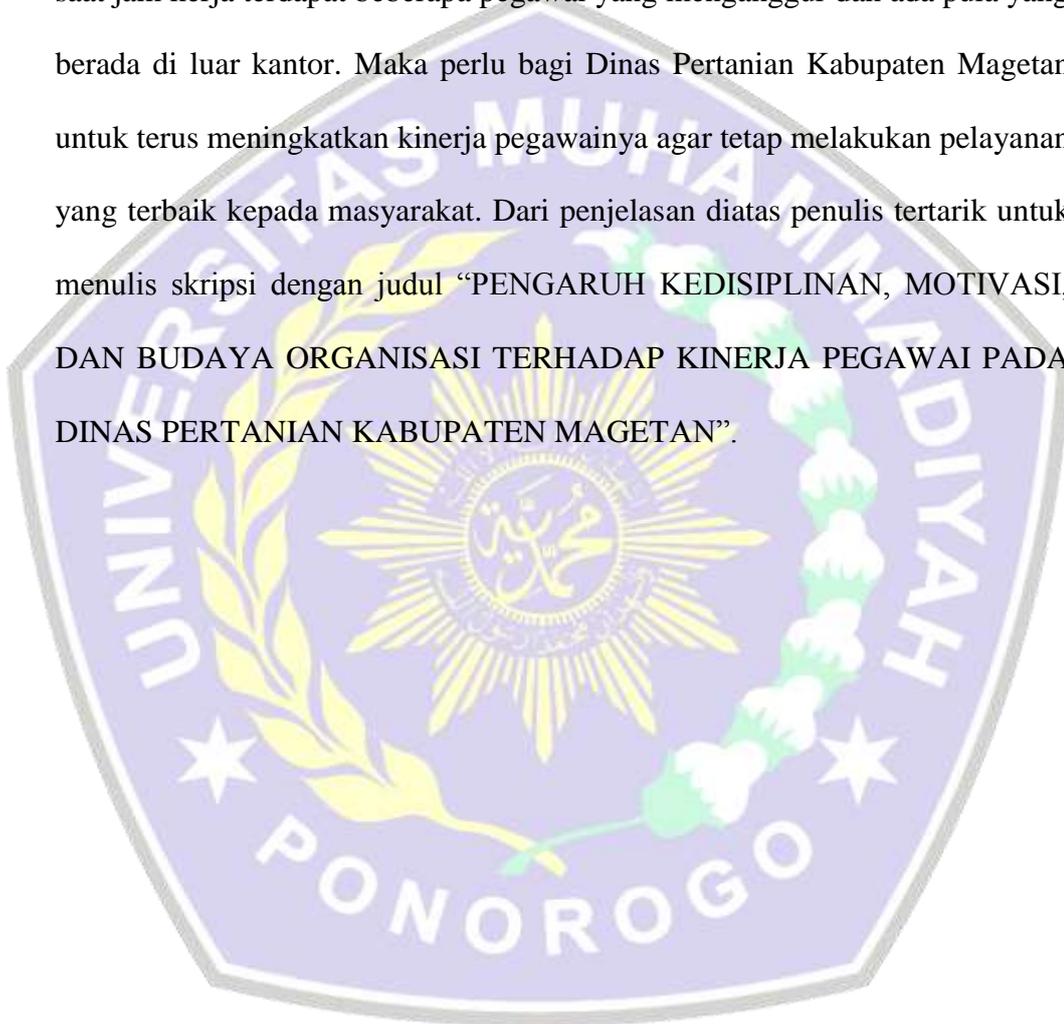
Peningkatan kinerja pegawai untuk saat ini masih kurang dari memuaskan. Bukti yang terlihat dilapangan yaitu mengenai kehadiran kerja pegawai. Pegawai banyak yang keluar masuk saat jam kerja dan melanggar perturan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pelayan masyarakat. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kesadaran pegawai akan kedisiplinan dan budaya kerja pegawai masih kurang. Selain masalah kedisiplinan dan budaya kerja, pemahaman terhadap motivasi pegawai sangat penting dilakukan oleh pimpinan agar kebutuhan pegawai dapat terpenuhi. Dengan pemenuhan kebutuhan tersebut diharapkan pegawai lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian pembenahan budaya kerja, kedisiplinan, dan motivasi dari pimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dinas Pertanian Kabupaten Magetan merupakan instansi pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat. Dalam era globalisasi dan seiring dengan kemajuan zaman, sebagai suatu instansi pemerintah yang melayani masyarakat, instansi pemerintah juga dituntut mampu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan perkembangan-perkembangan yang terjadi serta terus melakukan perubahan-perubahan. Beberapa kendala dan masalah yang dihadapi sektor pertanian adalah:

1. Lahan pertanian yang semakin menyempit.

2. Akses ke lokasi sentra tanaman pangan yang terbatas dan diiringi dengan rendahnya kualitas SDM petani.
3. Penguasaan teknologi masih rendah (petani).

Berdasarkan pengamatan, yang menjadi alasan pemilihan judul yaitu saat jam kerja terdapat beberapa pegawai yang menganggur dan ada pula yang berada di luar kantor. Maka perlu bagi Dinas Pertanian Kabupaten Magetan untuk terus meningkatkan kinerja pegawainya agar tetap melakukan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Dari penjelasan diatas penulis tertarik untuk menulis skripsi dengan judul “PENGARUH KEDISIPLINAN, MOTIVASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN KABUPATEN MAGETAN”.



## 1.2. Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas diperoleh gambaran permasalahan dalam penelitian. Permasalahan merupakan adanya suatu kesenjangan antara harapan dengan kenyataan, teori dengan praktek, yang seharusnya dengan yang terjadi. Dalam penentuan masalah agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, penulis membuat batasan pada penelitian ini. Batasan masalahnya yaitu pengaruh kedisiplinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Magetan.

## 1.3. Perumusan Masalah

Dengan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka dapat ditentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Magetan
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Magetan
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Magetan
4. Apakah kedisiplinan berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Magetan
5. Apakah kedisiplinan, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Magetan

## **1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian yang diperoleh adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Magetan
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Magetan
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Magetan
4. Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Magetan
5. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Magetan

### **1.4.2. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang dilakukan pada pegawai Dinas Pertanian Magetan adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak Dinas Pertanian Kabupaten Magetan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan guna peningkatan kualitas sumber daya manusia yang lebih

baik dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai berkaitan dengan kedisiplinan, motivasi dan budaya organisasi.

## 2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia mengenai dampak dan pengaruh kedisiplinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

## 3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan meningkatkan pengetahuan yang berhubungan dengan kedisiplinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

