

## **BAB I PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas.

Manajemen perusahaan khususnya bagian HRD (Human Resource Development) harus selektif dalam menyeleksi calon pegawainya. Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pengertian kinerja atau performance adalah tanda bahwa program tertentu akan berhasil diselesaikan atau sesuatu akan terjadi Ketika mempertimbangkan tujuan prinsip, dan tujuan sasaran organisasi (Irmawati and Wulandari Kn, 2017). Suatu organisasi di dirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai..

Kinerja merupakan kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang atau kelompok di dalam suatu organisasi dalam mengerjakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar nasional, prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan (Torang 2013:74). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya (Anwar Prabu Mangkunegara 2019 : 67)

Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya dengan melalui pemberian motivasi kerja agar pegawai dapat memacu daya tingkatnya untuk meningkatkan kualitas kerjanya dan melakukan budaya organisasi untuk menciptakan kerja sama diperusahaan serta memajukan perusahaan bersama-sama untuk mencapai sebuah target.

Pengetahuan Gaya Kepemimpinan terhadap kondisi bawahannya selanjutnya ditindak lanjuti dengan pemilihan Gaya Kepemimpinan yang paling tepat bagi para bawahan. Pemilihan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi bawahan akan bekerja seefektif dan seefisien mungkin. Peranan atasan atau pimpinan sangatlah besar bagi keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuan. Dari merekalah muncul gagasan-gagasan baru dan inovatif dalam pengembangan *instant* atau organisasi.

Namun demikian bawahan juga memiliki peranan yang tidak kalah penting karena bawahan inilah yang akan menjalankan dan melaksanakan tugas, tergantung dari pimpinan itu sendiri. Bagaimana seorang pemimpin memberikan dorongan dan motivasi untuk mempengaruhi para bawahannya melakukan berbagai tindakan sesuai dengan yang diharapkan, Kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok (Thoha, 2013).

Motivasi menurut Hasibuan dalam Kamaliah, Rifqi dan Elistha, (2016) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahain kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Wibowo (2010:379) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Budaya organisasi adalah persepsi bagaimanapun, bukanlah sesuatu yang dapat dilihat atau dipahami secara fisik, sebaliknya seseorang harus memahaminya melalui apa yang

dikomunikasikan kepada mereka dalam suatu organisasi(Wibowo,2018). Budaya Organisasi bersifat deskriptif yaitu berkaitan dengan bagaimana anggota memperoleh dan menjunjung tinggi kebaikan masyarakat, terlepas dari apakah menurut mereka menarik atau.tidak. Setelah itu meskipun setiap orang di dalam organisasi memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda dan bekerja pada level organisasi yang berbeda, secara semua akan konsisten memandang dan mengekspresikan nilai-nilai organisasi dengan cara yang sama(Sagita,Susilo and Cahyo, 2018).

Penurunan kinerja disebabkan oleh tiga faktor yaitu kemampuan karyawan,motivasi kerja,dan pengalaman. Tingkat kemampuan akan dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai dimana semakin tinggi tingkat kemampuan pegawai akan menghasilkan kinerja yang semakin tinggi pula permasalahan di perusahaan yang berkaitan dengan faktor kemampuan pegawai yaitu SOP (Standar Operasional Perusahaan) yang masih sering berubah-ubah sehingga membuat karyawan sulit untuk mengembangkan kemampuannya dan kesulitan untuk beradaptasi dengan SOP perusahaan yang belum stabil dan belum berkepanjangan (Robbins, 2010:300)

Awal mula keberadaan Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) tidak lepas dari perkembangan Sumberdaya Manusia Pertanian dimulai dari peran Kebun Raya Bogor yang telah berdiri sejak tahun 1817. Fungsi Kebun Raya yang semula untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang botani tropis kemudian berkembang untuk studi pertanian rakyat bagi bumi putera dan perkebunan milik bangsa Eropa.

Pada tahun 1876, Kebun Raya membangun Kebun Budidaya Tanaman (*kultuur tuin*) di Cikeumeuh Bogor dengan mandat untuk melaksanakan 3 fungsi, yaitu penelitian, pendidikan dan penyuluhan. Disamping membangun kebun percobaan

dengan fungsi penelitian, juga dibangun kebun-kebun percobaan dan sekolah pertanian sebagai bagian dari fungsi penyuluhan dan pendidikan pertanian.

Dengan berdirinya Departemen Pertanian *Departement van Landbonw*,(1905), penyelenggaraan pendidikan dan penyuluhan pertanian bagi rakyat pribumi menjadi lebih mantap dan professional setelah mendapat dukungan dan persetujuan dan Departemen Pendidikan Agama, dan Kerajinan pada tahun 1900.

Secara berturut-turut berkembang cabang pendidikan pertanian, seperti : Sekolah Hortikultura (1900), Sekolah Pertanian (1903), Sekolah Dokter Hewan (1907), *Culture School* (1913), *Landbouw Bedriff School* (1922), dan *Middelbare Boshbouw School* pada tahun 1938.

Setelah Indonesia merdeka, pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian diupayakan lebih serius lagi di bawah pembinaan Kementerian Kemakmuran (1945-1950) mengalami reorganisasi menjadi Kementerian Pertanian (1950-1960} dan kemudian menjadi Departemen Pertanian dan terakhir menjadi Kementerian Pertanian hingga saat ini. Agar penyelenggaraan pengembangan SDM pertanian dapat lebih memenuhi kebutuhan pembangunan pertanian, maka Kementerian Pertanian membentuk lembaga pendidikan dan penyuluhan pertanian di tingkat pusat yang langsung berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Pertanian.

Pertanian Indonesia adalah pertanian tropika karena sebagian besar daerahnya berada di daerah tropis yang langsung dipengaruhi oleh garis khatulistiwa, yang memotong Indonesia hampir menjadi dua. Indonesia masih merupakan negara yang memegang peranan penting bagi keseluruhan perekonomian nasional. Sektor pertanian merupakan sektor yang sangat penting peranannya dalam perekonomian di sebagian negara-negara yang sedang berkembang.

Hal tersebut bisa kita lihat jelas dari peranan sektor pertanian dalam menampung penduduk serta memberikan kesempatan kerja kepada penduduk. Pembangunan pertanian perlu mendapat perhatian yang lebih baik, sekalipun prioritas pada kebijaksanaan industrialisasi sudah dijatuhkan, namun sektor

pertanian dapat memiliki kemampuan untuk menghasilkan surplus. Hal ini terjadi bila produktivitas diperbesar sehingga menghasilkan pendapatan petani yang lebih tinggi dan memungkinkan untuk menabung dan mengakumulasi modal.

Peningkatan taraf hidup tersebut diperoleh petani dengan cara meningkatkan pendapatannya. Untuk memperoleh pendapatan yang tinggi mereka melaksanakan beberapa kegiatan dengan mengembangkan berbagai kemungkinan komoditi pertanian lain (diversifikasi usahatani) yang secara ekonomis menguntungkan jika lahan pertaniannya memungkinkan

Tabel 1. 1  
Penilaian Kinerja Pegawai Kementerian Pertanian BPPSDMP Republik Indonesia

No	Indikator Kinerja	Penilaian	Target	Pencapaian Kinerja		
				2019	2020	2021
1	Memiliki disiplin dan kehadiran yang baik dalam Bekerja		100%	88%	81%	83%
2	Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan perusahaan		100%	83%	85%	82%
3	Memiliki Tanggung jawab atas pekerjaan		100%	81%	86%	84%
4	Memiliki produktivitas Kerja dan Inovasi yang Tinggi		100%	82%	89%	80%
5	Memiliki kelancaran berkomunikasi yang baik		100%	86%	87%	80%
	<b>Rata-Rata</b>			<b>84%</b>	<b>85%</b>	<b>81%</b>

Sumber: Data diolah oleh Kementerian Pertanian

Dari tabel menguraikan bahwa Kementerian Pertanian Mengalami penurunan kinerja pegawai, dari data yang terlihat rata-rata hasil dari kinerja pegawai pada tahun 2019 sampai tahun 2021. Pada tahun 2019 dan 2020 rata-rata pencapaian kinerja sebesar 84% dan 85% sedangkan pada tahun 2021 rata-rata pencapaian kinerja mengalami penurunan sebesar 81%. Oleh sebab itu manajemen perusahaan berusaha mencari solusi untuk menaikkan kinerja pegawai serta mencari cara agar perusahaan dapat menggapai target yang sudah direncanakan.

Dengan menguraikan latar belakang masalah penulis berkeinginan mengangkat judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, Pada Kementerian Pertanian BPPSDMP”**

#### **B. Perumusan Masalah**

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Pertanian BPPSDMP?
2. Apakah Motivasi Pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Pertanian BPPSDMP?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pada Kementerian Pertanian BPPSDMP?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini untuk menguji analisis pengaruh gaya kepemimpinan motivasi kerja dan budaya organisasi pada Hal tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Pertanian BPPSDMP .
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Pertanian BPPSDMP.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Pertanian BPPSDMP.

## **D.Kegunaan Penelitian**

### **1.Kegunaan Teoritis**

Hasil Penelitian ini diharapkan mampu untuk menambah informasi dan referensi yang bermanfaat terkait dengan sumber daya manusianya,serta dapat dijadikan bahan acuan untuk mengaplikasikan teori khususnya yang terkait dengan kinerja pegawai. dan dapat memperkaya dan memperluas wawasan pengetahuan. Dapat pula menjadi tambahan pengalaman yang berharga kepada peneliti selanjutnya untuk menjadi bekal memasuki dunia kerja.

### **2.Kegunaan Praktis**

Memberikan informasi yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan dapat pula digunakan sebagai masukan ilmu yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

