

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi saat ini, sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi yang mampu menggerakkan sumber daya lainnya untuk dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasi.

Banyak organisasi yang telah menyadari akan pentingnya memelihara sumber daya manusia yang dimilikinya ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki sumbangan yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi sehingga timbul tuntutan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi menjadi lebih baik lagi.

Bagaimanapun sarana dan prasarana yang dimiliki oleh organisasi tanpa didukung adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka akan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia maka organisasi berusaha menciptakan sumber daya manusia yang dimiliki mempunyai tingkat kinerja yang tinggi agar dapat mendukung keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja merupakan suatu kumpulan total dari hasil kerja yang diperoleh pada individu atas tugas masing-masing yang diberikannya. Kinerja juga memiliki fungsi sebagai kemampuan dan motivasi. Dimana menyelesaikan pekerjaan atau tugas setiap individu ataupun sekelompok orang harus memiliki tingkat kemampuan dan derajat kesediaan Kawiana, (2020).

Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil atau capaian individu pegawai dalam melakukan tugas pekerjaan yang diberikannya sebagai bentuk tugas dan tanggung jawab yang harus dikerjakan sesuai standar yang ditetapkan. Dalam suatu organisasi individu pegawai mampu berkontribusi untuk melakukan pekerjaan, dengan sikap komperatif dan mampu menghasilkan

kualitas serta kuantitas dan jangka waktu output dalam keberhasilan suatu organisasi.

Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu unsur aparatur negara yang mempunyai peran sangat penting dan strategis dalam menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintahan dengan tujuan pembangunan Nasional.

Pengelolaan Pegawai dalam suatu organisasi pemerintah dilakukannya harus dengan serius mengingat bahwa pegawai sebagai penyelenggara pemerintah harus memiliki kinerja yang tinggi dan mengedepankan pelayanan yang prima terhadap masyarakat.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai agar keberhasilan organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Kepemimpinan Transformasional menjadi lebih penting untuk diimplementasikan daripada Kepemimpinan lainnya. Marwiyah (2022). Kepemimpinan Transformasional bukan sekedar ditujukan untuk mencapai keberhasilan untuk meraih sebuah tujuan dengan membawa pengaruh bagi pengikutnya, lebih dari itu untuk melakukan perubahan sikap dan perilaku sesuai dengan nilai dasar mereka melalui pengembangan potensi. Hasil pengembangan yang didapatkan para pegawai nantinya akan menimbulkan kepercayaan diri untuk terus melakukan perubahan meskipun terdapat resiko bahwa ia sendiri mungkin terkena dampak dari perubahan itu Randy (2019).

Indikator lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah Motivasi Ekstrinsik merupakan motif-motif yang menjadi aktif atau dapat berfungsi karena adanya rangsangan dari luar Sadirman (2018). Motivasi ekstrinsik ialah dorongan kerja yang berasal dari luar pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan dilakukannya pekerjaan secara optimal.

Motivasi sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya tergantung kepada ketangguhan pimpinan. Ketika motivasi ekstrinsik yang dimiliki oleh pegawai tinggi maka kinerja pegawai akan tinggi dan sebaliknya jika motivasi rendah kinerja pegawai juga akan rendah Febriani (2021).

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah Disiplin, Hasibuan (2021) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran itu sendiri dalam sikap seseorang yang sukarela untuk menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab.

Penelitian ini tentang pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Ekstrinsik kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai yang akan dilakukan pada Pegawai di Badan Penyuluhan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian Kementerian Pertanian Republik Indonesia (BPPSDMP) merupakan satuan organisasi di Kementerian BPPSDMP Republik Indonesia yang bertanggung jawab terhadap Pembangunan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian dan Pengembangan SDM.

**Tabel 1.1**  
**Kinerja Pegawai BPPSDMP Kementerian Pertanian Republik Indonesia**  
**Tahun 2019-2021**

No	Indikator Kinerja Pegawai	Target	Realisasi		
			2019	2020	2021
1.	Memiliki disiplin dan kehadiran yang baik dalam bekerja	100%	88%	84%	86%
2.	Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan perusahaan	100%	86%	83%	85%
3.	Memiliki tanggung jawab atas pekerjaan	100%	87%	80%	86%
4.	Memiliki produktivitas kerja dan inovasi yang tinggi.	100%	85%	84%	87%
5.	Memiliki kelancaran berkomunikasi yang baik	100%	83%	86%	88%
Rata-rata			85,8%	83,4%	86,4%

Sumber: BPPSDMP Kementerian Pertanian Republik Indonesia

Tabel 1.1 diatas mengindikasikan bahwa Kinerja Pegawai masih belum optimal, karena belum mencapai 100%. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk karya ilmiah dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Ekstrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penyuluhan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian Kementerian Pertanian Republik Indonesia”**.

## **B. Perumusan Masalah**

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BPPSDMP Kementerian Pertanian Republik Indonesia?
2. Apakah Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BPPSDMP Kementerian Pertanian Republik Indonesia?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BPPSDMP Kementerian Pertanian Republik Indonesia?

## **C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah sebelumnya, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

- a. Menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai BPPSDMP Kementerian Pertanian Republik Indonesia.
- b. Menganalisis Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai BPPSDMP Kementerian Pertanian Republik Indonesia.
- c. Menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPPSDMP Kementerian Pertanian Republik Indonesia.

## 2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

### a. Bagi Perusahaan

Kegunaan yang diharapkan oleh penulis dari hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana atau sumber informasi bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja demi menunjang peningkatan kinerja pegawai seperti yang diinginkan atau diharapkan suatu perusahaan. Hasil penelitian ini juga dapat membantu perusahaan dan menjagakerja pegawainya.

### b. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan ilmiah bagi penulis khususnya dalam hal sumber daya manusia. Selain itu penelitian ini juga bertujuan untuk memenuhi persyaratan akademis.

### c. Bagi Pembaca

Dapat menambah informasi yang sangat bermanfaat tentang pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Pertanian Badan Penyuluhan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian.