

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya seorang karyawan merupakan investasi paling berharga di dalam organisasi yang menjadi aset utama yang bernilai dan harus diakui akan keberadaannya sebagai kunci utama bahkan menjadi faktor penentu atas keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan visi, misi dan tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

Faktor yang paling menarik dikaji atau diteliti dari variabel kinerja adalah kepemimpinan. Sukses tidaknya suatu tujuan yang dicapai sebuah organisasi tergantung dari pemimpin. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Di samping itu, pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Oleh karenanya, bagi suatu organisasi, kepemimpinan diharapkan dapat memberikan keunggulan-keunggulan bagi organisasi agar terus hidup dan berkembang. Berdasarkan uraian tersebut, maka kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi pengikutnya guna mencapai tujuan organisasi.

Selain faktor kepemimpinan, salah satu aspek penting dalam organisasi yang dapat digunakan untuk meningkatkan atau menjaga etos kerja para pegawai agar tetap gigih dan giat dalam bekerja guna meningkatkan atau menjaga produktifitas kerja, yaitu Disiplin yang merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap yang gagal memenuhi standard yang ditentukan.

Organisasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini termasuk Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Sumatera Utara sebagai salah satu organisasi publik yang sangat berperan untuk menjamin bahwa pelaksanaan pemerintahan di daerah telah dijalankan sebagaimana mestinya melalui tugas-tugas yang diemban pegawainya. Dari mulai faktor kepemimpinan, motivasi, iklim yang mempengaruhi tingkat prestasi kerja karyawan, budaya organisasi juga tak boleh lepas dari pengamatan apakah baik buruknya suatu sistem didalam perusahaan. Karena budaya organisasi adalah sebuah karakteristik ataupun pedoman yang diterapkan oleh setiap anggota organisasi, budaya organisasi memiliki peranan penting dalam memotivasi dan meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Tanpa diterapkannya budaya organisasi, maka performa setiap anggota didalamnya tidak bisa dilakukan secara maksimal.

Pegawai Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan pangan merupakan ASN dengan status Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Sumatera Utara. Namun secara koordinasi seluruh sektor dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan provinsi sumatera utara berperan secara aktif dan berkoordinasi secara rapi dengan pemerintah pusat, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota,

pemerintah desa, dan masyarakat untuk meningkatkan strategi demi mewujudkan ketahanan pangan nasional.

Berdasarkan observasi dengan Pegawai, penulis menyimpulkan sementara bahwa kinerja pegawai Kantor Dinas Pertanian dan ketahanan pangan Provinsi Sumatera Utara dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain: Kepemimpinan pada pegawai merupakan hal penting dalam sebuah era organisasi modern yang mengkehendaki adanya demokratisasi dalam pelaksanaan kerja dan kepemimpinan Kepala Dinas. akibat yang mungkin timbul dari adanya kepemimpinan yang baik adalah peningkatan kinerja dinas/instansi tersebut. Kepemimpinan yang efektif dibutuhkan bagi seorang kepala dinas untuk dapat meningkatkan kinerjanya yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dalam mencapai tujuan organisasi sebagai instansi pelayanan publik. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dalam peningkatan kinerja.

Selain kepemimpinan, disiplin dan motivasi yang diterapkan pemimpin juga dapat mempengaruhi kinerjanya dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pimpinan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Sumatera Utara. Masalah-masalah diatas dalam jangka panjang akan menghambat terciptanya kinerja pegawai Dinas Pertanian dan ketahanan pangan Provinsi Sumatera Utara yang sesuai dengan tanggung jawab tugas pokok dan fungsinya dengan berpedoman pada peraturan daerah.

Maka untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi seorang Kepala Dinas perlu mengadakan komunikasi dengan para pegawainya, sehingga dapat mendorong para pegawainya untuk bekerja. Hal ini berdampak negatif terhadap penurunan kinerja pegawai, seperti menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, bahkan teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu menunjukkan bahwa pegawai tidak sepenuhnya memiliki motivasi tinggi dan kedisiplinan dalam bertugas.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap budaya organisasi di Dinas Pertanian Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Holtikultura Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap budaya organisasi di Dinas Pertanian Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Holtikultura Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap budaya organisasi di Dinas Pertanian Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Holtikultura Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Holtikultura Provinsi Sumatera Utara?
5. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pertanian Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Holtikultura Provinsi Sumatera Utara?
6. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Holtikultura Provinsi Sumatera Utara?
7. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Holtikultura Provinsi Sumatera Utara?
8. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi di Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Holtikultura Provinsi Sumatera Utara?
9. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi di Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Holtikultura Provinsi Sumatera Utara?

10. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi di Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Holtikultura Provinsi Sumatera Utara?

1.3 Tinjauan Pustaka

1.3.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata harafiah berasal dari kata pimpin, yang berarti membimbing, mengarahkan, menuntun dan juga memberitahukan ataupun mempengaruhi. Pemimpin adalah seorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Falsafah kepemimpinannya bahwa pimpinan adalah untuk bawahan dan milik bawahan.

Pelaksanaan kepemimpinannya cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas, dan internal motivasi para bawahan dengan cara *persuasive*. Hal ini semua akan diperoleh karena kecakapan, kemampuan, dan perilakunya. *Head* adalah seorang pemimpin yang dalam melaksanakan kepemimpinannya hanya atas kekuasaan (*power*) yang dimilikinya.

1.3.2 Disiplin

Disiplin yang baik itu mencerminkan besarnya suatu rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya atau bisa dikatakan dia memiliki suatu kewajiban yang harus dilakukan. Hal inilah yang mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan suatu perusahaan. Dan oleh sebab itu setiap pemimpin selalu berusaha agar bawahnnya mempunyai disiplin. Untuk dapat menciptakan kedisiplinan yang baik harusnya adanya pemeliharaan dan peningkatan tetapi banyak orang sulit melakukannya karena beberapa faktor yang mempengaruhinya.

Disiplin merupakan suatu sikap yang tidak dapat muncul dengan sendirinya terhadap diri karyawan untuk melahirkan disiplin maka sikap harus selalu dilatih dan diterapkan pada diri karyawan

1.3.3 Motivasi

Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusi umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan. Agar bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuannya dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

1.3.4 Budaya Organisasi

Pemaparan tentang pengertian budaya dan organisasi sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya tentu saja tidak serta merta dapat disatukan begitu saja. Namun demikian dapat dilihat esensi dari masing-masing term yang membentuk pengertian budaya organisasi

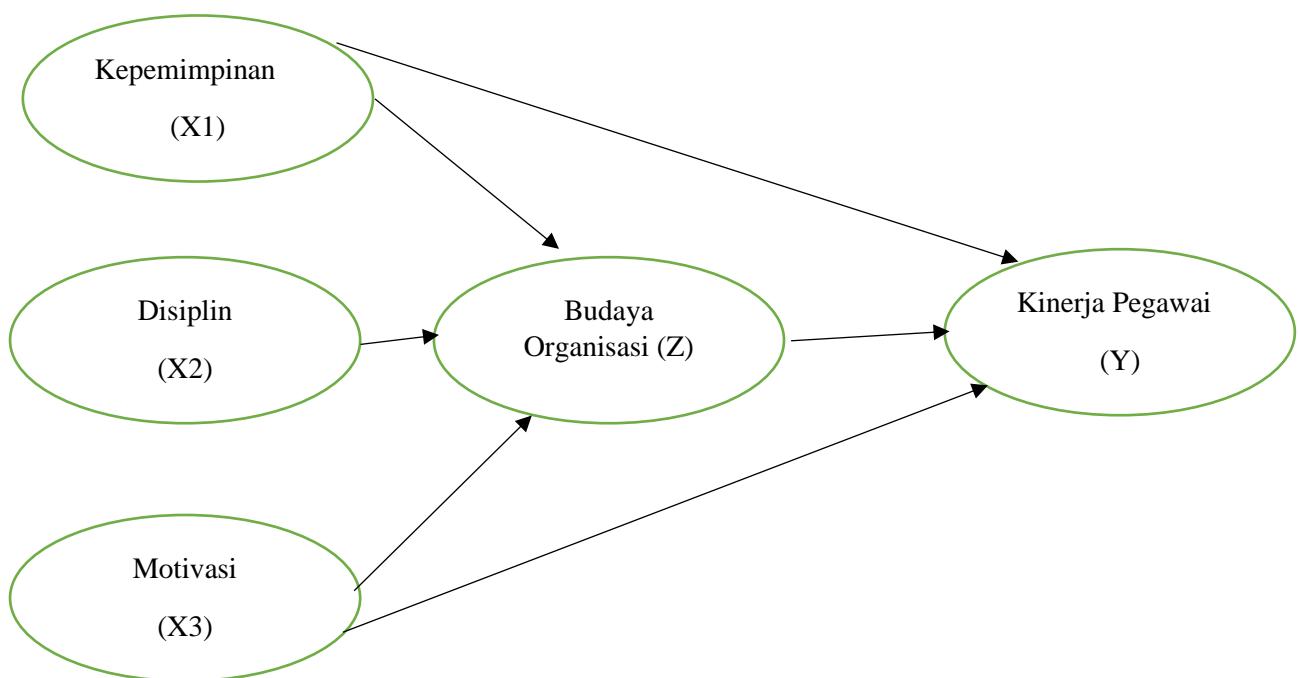
Menurut Tampubolon (2016:18) Budaya organisasi atau dapat disebut budaya perusahaan merupakan kesepakatan perilaku karyawan di dalam organisasi yang digambarkan dengan selalu berusaha menciptakan efisiensi, bebas dari kesalahan, perhatian terfokus kepada hasil dan kepentingan karyawan, serta kreatif dan akurat menjalankan tugas.

1.3.5 Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas hasil kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

1.4 Kerangka Berpikir

Kerangka Berpikir dalam Penelitian ini



1.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H.1 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Budaya Organisasi di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan,Tanaman Pangan Dan Holtikultura Provinsi Sumut
- H.2 : Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Budaya Organisasi di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan,Tanaman Pangan Dan Holtikultura Provinsi Sumut
- H.3 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Budaya Organisasi di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan,Tanaman Pangan Dan Holtikultura Provinsi Sumut
- H.4 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan,Tanaman Pangan Dan Holtikultura Provinsi Sumut
- H.5 : Kepemimpinan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan,Tanaman Pangan Dan Holtikultura Provinsi Sumut

H.6 : Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan,Tanaman Pangan Dan Holtikultura Provinsi Sumut

H.7 : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan,Tanaman Pangan Dan Holtikultura Provinsi Sumut

H.8 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan,Tanaman Pangan Dan Holtikultura Provinsi Sumut

H.9 : Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan,Tanaman Pangan Dan Holtikultura Provinsi Sumut

H.10 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan,Tanaman Pangan Dan Holtikultura Provinsi Sumut