

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian.

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan pekerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2015:7). Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang manajemen yang secara khusus mempelajari hubungan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia lebih menitikberatkan pada pembahasan pengaturan peran manusia dalam mewujudkan tujuan yang maksimal.

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan lembaga. Manajemen sumber daya manusia yang baik merupakan kunci keberhasilan pencapaian tujuan organisasi/instansi. Organisasi/instansi yang baik adalah organisasi yang berupaya meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal ini merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pencapaian dan keberhasilan suatu lembaga atau instansi ditentukan dari kualitas komponen dan sistem yang ada di dalamnya, dimana komponen-komponen tersebut saling berhubungan satu sama lain. Dalam organisasi/instansi kerap kali cuma menuntut standar hasil kerja tinggi pada para pegawai, tanpa melihat faktor-

faktor yang mempengaruhinya. Terdapat aspek-aspek yang memengaruhi kinerja pegawai, Antara lain aspek internal yang meliputi keahlian intelektualitas, Disiplin kerja, Kepuasan kerja, serta motivasi. Sebaliknya aspek eksternal meliputi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi serta system manajemen yang ada diperusahaan.

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Sutrisno 2016:186). Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi /instansi. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi untuk mewujudkan tujuannya dengan maksimal. Disiplin kerja ialah satu dari sebagian aspek yang mempengaruhi kinerja, sebab tanpa terdapatnya disiplin seluruh aktivitas yang dilakukan organisasi tidak akan berjalan sesuai harapan organisasi. Hal ini dapat menyebabkan tujuan organisasi tidak maksimal serta dapat menghambat jalannya tujuan dari organisasi yang telah direncanakan sebelumnya. aspek disiplin kerja pegawai mempunyai pengaruh besar untuk meningkatkan kinerja pegawai. pegawai yang memiliki sikap disiplin yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walau tanpa diawasi oleh atasan, tidak mencuri waktu untuk melakukan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada jam kerja, juga cenderung mentaati aturan organisasi/instansi dengan kesadaran tinggi tanpa ada rasa paksaan. Dengan penerapan disiplin kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Motivasi kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja Pegawai. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor-faktor untuk meningkatkan kinerjanya. Bangun (2012:312) “Motivasi berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar”. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja secara optimal, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran- sasaran penting. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Untuk menilai keberhasilan kualitas sumber daya manusia yang baik dapat diukur dari kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (20015:67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Objek penelitian ini adalah Dinas Perkebunan dan Pertenakan Kabupaten Batanghari merupakan sebagai salah satu SKPD (satuan kerja perangkat daerah) dilingkup Pemerintah Kabupaten Batanghari. dinas perkebunan dan pertenakan mempunyai tugas membantu Bupati dalam rangka pelaksanaan urusan pemerintah dibidang perkebunan dan pertenakan yang menjadi kewenangan daerah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Untuk mengetahui jumlah pegawai pada kantor dinas perkebunan dan pertenakan kabupaten Batanghari dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini :

Tabel 1. 1
Jumlah Pegawai Pada Kantor Dinas Perkebunan Dan Pertenakan
Kabupaten Batanghari Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah pegawai	Persentase perkembangan
2017	72	0
2018	68	-5 %
2019	60	-11,7%
2020	57	-5%
2021	53	-7%

Sumber : Kantor Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari Pada Tahun 2022

Sumber : Kantor Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari Pada Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa jumlah pegawai Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari tahun 2017 sebanyak 72 pegawai, pada tahun 2018 turun menjadi 68 pegawai , pada tahun 2019 turun menjadi 60 pegawai, pada tahun 2020 terjadi penurunan jumlah pegawai menjadi 53 pegawai, dan pada tahun 2021 turun menjadi 48 pegawai. Dan pada tahun 2022 bulan Juli terjadi penurunan jumlah pegawai menjadi 40 orang. Dari keterangan diatas jumlah pegawai Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari penurunan jumlah pegawai, dikarenakan oleh masa pensiun. Dengan jumlah pegawai cenderung berkurang, Pegawai dituntut untuk bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas setiap pekerjaan mereka masing-masing.

Sedangkan untuk mengetahui daftar kehadiran Pegawai Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari dalam 5 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 1.2 dibawah ini:

Tabel 1. 2
Daftar Kehadiran Pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan dan Pertenakan
Kabupaten Batanghari Tahun 2018-2022

Tahun	Keadaan			Tidak Hadir Ada Keterangan			Tidak Hadir Tanpa Keterangan	Persentase Tidak Hadir Tanpa Keterangan
	Jumlah pegawai	Jumlah hari kerja dalam setahun	Total kehadiran pegawai seharusnya dalam setahun	S	I	C	A	
2017	72	248	17.856	57	115	55	214	1,19%
2018	68	246	16.728	64	95	0	236	1,41%
2019	60	244	14.640	70	188	0	292	1,99%
2020	57	245	13.452	54	123	65	278	1,99%
2021	53	243	11.978	40	80	0	205	1,59%
Rata-rata persentase ketidakhadiran								1,63%

Sumber: Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari 2022

Keterangan :

S : sakit

I : Izin

C : cuti

A : Alpa/tanpa keterangan

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa dalam tahun 2017-2021 masih terjadi indiscipliner pada Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari dalam 5 tahun terakhir rata-rata 1,63%. Ketidak hadirannya pegawai tanpa ada keterangan menunjukkan disiplin kerja belum maksimal, Oleh karena itu kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi /instansi. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi untuk mewujudkan tujuannya dengan maksimal.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja Pegawai. Motivasi kerja pegawai dibutuhkan dalam peningkatan kinerjanya. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat

atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada keinginannya.. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja optimal.

Untuk mengetahui besaran tambahan penghasilan pegawai pada kantor Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari dapat dilihat pada tabel

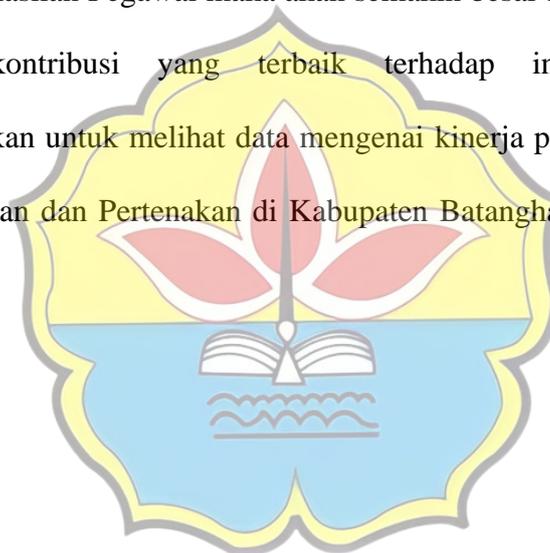
1.3 dibawah ini:

Tabel 1. 3
Besaran Gaji pokok Dan Besaran Tambahan Penghasilan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja Pegawai Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari Tahun 2022

No	Kategori Penerima	Besaran TPP/ Bulan (Rp)
1	JABATAN PIMPINAN TINGGI	
a.	Jabatan Pimpinan tinggi pratama/Eselon II.b	5.815.000
2	JABATAN ADMINTRASI	
b.	Jabatan Administrator/ Pejabat Eselon III.a	4.173.100
c.	Jabatan Administrator/ Pejabat Eselon III.b	3.226.300
d.	Jabatan pengawas/ Pejabat Eselon IV.a	2.441.300
e.	Jabatan pengawas/ Pejabat Eselon IV.B	1.962.100
f.	Jabatan Pelaksana/fungsional umum	
	Jabatan Pelaksana/fungsional umum golongan IV	1.730.000
	Jabatan Pelaksana/fungsional umum golongan III	1.503.000
	Jabatan Pelaksana/fungsional umum golongan II	1.253.800
	Jabatan Pelaksana/fungsional umum golongan I	1.253.800
3	Jabatan Fungsional keahlian	
a.	Ahli utama (Gol.IV/d-IV/e)	5.219.000
b.	Ahli Madya (Gol.IV/a-IV/c)	3.226.300
c.	Ahli Muda (Gol. III/c-III/d)	2.441.300
d.	Ahli Pertama (Gol. III/a-III/b)	1.962.100
4	Jabatan Fungsional Keterampilan	
a.	Penyedia (Gol.III/c – III/d)	1.962.100
b.	Mahir/ pelaksana lanjutan (Gol. III/a – III/b)	1.730.000
c.	Terampil/ Pelaksana (Gol. II/b – II/d)	1.503.400
d.	Pelaksana pemula (Gol. II/a)	1.253.800

Sumber Data : Lampiran Keputusan Bupati BATANGHARI nomor 174 tahun 2021

Dari tabel 1.3 dapat dilihat data gaji pokok dan data penghasilan tambahan Pegawai Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari pada tahun 2022. Besaran gaji pokok dan besaran tambahan penghasilan pegawai yang diberikan sesuai dengan beban kerja dan golongan pegawai. Semakin tinggi golongan/jabatan maka semakin tinggi pula tambahan penghasilan pegawai yang diterima. Dengan adanya pemberian penghasilan tambahan membuat pegawai termotivasi untuk mengurangi tindak indisipliner yang ada pada kantor Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari. Semakin besar jumlah tambahan penghasilan Pegawai maka akan semakin besar motivasi pegawai untuk memberikan kontribusi yang terbaik terhadap instansi ditempat dia bekerja. Sedangkan untuk melihat data mengenai kinerja pegawai yang berlaku di Dinas Perkebunan dan Pertenakan di Kabupaten Batanghari dapat dilihat di tabel 1.4:



Tabel 1. 4
Data Realisasi Pelaksanaan Program Dan kegiatan Pada Dinas Perkebunan
Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari Tahun 2017 - 2021

Tahun	Uraian target	Target	Realisasi	Rasio Capaian
2017	1. Peningkatan populasi sapi (ekor)	10.381	8.065	78 %
	2. peningkatkan populasi ayam broier (ekor)	3.626.000	4.185.000	115 %
	3. peningkatan produksi daging (ton)	1.679	1.676	100 %
	4. Produksi tanaman karet (Ton/ tahun)	74.612,8	69.037	92,53 %
	5. Produksi kelapa sawit (Ton/cpo/thn)	193.329	187.470	96,97%
	Rata-rata tahun 2017			
2018	1. Peningkatan populasi sapi (ekor)	10.900	7.126	65,4 %
	2. peningkatkan populasi ayam broiler (ekor)	3.807.000	4.285.022	112 %
	3. peningkatan produksi daging (ton)	1.830	1.826	99,8 %
	4. Produksi tanaman karet (Ton/ tahun)	81.413	71.801	88,19 %
	5. Produksi kelapa sawit (Ton/cpo/thn)	212.348	214.716	101,12 %
	Rata-rata tahun 2018			
2019	1. Peningkatan populasi sapi (ekor)	11.445	7.482	65,4 %
	2. peningkatkan populasi ayam broiler (ekor)	3.807.000	4.499.273	118,2 %
	3. peningkatan produksi daging (ton)	1.995	1.890	94,7 %
	4. Produksi tanaman karet (Ton/ tahun)	89.413	72.780	81,40%
	5. Produksi kelapa sawit (Ton/cpo/thn)	233.594	237.723.	101,62 %
	Rata-rata tahun 2019			
2020	1. Peningkatan populasi sapi (ekor)	12.017	7.743	64,4 %
	2. peningkatkan populasi ayam broiler (ekor)	3.997.000	4.659.959	116,6 %
	3. peningkatan produksi daging (ton)	2174	1994	91,7 %
	4. Produksi tanaman karet (Ton/ tahun)	97.933,6	73.368	74,92 %
	5. Produksi kelapa sawit (Ton/cpo/thn)	257.426	245.375	95,32%
	Rata-rata tahun 2020			
2021	1. Peningkatan populasi sapi (ekor)	7.983	7.983	100 %
	2. peningkatkan populasi ayam broier (ekor)	4.614.866	4.614.866	100%
	3. peningkatan produksi daging (ton)	2.084.283.	2.084.283.	100%
	4. Produksi tanaman karet (Ton/ tahun)	107.512,9	74.945	69,71%
	5. Produksi kelapa sawit (Ton/cpo/thn)	283.941	254.260	89,55 %
	Rata-rata tahun 2021			
Rata-rata selama 5 tahun = 2017 + 2018 + 2019 + 2020 + 2021				92,4 %

Sumber Data: Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari 2022

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa indikator kinerja Pada Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari dimana target dan realisasi, Intervalnya cukup tinggi. Dari keseluruhan rata-rata realisasi dari target capaian

program dan kegiatan pada Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari dari tahun 2017 sampai tahun 2021 dengan rasio capaian rata-rata 92,4%.

Dengan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Adapun beberapa identifikasi permasalahan yang ditemukan berkaitan dengan disiplin pegawai dan motivasi pegawai:

1. Perkembangan jumlah pegawai pada Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari selama 5 (lima) tahun terakhir cenderung menurun disebabkan masa pensiun.
2. Masih terdapat indisipliner pegawai Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari .
3. Tambahan penghasilan pegawai Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari cukup tinggi.
4. Pelaksanaan program kerja pegawai pada Dinas Perkebunan dan Pertenakan Kabupaten Batanghari masih belum maksimal.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka, dapat perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Disiplin, Motivasi, dan kinerja pegawai pada kantor Dinas Perkebunan dan Pertenakan Kabupaten Batanghari?
2. Bagaimana pengaruh disiplin secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari?
3. Bagaimana pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perkebunan dan Pertenakan kabupaten Batanghari?
4. Bagaimana pengaruh disiplin dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari?

1.4. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk Mendeskripsikan Disiplin, Motivasi, dan kinerja pegawai pada kantor Dinas Perkebunan dan Pertenakan Kabupaten Batanghari
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perkebunan dan Pertenakan Kabupaten Batanghari.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perkebunan dan Pertenakan Kabupaten Batanghari.

4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah

1. Manfaat Akademis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi Dinas Perkebunan Dan Pertenakan Kabupaten Batanghari terutama untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai.
- b. Bagi akademisi hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya daam bidang manajemen sumber daya manusia.
- c. Bagi akademisi hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi para peneliti berikutnya.yang berminat melakukan penelitan mengenai disiplin dan motivasi.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi penulis penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat untuk menambah pengetahuan penuis tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja.

- b. Hasil yang dituangkan dalam penelitian ini diharapkan menjadi salah satu bahan pertimbangan atau masukan bagi organisasi/instansi dalam mengambil kebijakan-kebijakan dalam meningkatkan produktivitas kerja di organisasi atau instansi.

