BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberlangsungan organisasi ditentukan keberhasilan mengatur sumber daya manusia. Sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya yang penting bagi organisasi, karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, organisasi tidak akan mampu bertahan dalam persaingan. Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen, yaitu pegawai, pimpinan, maupun sistem itu sendiri. Keberhasilan organisasi tersebut tergantung pada kinerja pegawai. Untuk mencapai kinerja pegawai yang positif, maka organisasi harus dapat mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai dipengaruhi faktor kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Faktor tersebut merupakan faktor sentral dalam organisasi dan hasil sejumlah penelitian menjadi acuan terhadap temuan tersebut.

Kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi. Dampak kepemimpinan terhadap bawahannya dapat bersifat positif sehingga dampak positif yang ditimbulkan oleh pemimpin mampu meningkatkan kinerja anggotanya. Penelitian sebelumnya yang dilakukan Ardiyani (2017), Lubis (2016) dan Putra (2019) membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan yang efektif dapat mengarahkan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian Basit (2017) juga membuktikan bahwa kepemimpinan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Turay (2019), Wen (2019) dan NawoseIng'ollan (2019) membuktikan semakin baik kepemimpinan, maka semakin baik pula kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian Saputri (2018) yang mendapatkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi muncul dari dalam diri dan luar diri seorang pegawai. Ketika organisasi sedang membangkitkan motivasi pegawai berarti organisasi sedang melakukan sesuatu untuk memberikan apa yang menjadi kebutuhan pegawai sehingga pegawai juga akan melakukan sesuatu untuk tujuan perusahaan, hal ini berarti terdapat hubungan timbal balik yang positif antara apa yang menjadi kebutuhan karyawan dengan apa yang menjadi tujuan organisasi (Hasibuan, 2014:54). Motivasi memberikan daya dorong dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian Orocomna (2018) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Gachengo (2017) membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi, maka semakin tinggi kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian Theodora (2015) yang membuktikan bahwa motivasi tidak berhubungan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Siregar (2015) juga membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian Tanjung (2019) juga membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan. Penelitian Arifin (2018) membuktikan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja

pegawai. Tumilaar (2015) menjelaskan bahwa kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Liestiani *et al* (2019) menegaskan bahwa sisiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Semakin baik disiplin kerja, diharapkan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Penelitian Putra (2018) juga menegaskan bahwa semakin tinggi kedisiplinan pegawai, maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai. Berbeda dengan penelitian Rakasiwi (2014) yang membuktikan disiplin kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja.

Kinerja pegawai juga dipengaruhi tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, motivasi, kecintaan, dan kedisiplinan pegawai meningkat. Hal ini sebagimana penelitian Nugrahaningsih (2017) dan Susanto (2019) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Inuwa (2016) juga membuktikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi kinerja pegawai. Penelitian Bakan (2016) mendapatkan bahwa kepuasan yang tinggi akan berdampak pada kinerja yang baik. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Berbeda dengan penelitian Kristine (2017) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja sedangkan Abidin (2015) membuktikan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga perhatian manajemen terhadap kepuasan kerja harus ditingkatkan. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi kepemimpinan, motivasi dan

kedisiplinan. Penelitian Monica (2015) membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja ini juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian Suprapta (2015) membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Lubis (2016) membuktikan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Suhartono (2015) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepusan kerja. Penelitian Auliani (2017) membuktikan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan dan disiplin kerja. Penelitian Sohail (2014) membuktikan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi motivasi kerja. Berbeda dengan penelitian Baihaqi (2015) yang membuktikan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sebagai variabel moderating kinerja.

Aspek kepuasan kerja dan kinerja pegawai sangat penting dalam sebuah organisasi yang terlihat dari kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Evaluasi rata-rata penilaian prestasi kerja pegawai adalah;

Tabel 1.2
Evaluasi Kinerja Pegawai

Perilaku	**Rata-rata Penilaian Prestasi Kerja**	
	2018	**2019**
Pelayanan	84	85
Komitmen	82	83
Disiplin	82	81
Motivasi	80	80
Kepemimpinan	85	84
Kepuasan Kerja	85	86

Sumber : Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang Tahun 2019.

Berdasarkan evaluasi kinerja diketahui aspek orientasi pelayanan 85%, komitmen 83%, disiplin 81%, motivasi 80%, kepemimpinan 84% dan kepuasan 86%. Kinerja ini menunjukkan bahwa nilai masih dibawah standar (>90%). Hasil observasi tentang kepuasan kerja pegawai yang terlihat dari sikap dan tindakan tingkat absensi pegawai yang belum mencapai target, beberapa pegawai tidak menyelesaikan tugas hari ini, masih ditemukan beberapa pegawai yang bermalas-malasan, kurangnya tanggungjawab terhadap pekerjaan serta belum tumbuhnya sikap proaktif di kalangan para pegawai.

Hasil pengamatan di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang dari segi disiplin waktu bekerja masih ditemukannya pegawai yang kurang menggunakan waktu secara baik, hal ini dilihat dari masih adanya pegawai hadir lewat dari waktu yang ditentukan misalnya seharusnya jam masuk kantor adalah pukul 07.30 WIB tetapi hadir lebih dari pukul 07.30 WIB, dan istirahat pukul 12.00-13.00 WIB tetapi pada kenyataanya masih ditemukan pegawai yang masuk kembali ke kantor pukul 14.00 WIB, apel pagi juga tidak diikuti disiplin.

Berdasarkan *research gap* serta adanya fenomena *gap* yaitu hasil evaluasi tentang penurunan absensi/kehadiran dari pegawai yang mengindikasikan adanya masalah kinerja, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang).

1.2. Rumusan Masalah

Kinerja merupakan sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Faktor kinerja ditentukan dari perilaku kepemimpinan, motivasi, kepuasan dan disiplin kerja pegawai. Kepemimpinan merupakan faktor yang penting dalam memberikan pengarahan, selain itu faktor pendorong atau motif ini seringkali diidentifikasi dengan kebutuhan dan keinginan untuk melakukan perbuatan secara disiplin sehingga meningkatkan kinerja. Aspek kepuasan kerja sangat penting untuk menentukan kedisiplinan dalam meningkatkan kinerja. Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai ?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ?
6. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang.

2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang.
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang.
4. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang.
5. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang.
6. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang.
7. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang.

1.4. Ruang Lingkup

1.4.1 Waktu

Penelitian ini dilakukan dari mulai menyusun proposal sampai hasil penelitian.

1.4.2 Tempat

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang, karena hasil penilaian kinerja masih dibawah standar serta peneliti bekerja pada dinas terkait sehingga memudahkan dalam pengambilan data.

UNIVERSITAS MURIA KUDUS

1.4.3 Materi

Lingkup materi dalam penelitian ini adalah berkaitan dengan materi pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel endogen adalah kinerja pegawai. Variabel eksogen adalah kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Variabel intervening adalah kepuasan kerja.

1.5. Manfaat Penelitian

1.4.4 Manfaat Teoritis

Mengembangkan khasanah ilmu pengetahuan tentang ilmu ekonomi kajian manajemen sumber daya manusia khususnya pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4.5 Manfaat Praktik

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kepada kepala dinas dalam upaya memperbaiki kerja dengan cara mengevaluasi perilaku kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja dan kedisiplinan pegawai.

UNIVERSITAS MURIA KUDUS