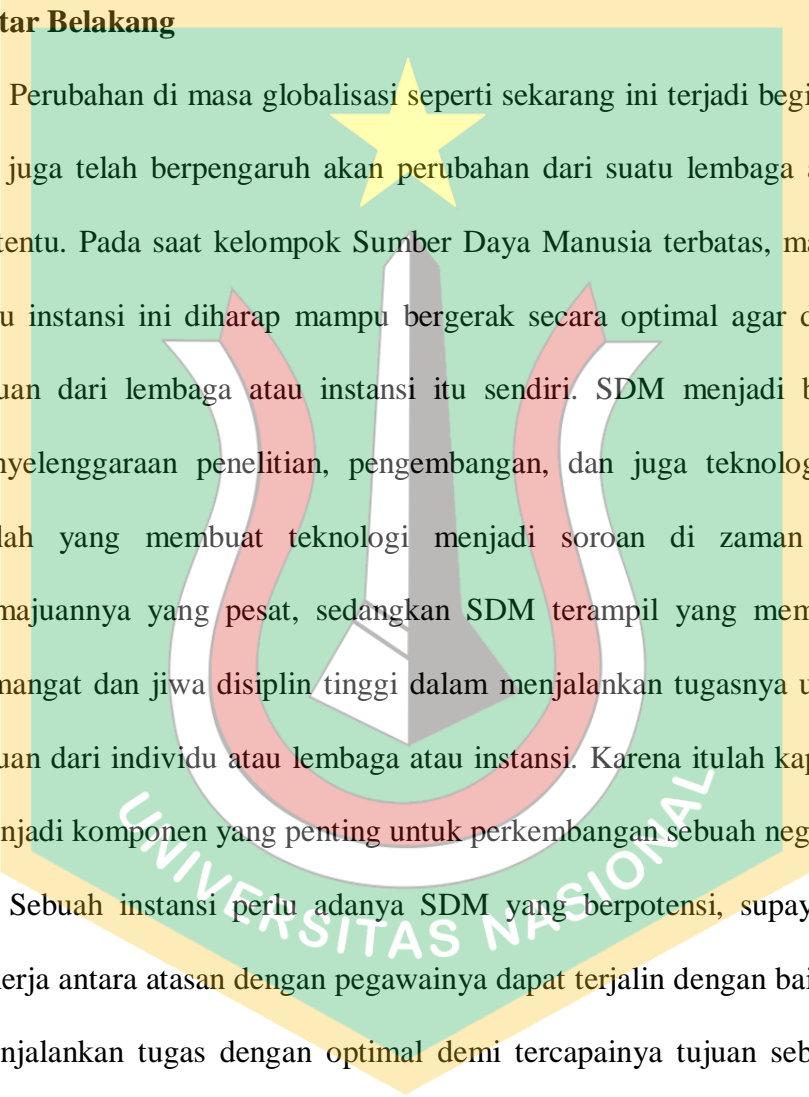


BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang



Perubahan di masa globalisasi seperti sekarang ini terjadi begitu cepat, hal ini juga telah berpengaruh akan perubahan dari suatu lembaga atau instansi tertentu. Pada saat kelompok Sumber Daya Manusia terbatas, maka lembaga atau instansi ini diharap mampu bergerak secara optimal agar dapat meraih tujuan dari lembaga atau instansi itu sendiri. SDM menjadi bagian suatu penyelenggaraan penelitian, pengembangan, dan juga teknologi. Sehingga inilah yang membuat teknologi menjadi sorotan di zaman ini karena kemajuannya yang pesat, sedangkan SDM terampil yang mempunyai rasa semangat dan jiwa disiplin tinggi dalam menjalankan tugasnya untuk meraih tujuan dari individu atau lembaga atau instansi. Karena itulah kapasitas SDM menjadi komponen yang penting untuk perkembangan sebuah negara.

Sebuah instansi perlu adanya SDM yang berpotensi, supaya hubungan kinerja antara atasan dengan pegawainya dapat terjalin dengan baik, dan dapat menjalankan tugas dengan optimal demi tercapainya tujuan sebuah instansi tersebut. Dalam lembaga atau instansi akan berhasil apabila hasil kerjaan dari pegawainya memuaskan, itulah yang menjadi alasan bahwa suatu lembaga atau instansi harus memiliki pegawai yang unggul yang dapat turut serta berperan untuk mencapai tujuan dari sebuah instansi. Pegawai dapat dikatakan unggul dapat dilihat dari kinerja dan kedisiplinannya, sehingga sebuah instansi

dapat dikatakan berhasil dalam mengelola pegawainya jika tingkat kinerja pegawainya dan kedisiplinannya tinggi karena hal ini membuktikan bahwa instansi tersebut berjalan dengan baik, namun juga sebaliknya jika tingkat kinerja pegawainya dan kedisiplinannya rendah maka akan menunjukkan bahwa sebuah instansi tersebut gagal dalam menjalankan tugasnya dengan baik.

Sebuah instansi tentu akan berupaya dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawainya secara maksimal, dan sebuah instansi harus tau faktor yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja pegawainya. Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dari seorang pegawai salahsatunya kedisiplinan. Kedisiplinan menjadi bagian dari faktor terpenting dalam lingkungan kerja yang dapat berdampak sangat signifikan pada produktivitas, efisiensi dan efektivitas pegawai, dan beberapa faktor lainnya seperti, motivasi, keterampilan, lingkungan kerja bahkan dukungan juga berperan penting dalam menentukan kinerja pegawai. Mengingat bahwa posisi SDM sebagai pegawai dari sebuah instansi maka diperlukannya kedisiplinan yang tinggi dalam pekerjaannya.

Kedisiplinan merupakan sebuah tindakan pegawai sesuai peraturan juga prosedur kinerja yang tertulis maupun tidak tertulis dalam setiap instansi. Jika seluruh pegawai disiplin atas tugas kerja yang diberikan padanya, hal ini akan dapat membantu instansi untuk meraih tujuan instansi tersebut, sedangkan jika sebaliknya pegawai tidak bekerja dengan disiplin maka akan menjadi penghambat dari tujuan instansi tersebut. Sesuai dengan PP Nomor 94 Tahun 2021 terkait Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang mengatur tentang komitmen

maupun hal-hal yang dilarang atas kedisiplinan juga hukuman yang akan diberikan pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) jika melakukan sebuah pelanggaran, jenis-jenis hukuman yang dijatuhkan pada pelanggaran disiplin, serta hak melepaskan diri dari tuduhan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS).¹

Upaya untuk menciptakan kualitas kinerja pegawai yang baik maka seharusnya atasan dari instansi turut memberi perhatian khusus terhadap kedisiplinan kerja dari masing-masing pegawainya, karena jika pegawai tidak disiplin maka berpengaruh akan efisiensi maupun efektivitas beban kerja yang diberikan. Kedisiplinan setiap pegawai ini diharapkan dapat meningkatkan *performance* kinerja dan setiap kinerja yang diberikan dapat dikerjakan secara maksimal untuk mencapai tujuan dari instansi tersebut. Namun apabila dalam sebuah instansi tidak ada sebuah kedisiplinan maka peluang keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien tersebut tidak dapat secara maksimal. Kedisiplinan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan kualitas instansi, karena kedisiplinan harusnya dapat dimanfaatkan untuk bahan evaluasi atau melatih pegawai dalam menaati setiap peraturan dan juga tata tertib instansi. Dapat dikatakan jika semakin laju tingkat disiplin dari pegawai maka semakin laju pula tingkat produktivitas kerja pegawai dan kualitas instansi.

Disiplin dalam pekerjaan memang harus tertanam dalam diri setiap pegawai sebagai bentuk kesadaran dalam menaati segala bentuk peraturan-peraturan yang telah ditetapkan lembaga ataupun instansi. Peraturan dan tata

¹ Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

tertib juga sangat dibutuhkan untuk membimbing dan mengarahkan setiap tindakan pegawai pada saat di kantor. Oleh karena itu, instansi diharuskan membuat peraturan atau tata tertib yang mudah dipahami agar dapat dilaksanakan bagi semua pegawai dalam sebuah instansi.

Disiplin dalam sebuah pekerjaan sangatlah penting dalam lingkungan kerja karena memiliki dampak positif yang signifikan pada produktivitas, efisiensi, kualitas pekerjaan, serta hubungan antar pegawai. Produktivitas yang meningkat akan membantu pegawai untuk bekerja lebih fokus. Mereka cenderung menyelesaikan tugas mereka tepat waktu dan menghindari pemborosan waktu. Hasilnya, produktivitas instansi tersebutpun akan turut mengalami peningkatan. Kedisiplinan kerja juga akan membuat kualitas kerja menjadi lebih baik lagi karena membuat pegawai dalam melakukan pekerjaannya menjadi lebih teliti dan hati-hati. Pegawai yang disiplin akan selalu memastikan bahwa pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan telah sesuai dengan perintah, serta pegawai akan melakukan pekerjaannya dengan memperhatikan panduan yang ditetapkan instansi. Hal ini membantu lembaga atau instansi menjaga tingkat keandalan dan kepatuhan yang tinggi, yang seringkali penting dalam bisnis dan industri tertentu.

Dengan adanya kedisiplinan, lembaga atau instansi dapat lebih konsisten mencapai target dan sasaran yang telah ditetapkan. Pegawai yang disiplin akan lebih mungkin memenuhi janji kerja mereka. Kedisiplinan kerja juga akan membantu pegawai dalam mengatur waktu mereka dengan lebih baik. Mereka dapat mengidentifikasi prioritas, menghindari gangguan, dan merencanakan

pekerjaan mereka dengan lebih efektif. Dengan menerapkan faktor kedisiplinan ini akan berguna akan membuat pegawai agar terus patuh serta taat pada kebijakan kerja dari sebuah instansi. Hal ini dikarenakan, kedisiplinan dalam bekerja menjadi faktor utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang efisien, produktif, dan harmonis. Lembaga atau instansi yang mempromosikan kedisiplinan akan cenderung mencapai tujuan mereka dengan lebih baik dan mempertahankan nilai yang baik di pasar.

Kualitas kerja pegawai lembaga atau instansi pemerintahan menjadi bagian penting dalam pengelolaan kantor yang baik dan produktivitas pegawai, yang tercantum dalam norma masyarakat. Masyarakat menghendaki agar negara beserta para aparatnya dapat menjalankan tanggung jawab dan tugasnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dengan tetap melaksanakannya dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, efektif, dan efisien. Dalam hal ini ada cara untuk meningkatkan produktivitas, instansi harus melakukan beberapa hal untuk tetap bertahan dan berjuang dalam era seperti saat ini. Bentuk pengawasan kinerja instansi dapat diamati dari KPI yang diberlakukan pada sebuah instansi.

Key Performance Indikator (KPI) adalah indikator kinerja utama yang menggunakan angka, nilai, atau persentase untuk mengukur kinerja perusahaan. Dengan digunakannya KPI dapat melihat tingkat keberhasilan suatu instansi dalam meraih tujuannya KPI ini bersifat dinamis sehingga selalu ada pembaharuan dan keberhasilan baru dalam proses penerapannya untuk memastikan tujuan KPI selalu tercapai. KPI menjadi suatu alat bagi

perusahaan untuk mengukur kinerja pegawainya. Setiap perusahaan menerapkan KPI agar dapat berjalan sesuai target perusahaan sebesar 100%.

Sumber daya manusia dengan kemampuan atau kompetensi maksimal akan mendukung eskalasi kompetensi juga menjadi sebuah landasan, jika manusia bekerja berbekal kompetensi yang disyaratkan oleh suatu lembaga atau instansi, tentu ia akan dapat bekerja dengan baik nantinya dan akan menunjang pengetahuan, keterampilan serta kekuatan mentalnya juga mendukung untuk melakukan aktivitas yang produktif saat bekerja (Hasrun & Appin, 2020). Sedangkan Alam & Monica menyebutkan bahwa kedudukan atasan seharusnya mampu dalam pengelolaan sumber daya manusia dan mempengaruhi pola pikir pegawai agar mau taat serta patuh, sehingga pegawai dalam menjalankan pekerjaannya serasi dengan visi misi perusahaan dan juga seharusnya peraturan secara persuasif dapat disampaikan secara jelas dengan bahasa yang dapat dipahami oleh seluruh pegawai agar kinerja dari pegawai nantinya bisa mengalami kenaikan secara signifikan.

Kinerja yang baik dicapai jika dalam diri pegawai terdapat faktor-faktor yang mendukung peningkatan kualitas kerjanya. Ada beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kualitas kinerja, yaitu: motivasi, disiplin serta pengetahuan atau kompetensi. Pegawai dapat dikatakan melaksanakan setiap pekerjaannya dengan baik, hal ini dikarenakan adanya penilaian kinerja dalam sebuah instansi.

Dalam instansi menerapkan penilaian pegawai tidak hanya untuk memonitor segala sumber daya dalam lembaga atau instansi, namun juga

sebagai alat untuk mengukur efektivitas pemanfaatan sumber daya serta dapat digunakan mengidentifikasi kebutuhan untuk bahan perbaikan. Evaluasi kinerja menjadi aspek penting dalam peningkatan kualitas kerja dan juga bahan untuk memotivasi para pegawai, hal-hal yang lainnya seperti bagian yang mengungkap kekurangan pegawai dapat digunakan untuk menentukan strategi dalam meningkatkan hasil kerja.

Efisiensi merupakan tingkat kemampuan pegawai, sebagai upaya memenuhi kebutuhan pekerjaan yang bisa diukur pada hasil kerjanya. Efisiensi juga penting sebagai tolak ukur prestasi kerja, sehingga prestasi kerja pegawai dapat dilihat dari keberhasilan pegawai dalam melaksanakan seluruh job yang diberikan padanya dan memperlihatkan keaktifan pegawai di tempat ia bekerja.

Ditjen Tanaman Pangan sebagai pelaksana sekaligus yang bertanggung jawab kepada Kementerian Pertanian Republik Indonesia. Tugas dari Ditjen Tanaman Pangan ini untuk mengadakan perumusan dan juga melaksanakan berbagai strategi pertanian seperti halnya bertindak untuk meningkatkan produksi tanaman pangan seperti: padi, kedelai, jagung, dan yang lainnya. Khususnya pada Direktorat Jenderal Perbenihan Tanaman Pangan yang menyediakan benih-benih berkualitas untuk kebutuhan masyarakat. Penyediaan ini didukung oleh lembaga perbenihan pemerintah dan juga stakeholder perbenihan lainnya seperti lembaga penelitian ataupun produsen benih.

Semakin meningkatnya jumlah kebutuhan benih untuk pemenuhan masyarakat, maka akan ada terjadi kendala keterbatasan jumlah benih yang di produksi oleh Balai Benih. Oleh karena itu Direktur Jenderal Holtikultura harus memperluas kerjasama produksi benih dengan lembaga-lembaga penelitian dan produsen benih. Sedangkan untuk kebutuhan masyarakat yang benihnya tidak dapat dipenuhi oleh produsen benih maka akan diadakannya kegiatan pengadaan benih untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, agar nantinya masyarakat yang membutuhkan benih merasa puas dengan pelayanan yang didapatkan. Namun pada kenyataannya, masih ditemui kesalahan dalam proses pemenuhan kebutuhan benih kepada masyarakat, yang dapat mengakibatkan pada penurunan kualitas pelayanan yang akan berdampak pada kinerja kantor.

Berdasarkan hal tersebut, bahwa salah satu alasan yang memberikan pengaruh terhadap kualitas pelayanan pada kantor Direktorat Jenderal Perbenihan Kementerian Pertanian Pasar Minggu disebabkan oleh kinerja dari sumber daya manusianya, terkhusus terkait kurangnya kesadaran aspek disiplin dalam bekerja, contohnya pegawai yang datang terlambat dan pulang cepat padahal jam kantor belum berakhir, ada juga pegawai yang sering kali keluar disaat jam kantor masih berlangsung, serta pegawai yang belum bisa mengikuti peraturan maupun tata tertib kantor, hal ini berakibat pada kualitas kinerja para pegawai kantor yang semakin menurun. Dengan adanya penurunan kualitas pegawai ini seharusnya kantor lebih ketat dalam mengawasi pegawainya dan atasan mensosialisasikan kembali aturan dan tata

tertib terkait kedisiplinan pegawai dengan bahasa yang jelas dan tegas agar dapat menjadi petunjuk dan ditaati oleh keseluruhan pegawai kantor.

Tabel 1. 1 Data Kehadiran Pegawai Bulan Oktober 2023

No	Tanggal	Waktu	Keterangan
1	06/10/2023	08.10	Masuk
		15.00	Keluar
2	13/10/2023	08.30	Masuk
		15.00	Keluar
3	17/10/2023	08.13	Masuk
		16.01	Keluar
4	26/10/2023	08.27	Masuk
		16.01	Keluar
5	16/10/2023	08.24	Masuk
		16.00	Keluar
6	27/10/2023	08.19	Masuk
		15.07	Keluar
7	30/10/2023	09.25	Masuk
		16.00	Keluar
8	31/10/2023	08.05	Masuk
		16.00	Keluar
	31/10/2023	08.18	Masuk
		16.00	Keluar

Sumber : Dirjen Perbenihan Kementan (diolah oleh peneliti tahun 2023)

Tabel 1. 2 Data Kehadiran Pegawai Bulan November 2023

No	Tanggal	Waktu	Keterangan
1	06/11/2023	08.03	Masuk
		15.01	Keluar
2.	06/11/2023	08.21	Masuk
		15.01	Keluar
3.	08/11/2023	08.21	Masuk
		16.00	Keluar
4.	13/11/2023	07.57	Masuk
		15.06	Keluar
5.	15/11/2023	08.14	Masuk
		16.01	Keluar
6.	20/11/2023	08.56	Masuk
		15.04	Keluar
7.	21/11/2023	08.24	Masuk
		15.15	Keluar
8.	27/11/2023	08.19	Masuk
		15.07	Keluar

Sumber : Dirjen Perbenihan Kementan (diolah oleh peneliti tahun 2023)

Beberapa aturan dan tata tertib yang masih ada kaitannya dengan kedisiplinan kerja adalah ketentuan jam kehadiran, kepulangan, istirahat, aturan dasar lainnya dalam bekerja dan berkontak dengan bidang kerja lainnya, serta peraturan yang berhubungan dengan tindakan yang boleh ataupun dilarang bagi para pegawai di kantor. Pemaparan di atas ini lah yang akhirnya memberikan keputusan bagi penulis untuk mengambil judul penelitian ini : **“Analisis Kedisiplinan dan Kompetensi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai di Direktorat Jenderal Perbenihan Kementerian Pertanian Pasar Minggu 2023”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, rumusan masalah pada penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh dari **“Analisis Kedisiplinan dan Kompetensi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai di Direktorat Jenderal Perbenihan Kementerian Pertanian Pasar Minggu Tahun 2023?”**.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian untuk menganalisa Kedisiplinan dan Kompetensi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai di Direktorat Jenderal Perbenihan Kementerian Pertanian Pasar Minggu Tahun 2023.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian **“Analisis Kedisiplinan dan Kompetensi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai di Direktorat Jenderal Perbenihan Kementerian Pertanian Pasar Minggu Tahun 2023”** yaitu sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Harapan dari terselenggaranya penelitian ialah dapat dijadikan sebagai sumber pengetahuan bagi penulis dan pembaca mengenai ilmu pengetahuan terlebih dalam bidang Ilmu Administrasi Publik, pengalaman, dan pertimbangan dalam melakukan pengamatan yang terfokus pada Kedisiplinan dan Kompetensi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian untuk beberapa kalangan yaitu:

- a. Bagi penulis, berguna dalam peyempurnaan sebagian persyaratan dalam mendapatkan Gelar Sarjana Administrasi Publik (S.Ap).
- b. Bagi kantor, dalam penelitian ini diharapkan berguna untuk digunakan sebagai sarana kritik, saran, dan sebagai bahan penilaian instansi Direktorat Perbenihan Kementerian Pertanian Pasar Minggu.
- c. Bagi pegawai, diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan kerja dalam kinerjanya agar meningkatnya kesejahteraan publik dengan mengacu pada aturan dan kaidah keadilan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan di dalam laporan penelitian yang penulis susun ini tersusun atas lima bab, dengan penjabaran sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam Bab Pendahuluan, peneliti memberikan uraian perihal deskripsi secara umum terkait proses menyusun laporan penelitian yang terdiri dari Latar belakang, Rumusan masalah, Tujuan penelitian, Manfaat penelitian serta juga terdapat Sistematika penulisan yang menggambarkan secara garis besar pokok-pokok penulisan dari keseluruhan bab ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam Bab Tinjauan Pustaka, peneliti akan mendeskripsikan perihal beberapa temuan kajian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya oleh seorang peneliti lainnya sebagai bahan rujukan atau kajian yang berkaitan dengan sebuah penelitian. Tidak hanya itu, Bab II ini juga menjelaskan terkait dengan penyajian teori yang digunakan terhadap penyusunan kerangka teori penelitian. Sehingga, dalam bab ini terdiri dari Tinjauan hasil penelitian atau penelitian terdahulu yang relevan, Kerangka teori, Kerangka berpikir serta Hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam Bab Metodologi Penelitian, peneliti menuliskan metode apa saja yang diterapkan dalam penelitian ini meliputi jenis Metode penelitian, Populasi dan sampel penelitian, Definisi konseptual, Definisi operasional, Uji instrumen penelitian, Uji prasyarat, Teknik pengumpulan data, Teknik analisis data, Pengujian hipotesis, serta Waktu dan Tempat penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam Bab Hasil Penelitian dan Pembahasan, akan menjelaskan mengenai Objek penelitian, Tinjauan umum lokasi penelitian, Kedisiplinan kinerja, Kinerja pegawai, serta Karakteristik responden. Hasil data penelitian yang diperoleh berupa: statistik deskriptif, uji instrumen yang pengujiannya menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis yang menggunakan uji t

parsial, koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, analisis regresi linier berganda dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Dalam Bab Penutup, memaparkan simpulan dari hasil penelitian analisis Kedisiplinan dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Perbenihan Kementerian Pertanian Pasar Minggu. Selain itu, pada bab ini juga peneliti akan menulis saran praktis dan saran teoritis terkait dengan hasil permasalahan yang telah penulis simpulkan.

DAFTAR PUSTAKA

Dalam bagian ini, merupakan suatu daftar rujukan berbagai materi yang digunakan oleh penulis dalam mendapatkan pengetahuan serta pengembangan ilmu sebagai pendukung dalam penelitian yang sudah dijalankan oleh peneliti.

