BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan jantung dalam organisasi. Persaingan pada era globalisasi, pengembangan organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang cerdas dan mampu berfikir maju dalam menghadapi perkembangan zaman. Sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi yang memuaskan, oleh sebab itu mutu dan kualitas yang dimiliki sumber daya manusia perlu di asa sesuai dengan bidang dan keahlian. Dengan demikian, organisasi menyediakan fasilitas dan pelayanan yang ektara untuk memberikan survei yang memadai sebab kepuasan pegawai akan menciptakan kualitas kinerja yang baik.

Manajemen sumber daya manusia mengarahkan individu secara efektif dan efisien serta berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh komponen yang berperan dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi. Keberhasilan organisasi dalam menghadapi ancaman bersifat internal maupun eksternal. Dinamika perkembangan sumber daya manusia dapat ditinjau melalui kinerja pegawai.

Kinerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi kemajuan organisasi. Kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam sebuah organisasi sebab efektivitas organisasi muncul dari kinerja seorang sumber daya manusia yang berkualitas. Semakin bermutu kinerja pegawai maka akan semakin mudah dituju, begitupun sebaliknya apabila kinerja pegawai rendah maka akan sulit untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai menjadi tantangan bagi manajemen dengan bergantung pada kinerja sumber daya yang ada. Melaksanskan riset dengan mengevaluasi kinerja pegawai merupakan upaya perbaikan agar pegawai unggul dalam persaingan.

Kinerja organisasi akan meningkat apabila pegawai dan pimpinan memiliki hubungan yang harmonis, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan yang bersifat ideal dan mampu memecahkan masalah, baik kekurangan maupun kelebihan dalam mengelolah bawahannya serta mendengarkan pendapat para

pegawai sebelum mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan demokratis dapat mempengaruhi perilaku pegawai dalam menigkatkan prestasi serta kerja sama yang produktif. Kepemimpinan seorang pemimpin menentukan cara yang diimplementasikan pegawai dalam mencapai perkembangan kerja, maka pegawai perlu meninjau gaya kepemimpinannya.

Selain dari gaya kepemimpinan, motivasi juga menjadi faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan penggerak kemauan bekerja seseorang. Sebab seorang individu mempunyai kehendak dan keinginan dalam diri yang mempengaruhi kemampuan untuk berperilaku maupun bertindak untuk mencapai prestasi. Motivasi yang efektif akan memberikan pengaruh positif bagi kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki pengaruh positif dalam dirinya akan lebih mudah menyelesaikan tugas dan kewajibannya dalam mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2016:18).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah dengan menerapkan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sikap yang diterapkan oleh pegawai dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Bagi organisasi terbentuknya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertip dan kelancaran pelaksanaan bertugas. Seorang individu yang menanamkan prinsip dalam dirinya akan berkerja tanpa mengharapkan pujian pimpinan dan tidak akan melalaikan pekerjaan dengan hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan (Hasibuan, 2016:20).

Masalah kedisiplinan dewasa ini kurang diperhatikan seorang manajemen modern dalam pengembangan kinerja organisasi. Kinerja pegawai yang efektif dalam melaksanakan tugas dengan keadaran dan menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku serta dapat mengembangkan kinerja baik dalam hal tenaga maupun pikiran pegawai. Tanpa penerapan disiplin kerja yang baik dilingkungan kerja, tidak mudah bagi organisasi dalam mencapai fungsi operatif manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil uraian di atas, untuk mendapatkan hasil kerja pegawai yang efektif dan efisien maka sebuah organisasi perlu adanyaa seorang pimpinan yang mampu membangun suasana dan lingkungan kerja yang kondusif. Sebab gaya kepemimpinan mempengaruhi perilaku pegawai dalam meningkatkan prestasi

serta bekerja scara produktif. Selain itu, organisasi wajib memiliki motivasi yang positif untuk mendorong pegawai agar memiliki semangat serta disiplin kerja demi kelancaran jalannya pekerjaan.

Biro Umum dan Pengadaan merupakan salah satu unit kerja eselon II di Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian yang menjalankan fungsi manajemen mendukung pelaksanaan kegiatan. Fokus utama dari Biro Umum dan Pengadaan pada aspek manajemen pelayanan pengadaan barang dan jasa yang bersumber dari provinsi yang ada di Indonesia. Biro Umum dan Pengadaan berlokasi di Gedung A Kementerian Pertanian Republik Indonesia.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya Biro Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian melaksanakan koordinator dan penyelengaraan kearsipan, ketatausahaan, kerumahtanggaan serta pengadaan barang dan jasa. Biro Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian memiliki tujuan untuk meningkatkan kualitas pengelola kearsipan dan tatausahaan yang menunjang kinerja pimpinan dan kementerian; meningkatkan pengelolaan kerumahtanggaan kementerian dalam rangka kenyamanan, keselamatan dan keamanan serta ketertiban lingkungan kerja serta pelayanan kerumahtanggaan pimpinan dan juga melaksanakan pengelolaan pengadaan barang dan jasa.

Berikut ini data kinerja pegawai pada Biro Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian dari tahun 2019-2021.

Tabel 1. 1 Data Penilaian Kinerja

No.	Indikator Penilaian	Target	Tahun		
			2019	2020	2021
1	Nilai SKP	100%	86%	88%	87%
2	Orientasi Pelayanan	100%	85%	86%	86%
3	Integeritas	100%	84%	85%	84%
4	Komitmen	100%	84%	85%	84%
5	Disiplin	100%	84%	84%	84%
6	Kerja Sama	100%	84%	85%	85%
Rata-Rata		100%	84,5%	85,5%	85%

Sumber: Subbag. Biro Umum dan Pengadaan, 2022

Tabel 1.1 Kinerja Pegawai Biro Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian dengan target pertahunnya adalah 100%. Kinerja pegawai yang diperoleh pada tahun 2019 rata-rata pencapaian kinerja sebesar 84,5%, kemudian pada tahun

2020 mengalami peningkatan di angka 85,5%. Lalu pada tahun 2021 mengalami penurunan di angka 85%. Setiap tahunnya kinerja pegawai mengalami fluktuatif, artinya rata-rata kinerja pegawai mengalami peningkatan dan penurunan, selain itu juga terlihat kinerja pegawai tidak pernah mencapai target yaitu 100%.

Berdasarkan penelitian dari Solihin (2020) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Olla & Andriyan (2017) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, menurut Djunaedi (2018) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Lusri & Siagian (2017) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Menurut Tirtayasa (2019) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan, menurut Rosmaini et al. (2019) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Susanti & Pangarso (2016) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Negeri et al., n.d. (2020) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan, menurut Irawan et al., (2021) mengatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka peneliti tertarik untuk memilih judul, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian.

B. Permasalahan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka permasalahan dalam tugas akhir ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah:

a. Untuk mengatahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian.
b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian.
c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun beberapa kegunaan dilakukannya penelitian adalah sebagai:

a. Teoritis

Penelitian ini mampu menjadi rujukan dalam meningkatkan model penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan cangkupan yang lebih luas.

b. Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah pengembangan ilmu pengetahuan, serta menjadi referensi pada para peneliti lain yang sedang melakukan penelitian yang mengangkat tema pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

c. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dan arahan yang baik untuk peneliti dan sebagai bahan pertimbangan bagi Biro Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian dalam kepustakaan khususnya dengan memperhatikan gaya kepemimpinan demokratis, motivasi dan disiplin kerja yang dapat menjadi acuan terkait dengan topik yang sama.

UNIVERSITAS NASIONAL