

# BAB 1 PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin mengglobal saat ini membuat perusahaan membutuhkan adanya pemimpin yang handal yang mampu mengatur dan mengelola perusahaan dengan baik agar menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien dalam menjalankan kegiatan bisnisnya serta dapat bersaing di zaman yg semakin berkembang. Dalam hal ini SDM menjadi sorotan utama dalam menciptakan pemimpin yang berkualitas yang mampu mengelola dan mengatur perusahaan dengan baik. Sumber daya manusia adalah kekuatan pendorong utama dari proses aktivitas organisasi, kemajuan organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya kemanusiaan. sehingga sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi menjadi perhatian penting untuk dicapai organisasi berhasil (Ayer, 2016).

Untuk memahami pentingnya SDM (sumber daya manusia) di era globalisasi sekarang ini, salah satu upaya yang harus diupayakan perusahaan untuk dicapai adalah dengan meningkatkan kualitas SDM (sumber daya manusia), dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, kinerja karyawan adalah tindakan yang dilakukan oleh karyawan saat melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan (Handoko, 2008.). Keberhasilan sebuah organisasi mencapai tujuan organisasi tergantung pada kinerja karyawan. jika sebuah organisasi dapat mencapai tujuan yang ditetapkan, dan kemudian organisasi ini dapat dikatakan efektif. Seiring waktu, semua organisasi harus mampu bersaing memberikan pelayanan terbaik, antara lain organisasi pemerintah, agar kinerja pegawai meningkat perlu ada rangsangan atas dorongan seorang pemimpin dengan cara adanya penghargaan bagi pegawai yang berprestasi, adanya hukuman bagi pegawai yang indisipliner, promosi jabatan, cuti, uang lembur serta bonus, disamping hal tersebut komunikasi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, komunikasi yang terjalin dengan baik antara pimpinan dengan bawahan maupun antar pegawai dapat menimbulkan lingkungan kerja yang kondusif. lingkungan kerja yang kondusif ini yang secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai (Notoatmodjo, 2009).

Kinerja merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan, dalam kerjanya dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya, kinerja karyawan yang meningkat akan mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi sehingga tujuan yang telah ditetapkan organisasi akan tercapai. (Mangkunegara, 2012). Untuk melakukan perubahan kearah yang positif, dibutuhkan manusia-manusia handal, dalam kepentingannya manusia harus ditata dalam sebuah manajemen yaitu manajemen sumber daya manusia (MSDM). Seperti yang diketahui bahwa manusia merupakan sumber daya penggerak lembaga pemerintahan dan berperan untuk menentukan berhasil atau tidaknya tujuan lembaga pemerintahan tersebut, sumber daya manusia atau disebut pegawai berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian organisasi agar lembaga pemerintahan mencapai visi dan misi dengan baik, begitu pula halnya di Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Bondowoso, kinerja karyawan merupakan hal yang penting.

Namun untuk mencapai kinerja yang tinggi dari setiap pegawai bukanlah merupakan hal yang mudah karena banyak faktor-faktor yang mempengaruhinya, di antaranya adalah motivasi, disiplin kerja dan sikap pimpinan, salah satu bentuk motivasi yang diberikan instansi adalah pemberian kompensasi, apabila kebutuhan-kebutuhan tersebut tidak terpenuhi maka akan menimbulkan ketegangan-ketegangan yang pada akhirnya akan diikuti dengan kekecewaan, oleh karena itu apabila instansi mengharapkan sumber daya manusia yang dimilikinya memberikan kontribusi yang maksimal, maka sudah selayaknya instansi memperhatikan apa yang dibutuhkan pegawai dan berusaha untuk sedapat mungkin memenuhi kebutuhan tersebut, baik dalam bentuk kompensasi materi atau de

memenuhi egoistik dari pegawainya dalam bentuk pemberian kesempatan untuk mengembangkan kariernya dalam organisasi.

Begitu pula halnya dengan pengaruh dari disiplin kerja, disiplin kerja mempunyai pengaruh yang penting karena disiplin mengacu kepada ketertiban atau keteraturan, disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena dengan adanya disiplin kerja maka tujuan yang telah ditentukan dan disepakati oleh para anggota organisasi atau kelompok itu akan dapat dicapai, untuk itu semua pegawai harus menegakkan setiap aturan dan hukum yang berlaku di lingkungan kerjanya., kedisiplinerja adalah ketaatan dan kepatuhan seorang pegawai terhadap semua peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh instansi, serta bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya. Kedisiplinan kerja merupakan salah satu aspek yang memainkan peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, kedisiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, menurut (Arnoldi, 2021)

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan, dalam suatu organisasi faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah, tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda, bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien, kepemimpinan seseorang akan mewarnai pola kerja serta cara mengakomodasi seluruh fungsi yang ada dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi, kepemimpinan juga bisa diartikan suatu cara yang ditempuh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2012).

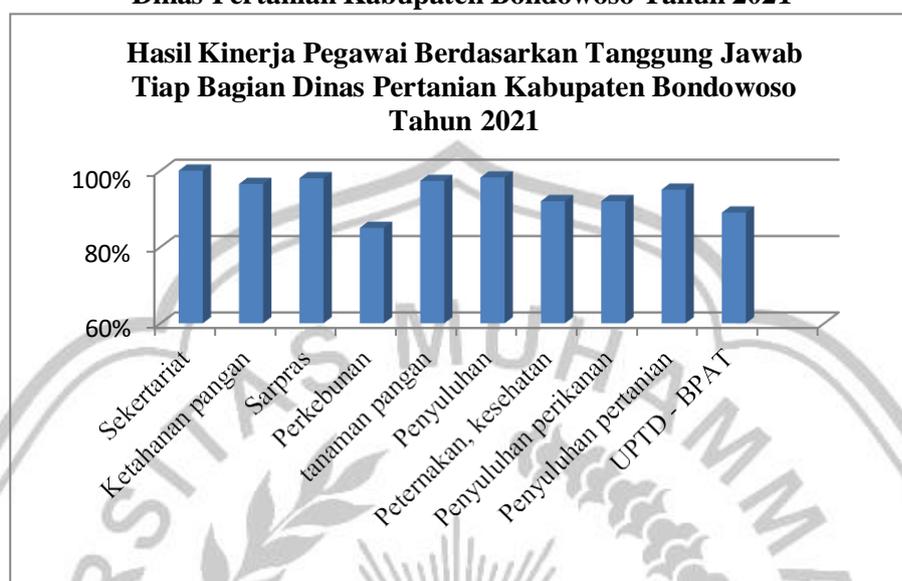
Seorang pemimpin dalam strata apapun mempunyai ciri khas dalam memimpin atau gaya kepemimpinan, setiap pemimpin memiliki perilaku kepemimpinan yang berbeda yang disebut dengan gaya kepemimpinan gaya kepemimpinan yang baik dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan motivasi pada karyawan, pemimpin yang baik tidak akan ada tanpa bawahan yang baik, begitu pula sebaliknya, antara pimpinan dan bawahan saling membutuhkan untuk bersinergi menjadikan perusahaan lebih maju.

Dinas pertanian merupakan unit pelaksana otonomi daerah dan bertanggung jawab menyelenggarakan desentralisasi pertanian, dinas pertanian sebagai sebuah organisasi misi pemerintah adalah meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan meningkatkan aksesibilitas kebutuhan masyarakat yaitu tersedianya hasil pertanian sebagai kebutuhan pokok manusia lebih khusus lagi, kebutuhan orang-orang yang tinggal di sekitar atau termasuk dalam layanan peternakan ini, pelayanan yang diberikan oleh dinas pertanian sangat dipengaruhi oleh keberadaan sumber daya manusia atau karyawan dalam pelayanan. Menurut (Saleleng ,2015)

Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso dapat dikaji dengan melihat faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat (Siagian , 2003) yang menyatakan “Hubungan antara Kepemimpinan dan Kinerja Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso memiliki 10 bagian, yaitu bidang sekretariat, bidang ketahanan pangan, bidang sarana dan prasarana, bidang tanaman pangan dan horticultura, bidang perkebunan, bidang penyuluhan, bidang peternakan, kesehatan hewan dan perikanan, bidang penyuluh pertanian, bidang penyuluh perikanan, dan UPTD PBAT. Keberhasilan lembaga ini dapat di lihat dari pencapaian masing masing bidang tersebut, tentu tidak mudah dalam menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi karyawan di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas dan peningkatan produktivitas yang berorientasi pada tujuan lembaga,

permasalahan kepemimpinan yang terjadi di Dinas Pertanian Bondowoso selama ini adalah pimpinan belum dapat mengoptimalkan potensi yang ada di lembaga, dan belum dapat membangun komunikasi yang efektif kepada para karyawannya untuk lebih meningkatkan kinerja dalam bekerja, dalam hal ini setiap pegawai di masing-masing bidang dituntut untuk bekerja secara maksimal dikarenakan banyaknya sektor pertanian, perikanan, perkebunan, peternakan dan ketahanan pangan di wilayah Kabupaten Bondowoso.

**Gambar 1.1**  
**Hasil Kinerja Berdasarkan Tanggung Jawab Tiap Bagian**  
**Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso Tahun 2021**



Sumber: Biro Kepegawaian Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso

Berdasarkan gambar 1.1 di atas kita dapat menyimpulkan bahwa Dinas Pertanian Bondowoso belum bisa mencapai target kelembagaan terbukti sesuai data tersebut bahwa hasil kinerja pegawai berdasarkan tugas pokok dan fungsi masing - masing tiap bidang belum mampu mencapai target 100% hanya bidang tertentu yang mencapai target dan sebagian besar bidang lainnya masih dibawah target perusahaan, dikarenakan adanya pegawai yang belum mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan. Hal ini tidak terlepas adanya faktor dari kesadaran pegawai itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya tentu disiplin kerja dan hegemoni kepemimpinan menjadi pengaruh besar.

Berdasarkan gambaran di lapangan dan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berdasarkan faktor dari disiplin kerja dan gaya kepemimpinan yang diduga mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja sebuah lembaga seperti Dinas pertanian Bondowoso.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan data di lapangan dapat disimpulkan bahwa Dinas Pertanian Bondowoso belum bisa mencapai target kelembagaan terbukti sesuai data tersebut bahwa hasil kinerja pegawai berdasarkan tugas pokok dan fungsi masing-masing tiap bidang belum mampu mencapai target 100% hanya bidang tertentu yang mencapai target dan sebagian besar bidang lainnya masih dibawah target perusahaan, dari fenomena seperti yang telah dipaparkan, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso?
2. Apakah gaya kepemimpinan transaksional Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini merupakan target yang hendak di capai melalui serangkaian aktivitas penelitian, karna segala sesuatu yang di usahakan memiliki tujuan tertentu yang sesuai dengan permasalahan penelitian. Berdasarkan hal tersebut dan mengacu kepada rumusan masalah, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso
3. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan study empiris yang di lakukan oleh peneliti di harapkan dapat memberikan manfaat terhadap beberapa pihak, maka manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi akademisi penelitian ini berguna sebagai literature serta sebagai pelengkap bahan pustaka.
2. Bagi praktisi penelitian ini bermanfaat untuk memberikan wawasan secara mendalam tentang lingkungan kerja, pendidikan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi, selain itu juga untuk memperdalam pengetahuan dari teori-teori dan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama dalam bangku perguruan tinggi.