

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberlangsungan organisasi ditentukan keberhasilan dalam 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 prestasi kerja pegawai, yaitu aspek prestasi kerja. Untuk mencapai prestasi kerja yang baik, maka organisasi harus dapat mengetahui faktor yang mempengaruhinya. Prestasi kerja pegawai dipengaruhi faktor kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Kurnia (2020) dan Susanty (2020) menjelaskan kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Liestiani *et al* (2019), Hairunnisa (2022) menegaskan disiplin 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 prestasi kerja yang dapat dicapai.

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja 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, 2018:54). Motivasi memberikan daya dorong dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai (Safitri, 2021). Penelitian Gachengo (2020) membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi, maka semakin tinggi prestasi kerja pegawai. Berbeda dengan penelitian Penelitian Siregar (2019), Sinaga & Rahmat (2020) membuktikan motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian Tanjung (2019) juga membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah kepemimpinan. Kepemimpinan (*leadership*) merupakan perilaku pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2018). Dampak kepemimpinan terhadap bawahannya dapat bersifat positif sehingga dampak positif yang ditimbulkan oleh pemimpin mampu meningkatkan prestasi kerja anggotanya. Penelitian sebelumnya yang dilakukan dan Putra (2019) membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Kepemimpinan yang efektif dapat mengarahkan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian Turay (2019) dan NawoseIng'ollan (2019) membuktikan semakin baik kepemimpinan, maka semakin baik pula prestasi kerja pegawai.

Kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai, sehingga perhatian manajemen terhadap kepuasan kerja harus ditingkatkan. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan. Penelitian Latif (2018) membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Lubis (2018) membuktikan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Suhartono (2018) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian Auliani (2019) membuktikan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan dan disiplin kerja. Berbeda dengan penelitian Baihaqi (2019) yang membuktikan kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sebagai variabel moderating prestasi kerja.

Prestasi kerja 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 sebagaimana penelitian Susanto (2019) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Hairunnisa (2022) juga membuktikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi prestasi kerja pegawai.

Aspek kepuasan kerja dan prestasi kerja pegawai sangat penting dalam sebuah organisasi yang terlihat dari kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Evaluasi rata-rata penilaian prestasi kerja pegawai adalah;

Tabel 1.1
Evaluasi Prestasi Kerja Pegawai

Perilaku	Rata-rata Prestasi Kerja		Standar
	2021	2022	
Pelayanan	84%	85%	>90%
Komitmen	82%	83%	>90%
Disiplin	82%	81%	>90%
Motivasi	80%	86%	>90%
Kepemimpinan (<i>Leadership</i>)	85%	84%	>90%
Kepuasan Kerja	85%	86%	>90%

Sumber : Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang Tahun 2023.

Nilai prestasi kerja >90% merupakan standar yang diharapkan dari Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang

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 07.00 WIB tetapi hadir lebih dari pukul 07.00 WIB, dan istirahat pukul 12.00-13.00 WIB tetapi pada kenyataannya masih ditemukan pegawai yang masuk kembali ke kantor pukul 14.00 WIB, apel pagi juga tidak diikuti secara disiplin. Penelitian Arifin (2018) membuktikan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Berbeda dengan penelitian Satedjo & Kempa (2020) yang membuktikan disiplin kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap prestasi kerja.

Aspek *internal motivation* didapatkan pegawai tidak mendapatkan penghargaan yang sesuai dengan beban kerja, pengakuan atas kemampuan dan keahlian pegawai yang kurang serta tanggung jawab terhadap pekerjaan yang

rendah. Penelitian Orocomna (2018), Setiyadi (2020) membuktikan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Berbeda dengan penelitian Theodora (2018) yang membuktikan bahwa motivasi tidak berhubungan signifikan terhadap prestasi kerja.

Fenomena tentang *leadership* ditemukan pada sebagian pegawai tidak mendapatkan kepercayaan dari pimpinan, hubungan pimpinan dan bawahan kurang harmonis, komunikasi masih searah dari pimpinan ke bawahan serta tidak dijelaskan tentang pekerjaan secara terperinci. Penelitian Basit (2017) juga membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Berbeda dengan penelitian Saputri (2018) yang mendapatkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Sikap dan tindakan pegawai dari tingkat absensi 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 observasi tentang kepuasan kerja pegawai yang terlihat dari keluhan sebagian pegawai tentang jenis pekerjaan yang dijalankan masih kurang jelas, kesempatan promosi yang tidak seimbang serta pemberian insentif yang sebanding dengan beban kerja. Kondisi ini menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang rendah. Penelitian Evisastra (2020) membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja ini juga berpengaruh

terhadap prestasi kerja pegawai. Berbeda dengan penelitian Kharisma (2019) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja

Berdasarkan evaluasi prestasi kerja diketahui aspek orientasi pelayanan 85%, komitmen 83%, disiplin 81%, motivasi 86%, kepemimpinan 84% dan kepuasan 86%. Prestasi kerja ini menunjukkan bahwa nilai masih dibawah standar (<90%). Penelitian Latif (2018) mendapatkan bahwa kepuasan yang tinggi berdampak pada prestasi kerja yang baik. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Sedangkan Abidin (2015) membuktikan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan *research gap* dan adanya fenomena *gap* yaitu hasil evaluasi tentang penurunan absensi/kehadiran dari pegawai yang mengindikasikan adanya masalah prestasi kerja, maka dapat diajukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, *Internal Motivation* Dan *Leadership* Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Rembang”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan data dan observasi evaluasi prestasi kerja diketahui nilai prestasi kerja pegawai masih dibawah standar (<90%). Kepuasan kerja pegawai yang terlihat dari sikap dan tindakan tingkat absensi pegawai yang belum mencapai target, beberapa pegawai tidak menyelesaikan tugas, masih ditemukan beberapa pegawai yang bermalas-malasan, kurangnya tanggungjawab terhadap pekerjaan serta belum tumbuhnya sikap proaktif di kalangan para pegawai.

Disiplin waktu bekerja masih ditemukannya pegawai yang kurang menggunakan waktu secara baik, serta penurunan absensi. Aspek *leadership* ditemukan sebagian pegawai tidak mendapatkan kepercayaan dari pimpinan, hubungan pimpinan dan bawahan kurang harmonis, komunikasi masih searah dari pimpinan ke bawahan serta tidak dijelaskan tentang pekerjaan secara terperinci. Aspek *internal motivation* didapatkan pegawai tidak mendapatkan penghargaan yang sesuai dengan beban kerja, pengakuan atas kemampuan dan keahlian pegawai yang kurang serta tanggung jawab terhadap pekerjaan yang rendah.

Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Faktor prestasi kerja 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 untuk melakukan perbuatan secara disiplin sehingga meningkatkan prestasi kerja. Aspek kedisiplinan sangat penting untuk menentukan kepuasan kerja dalam meningkatkan prestasi kerja. Berdasarkan latar belakang di atas, maka pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai?
2. Bagaimana pengaruh *leadership* terhadap kepuasan kerja pegawai?
3. Bagaimana pengaruh *internal motivation* terhadap kepuasan kerja pegawai?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai?
5. Bagaimana pengaruh *leadership* terhadap prestasi kerja pegawai ?
6. Bagaimana pengaruh *internal motivation* terhadap prestasi kerja pegawai ?

7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang.
2. Menganalisis pengaruh *leadership* terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang.
3. Menganalisis pengaruh *internal motivation* terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang.
4. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang.
5. Menganalisis pengaruh *leadership* terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang.
6. Menganalisis pengaruh *internal motivation* terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang.
7. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja 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 (Januari-Agustus 2023).

1.4.2 Tempat

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang.

1.4.3 Variabel

Variabel endogen adalah prestasi kerja Variabel eksogen adalah disiplin kerja, *internal motivation* dan *leadership*. Variabel intervening penelitian ini adalah kepuasan kerja.

1.4.3 Responden

Responden pada penelitian ini yaitu Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang.

1.5. Manfaat Penelitian

1.1.1 Manfaat Teoretis

Mengembangkan khasanah ilmu pengetahuan tentang ilmu ekonomi kajian manajemen sumber daya manusia khususnya pengaruh disiplin kerja, *internal motivation* dan *leadership* terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja pegawai.

1.1.2 Manfaat Praktik

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kepada kepala Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang dalam upaya memperbaiki prestasi kerja pegawai dengan cara meningkatkan perilaku disiplin kerja pegawai, mendorong peningkatan *internal motivation*, perbaikan *leadership* dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.