

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen terpenting dalam organisasi karena menjadi penggerak utama dari seluruh aktivitas organisasi, baik dalam sektor swasta maupun pemerintah. Menurut Hasibuan (2014 :10), sumber daya manusia adalah tenaga kerja yang memberikan jasa berupa tenaga, pikiran dan keahlian untuk mencapai tujuan organisasi. Mangkunegara (2015:2) sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi karena peran manusia sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Mathias & Jackson, (2011) produktivitas adalah pencapaian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan atau kegiatan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja mencerminkan efektivitas dan kualitas pelaksanaan tugas pegawai , serta menjadi tolak ukur keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Pegawai yang produktif dapat menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dengan kualitas yang baik dan tepat waktu. Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik atau metode, dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Untuk pencapaian yang diinginkan oleh pemerintah maka harus memperhatikan

bagaimana cara pegawai agar lebih meningkatkan hasil kerja. Hasil kerja yang baik dapat dicapai jika pegawai memiliki kemampuan untuk menjalankan tugas dengan optimal. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Menurut Rivai (2011:825) yang dimaksud disiplin kerja merupakan alat yang di gunakan para manajer atau atasan dalam berkomunikasi dengan para pegawai atau bawahannya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut Hasibuan (2019:444) disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma -norma sosial yang berlaku. Motivasi kerja penting untuk produktivitas bisnis pada tingkat tinggi dan rendah. Apabila pegawai tidak mempunyai motivasi untuk bekerja sama demi kepentingan perusahaan maka tujuan yang akan ditetapkan akan sulit tercapai. Sebaliknya jika pegawai mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja maka berhasil dalam mencapai tujuan. Termotivasi bekerja disebuah perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Evaluasi terhadap prestasi kerja pegawai tentunya harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat diraih oleh pegawai tersebut. Menurut Mangkunegara (2017) motivasi merupakan kondisi atau energy yakni menggerakkan diri pegawai yang tertuju atau terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Alasan memilih judul ini karena dua faktor yang diduga memengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah disiplin kerja dan motivasi kerja. Disiplin

kerja berkaitan dengan kepatuhan pegawai terhadap aturan, prosedur, dan jadwal yang telah ditetapkan, sedangkan motivasi kerja mencerminkan dorongan internal maupun eksternal pegawai untuk bekerja lebih baik, lebih cepat, dan lebih konsisten. Pegawai yang memiliki disiplin dan motivasi tinggi cenderung lebih produktif dan mampu menyelesaikan tugas sesuai target. penelitian bertujuan untuk menganalisis sejauh mana disiplin kerja dan motivasi kerja memengaruhi produktivitas pegawai, sehingga hasil penelitian dapat menjadi dasar bagi Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai, memperbaiki efektivitas pelaksanaan program, dan memastikan target kegiatan tercapai secara optimal.

Masalah yang diteliti terkait produktivitas kerja pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Nusa Tenggara Timur adalah belum optimalnya produktivitas kerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan, yang terlihat dari realisasi kegiatan yang tidak konsisten setiap bulan. Beberapa bulan pegawai mampu mencapai target dengan persentase tinggi, namun ada juga bulan-bulan di mana realisasi jauh di bawah target, sehingga terjadi fluktuasi produktivitas kerja. Kondisi ini menunjukkan belum tercapainya target kegiatan secara optimal, yang kemungkinan dipengaruhi oleh rendahnya disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai. Rendahnya produktivitas ini juga berdampak pada efektivitas pelaksanaan program dan pencapaian tujuan organisasi, sehingga perlu dilakukan penelitian untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja.

**Tabel 1.1 Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pertanian Dan
Ketahanan Pangan Provinsi NTT Tahun 2024**

Bulan	Target kegiatan	Realisasi kegiatan	Persentase (%)
Januari	8	6	75,00
Februari	8	7	87,50
Maret	8	6	75,00
April	8	7	87,50
Mei	8	6	75,00
Juni	8	5	62,50
Juli	8	7	87,50
Agustus	8	6	75,00
Septembet	8	7	87,50
Oktober	8	6	75,00
November	8	5	62,50
Desember	8	6	75,00

(Sumber Data : Sub Bagian Kepegawaian Dan Umum, Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 1.1, terlihat bahwa produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Nusa Tenggara Timur belum sepenuhnya mencapai target kegiatan yang telah ditetapkan. Target kegiatan setiap bulan ditetapkan sebanyak 8 kegiatan, namun realisasi yang dicapai pegawai bervariasi setiap bulan. Beberapa bulan menunjukkan capaian tinggi, seperti Februari, April, Juli, dan September, masing-masing mencapai 7 kegiatan atau 87,50%. Sebaliknya, pada bulan Juni dan November realisasi hanya mencapai 5 kegiatan atau 62,50%, sedangkan bulan lainnya berada pada kisaran 6 kegiatan atau 75%.

Fluktuasi ini menunjukkan bahwa produktivitas pegawai tidak konsisten dan terdapat kesenjangan antara target dan capaian. Kondisi tersebut mengindikasikan perlunya perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi

produktivitas, khususnya disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai. Dengan demikian, data dalam Tabel 1.1 menjadi dasar penting untuk menganalisis sejauh mana disiplin dan motivasi berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di instansi ini.

Adapun Peneliti terdahulu mendukung bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Ialah penelitian oleh Iqbal Muhammad Luthfi, Fanji Wijaya (2024) meneliti pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan divisi washing pada PT Multi Garmen Jaya Bandung. Hasil penelitian pada PT Multi Garmen Jaya Bandung menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja, seperti disiplin kerja dan motivasi kerja secara sama-sama.

Selain itu, La Jadi, Yulia Kusumawati dan Praja Hadi Saputra (2025) meneliti pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Pdam Tirta Kencana Kota Samarinda. hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja di PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda terbukti memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, sedangkan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga hipotesis kedua ditolak kemudian secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, sehingga hipotesis ketiga diterima.

Penelitian penelitian tersebut mendukung hipotesis bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian khusus pada peningkatan disiplin kerja dan motivasi kerja untuk mencapai kinerja yang optimal.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis ingin melakukan penelitian tentang **“ Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Pertanian Dan Pangan Provinsi Nusa Tenggara Timur”**

1.2 RUMUSAN MASALAH PENELITIAN

Masalah yang di angkat dari penelitian ini yaitu Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Nusa Tenggara Timur.

1.3 PERSOALAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang dan masalah penelitian yang dipaparkan, maka adapun persoalan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Nusa Tenggara Timur?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Nusa Tenggara Timur?

1.4 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.4.1 Tujuan penelitian

Berdasarkan persoalan penelitian diatas maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Nusa Tenggara Timur
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Nusa Tenggara Timur

1.4.2 Manfaat penelitian

1. Mamfaat akademik

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi peneliti lanjutan

2. Mamfaat praktis

Penelitian ini dapat menjadi bahan informasi dan sebagai tambahan bahan referensi juga perbaikan.