

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan sebuah instansi pemerintah sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Salah satu elemen penting dalam sumber daya manusia adalah pegawai atau aparatur yang bekerja di instansi tersebut. Oleh karena itu, instansi pemerintah memiliki tanggung jawab untuk memperhatikan kesejahteraan pegawai agar mereka merasa nyaman dan mampu meningkatkan kinerja secara optimal. Salah satu aspek penting yang harus dimiliki oleh sebuah instansi pemerintahan adalah sikap disiplin kerja, yang merupakan fungsi operatif utama dalam manajemen sumber daya manusia. Semakin baik tingkat disiplin kerja pegawai, semakin optimal pula hasil kerja yang dapat dicapai.

Dalam Hasibuan & Nugrohoseno (2022) Disiplin kerja dapat di artikan sebagai sebuah kesadaran seseorang dan memiliki kesediaan dalam menjalankan dan menaati semua peraturan yang berlaku dalam sebuah perusahaan atau instansi, norma - norma yang berlaku maupun dalam lingkup organisasi yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan elemen kunci dalam pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Tingkat kedisiplinan pegawai yang tinggi berkontribusi pada kinerja yang lebih optimal. Dengan disiplin dalam bekerja, pegawai dapat melaksanakan tugas mereka dengan cara yang efektif dan efisien. (Ndolu et al., 2022).

Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan merupakan salah satu instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Kuningan yang melaksanakan urusan pemerintah di bidang ketahanan pangan, pertanian, peternakan serta bidang perikanan yang menjadi kewenangan Daerah. Maka dari itu, instansi membutuhkan tenaga yang berkualitas agar dapat mencapai tujuan organisasinya. Menurut Sutrisno (2019) Disiplin sangat di perlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin mewujudkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi tersebut terutama dalam sebuah instansi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, ditemukan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kuningan masih memerlukan perhatian serius. Hal ini terlihat dari beberapa indikator, seperti data absensi yang menunjukkan adanya kebiasaan keterlambatan masuk kerja, serta kepulangan lebih awal yang sering terjadi. Sutrisno (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat di ukur dengan ketaatan terhadap aturan waktu yang menunjukkan jam masuk kerja, jam istirahat, dan jam kepulangan kerja sejalan dengan Hasibuan (2022) yang mengungkapkan terdapat dimensi absensi untuk pengukuran disiplin kerja.

Hal tersebut dapat dibuktikan dengan data absensi yang didapat dari hasil observasi :

Tabel 1. 1
Data Absensi Pegawai Tahun 2024

No	Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Data Keterlambatan Masuk Kerja (KMK)	Data Pulang Lebih Awal (PLA)	Jumlah (KMK + PLA)	Persentase Absensi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = (3x4)	(6)	(7)	(8) = (6+7)	(9) = (8:5) x 100
1	Januari	185	21	3.885	99	65	164	4,22 %
2	Februari	184	20	3.680	129	84	213	5,78 %
3	Maret	185	21	3.885	110	87	197	5,07 %
4	April	181	14	2.534	69	41	110	4,34 %
5	Mei	179	22	3.938	137	91	228	5,78 %
6	Juni	179	20	3.580	119	71	190	5,30 %
7	Juli	179	20	3.580	119	77	196	5,47 %
8	Agustus	177	22	3.894	95	92	187	4, 80 %
9	September	177	20	3.540	82	31	113	3,19 %
10	Oktober	177	22	3.894	63	53	116	2, 97 %

No	Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Data Keterlambatan Masuk Kerja (KMK)	Data Pulang Lebih Awal (PLA)	Jumlah (KMK + PLA)	Persentase Absensi (%)
11	November	176	22	3.872	70	49	119	3,07 %
12	Desember	179	17	3.043	60	47	107	3,51 %
JUMLAH								53,5 %
RATA – RATA								4,45 %

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan rekapitulasi data absensi dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa kedisiplinan pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian tergolong rendah. Dapat diketahui pada bulan Februari dan Mei sebesar 5,78%. Menurut Mudiarta (2016) dalam Parodya et al. (2022) menyatakan rata-rata absensi 2-3 persen perbulan bisa dinyatakan baik dan absensi lebih dari 3 persen menggambarkan kondisi disiplin kerja yang tidak baik dalam organisasi. Terhitung sejak bulan Januari hingga Desember 2024 tingkat absensi pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan mengalami perubahan dengan persentase 4,45%. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa tingkat absensi pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan Tinggi, sehingga menunjukkan adanya masalah. Hal ini tentunya harus diperhatikan agar pada tahun berikutnya dapat mengurangi tingkat absensi dan meningkatkan kehadirannya karena jika disiplin mampu diterapkan dan dilaksanakan pada pegawai maka tujuan organisasi dapat dicapai secara baik dan benar sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan (Wardana et al 2023).

Berikut adalah hasil pra-survei penelitian kepada 30 orang pegawai pada Dinas Ketahanan pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan guna menggambarkan mengenai disiplin kerja pegawai. Survei dilakukan dengan memberikan pernyataan yang berkaitan dengan disiplin kerja :

Tabel 1. 2
Pra-Survei Disiplin Kerja

NO	Pernyataan	Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Saya mematuhi jadwal masuk, istirahat dan jam pulang kerja sesuai ketentuan yang berlaku	17	13	56%	43%
2.	Saya selalu berpakaian rapi dan sesuai dengan aturan yang berlaku di tempat kerja	11	19	36%	63%
3.	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan	18	12	60%	40%
4.	Saya mematuhi semua peraturan dan kebijakan yang berlaku di lingkungan kerja	25	5	83%	16%

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwasannya, terkait dengan disiplin kerja yang ada pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan ialah masih banyak pegawai yang terlambat masuk kerja dan meninggalkan tempat kerjanya pada masa jam kerja sebanyak 43%, masih terdapat sejumlah pegawai yang belum menunjukkan kerapian dalam berpakaian, seperti penggunaan atribut kerja yang tidak sesuai ketentuan yaitu sebanyak 63%. Selain itu, masih ada juga pegawai yang menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan. Dengan demikian, hal ini sejalan dengan data absensi tahun 2024 yang penulis peroleh, yang menunjukkan adanya permasalahan dalam disiplin kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan.

Rendahnya disiplin pegawai di instansi pemerintah dapat berdampak serius terhadap efektivitas kinerja dan kualitas pelayanan publik. Adanya absensi yang menunjukan tidak hadirnya pegawai yang tinggi, keterlambatan dalam penyelesaian tugas, serta kurangnya tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan menjadi indikator lemahnya penerapan disiplin. Kondisi ini berpotensi

menghambat pencapaian target organisasi dan menurunkan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap instansi. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja menjadi hal yang sangat penting untuk segera dilakukan guna menciptakan budaya kerja yang profesional, produktif, dan berintegritas. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, yang mewajibkan pegawai negeri untuk menaati ketentuan peraturan perundang-undangan dan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Disiplin yang kuat akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal dan mendukung pencapaian visi dan misi organisasi secara efektif.

Dalam proses kedisiplinan, motivasi merupakan aspek yang sangat penting. Motivasi dapat berperan sebagai pendorong internal yang mempengaruhi perilaku individu dalam memenuhi tanggung jawab dan kewajiban pegawai (Septirahmah et al., 2021). Namun, terdapat beberapa masalah mengenai motivasi pada pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan. Rendahnya motivasi kerja dapat berimbas pada disiplin kerja yang kurang optimal, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja pegawai dan terhambatnya pencapaian target organisasi. Permasalahan tersebut dapat di buktikan dengan pra-survei yang sudah penulis lakukan guna mengidentifikasi dan memahami lebih dalam permasalahan motivasi tersebut :

Tabel 1. 3
Pra-Survei Motivasi Kerja

NO	Pernyataan	Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Penghasilan saya saat ini cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari, seperti makanan, pakaian, dan tempat tinggal	15	15	50%	50%
2.	Saya merasa pekerjaan ini stabil dan memberikan kepastian dalam jangka panjang	19	11	63%	36%

3.	Saya merasa adanya dukungan dari tim dan atasan saat menghadapi kesulitan dalam pekerjaan	25	5	83%	16%
4.	Pekerjaan saya saat ini memungkinkan saya untuk mencapai potensi diri dan berkarya sesuai minat dan kemampuan saya	23	7	76%	23%

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Pada Tabel 1.3 menjelaskan bahwa masalah motivasi yang terjadi pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan adalah 50% pegawai yang merasa penghasilan tersebut belum mencukupi. Hal ini menunjukkan adanya tidak seimbang dalam pemenuhan kebutuhan dasar pegawai yang dapat berdampak pada motivasi dan kinerja mereka. Selain itu 36% lainnya merasa belum ada jaminan stabilitas kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian pegawai masih memiliki rasa tidak pasti terhadap keberlanjutan pekerjaannya, yang dapat memengaruhi disiplin kerja.

Secara keseluruhan, hasil pra-survei ini menunjukkan bahwa meskipun kebutuhan sosial dan aktualisasi diri pegawai sebagian besar telah terpenuhi, pemenuhan kebutuhan fisiologis dan keamanan masih perlu mendapatkan perhatian lebih. Tidak seimbangnya dalam pemenuhan kebutuhan ini berpotensi menurunkan motivasi dan berdampak pada disiplin serta kinerja pegawai. Oleh karena itu, Motivasi yang efektif juga berperan penting dalam meningkatkan disiplin kerja. Pegawai yang termotivasi cenderung memiliki tingkat kedisiplinan yang lebih tinggi.

Dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam suatu instansi, peran pemimpin sangat menentukan pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan hasil wawancara di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan, terdapat permasalahan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan. Salah satu masalah yang ditemukan di lapangan adalah kurang optimalnya koordinasi dalam proses pelayanan kepada masyarakat. Hal ini terlihat ketika ada permohonan layanan, beberapa pegawai tampak belum memahami alur atau penanganan

lanjutan. Kondisi ini terjadi karena koordinasi antarbagian belum berjalan maksimal dan arahan pimpinan belum rutin disampaikan. Akibatnya, proses pelayanan menjadi kurang efisien dan perlu ditingkatkan lagi melalui kepemimpinan yang lebih komunikatif dan terarah. Kepemimpinan transformasional adalah suatu gaya kepemimpinan partisipatif yang dimana pemimpin dan pengikutnya bersinergi untuk mencapai visi dan misi bersama. (Andriani & Ramadhani, 2023). Selain itu, kepemimpinan transformasional juga menuntut kemampuan pemimpin untuk tidak hanya memotivasi dan menggerakkan, tetapi juga untuk menciptakan kapasitas yang adaptif terhadap setiap perubahan yang terjadi (Juhro, 2020).

Keberadaan lingkungan kerja yang nyaman merupakan impian setiap pegawai. Menurut Putra & Aprianti (2020) Lingkungan Kerja yang baik dapat meningkatkan disiplin kerja dan semangat kerja para pegawai serta lingkungan yang terjaga juga baik untuk kenyamanan pribadi maupun dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penulis pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan, masi terdapat beberapa masalah dalam lingkungan kerjanya, diantaranya yaitu penerangan yang masih kurang baik serta penggunaan warna cat di beberapa ruangan masi banyak yang menggunakan warna warna gelap seperti warna abu, sehingga membuat suasana ruangan kurang terang. Selain itu suhu udara di beberapa ruangan pun masi kurang baik dikarenakan ruangnya yang kecil sedangkan pegawainya banyak, serta kurangnya ventilasi udara sehingga udara segar yang masuk kedalam ruangan lebih sedikit. Hal ini menunjukan bahwa lingkungan kerja pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan masi belum optimal. Maka dari itu, sangatlah penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, agar pegawai merasa nyaman dan termotivasi untuk bekerja lebih disiplin serta meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan penelitian Ramdhona et al. (2022) yang dilakukan pada guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya, motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Namun, hasil yang berbeda ditemukan dalam penelitian Ferdiansyah & Haziroh (2023) di Perumda Air Minum Tirta Moedal

Kota Semarang, di mana variabel motivasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Hamdi et al. (2020) pada Upt Puskesmas Mabuun Raya Kabupaten Tabalong mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai. Penelitian ini menekankan bahwa pemimpin dengan gaya transformasional mampu membangun kedisiplinan melalui pemberian inspirasi, arahan yang jelas, serta pemberdayaan pegawai. Selanjutnya, penelitian Linarti et al. (2023) di Politeknik Pelayaran Barombong Makassar mendukung temuan serupa, yaitu adanya hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja. Namun, terdapat faktor-faktor lain yang belum diteliti tetapi berpotensi memengaruhi rendahnya tingkat disiplin kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional, meskipun efektif, belum cukup untuk secara konsisten meningkatkan disiplin kerja tanpa mempertimbangkan variabel lain yang relevan.

Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Thein et al. (2021) di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Malaka menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat kuat antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Temuan ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Candana et al. (2020) di PT Batang Hari Barisan, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Kesenjangan penelitian terletak pada kurangnya kajian yang mengintegrasikan motivasi kerja, gaya kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja dalam menganalisis disiplin kerja pegawai. Perbedaan lokasi penelitian juga menjadi faktor penting karena beragamnya karakteristik organisasi dan budaya kerja. Selain itu, inkonsistensi temuan tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja menunjukkan perlunya kajian lebih mendalam. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan mengangkat judul terkait “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah :

1. Bagaimana Pengaruh Motivasi kerja, Kepemimpinan Transformatif, dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan?
2. Bagaimana Pengaruh Motivasi kerja terhadap Disiplin kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan?
3. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Disiplin kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan?
4. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Transformatif, dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan.
2. Mengetahui dan menganalisis Motivasi terhadap Disiplin kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan.
3. Mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Disiplin kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan.
4. Mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian mengenai Motivasi, Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan ini di harapkan dapat menambah pengalaman yang berharga dimana penulis dapat memahami manajemen sumber daya manusia pada umumnya secara teoritis dan aplikasinya dalam instansi pemerintahan serta memberikan gambaran mengenai motivasi kerja pada pegawai dinas. Dan penelitian ini di harapkan dapat menjadi acuan untuk peneliti penelitian selanjutnya yang relevan dengan penelitian ini, sehingga dapat bermanfaat bagi pengembang-pengembangan penelitian yang akan di lakukan selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti, penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan literatur yang berkaitan dengan disiplin kerja, sehingga dapat menjadi acuan bagi penelitian lebih lanjut di bidang yang sama.
2. Bagi Instansi, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam merancang kebijakan dan strategi untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai.
3. Bagi Penulis, penelitian ini memberikan kesempatan untuk memperdalam pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja dan implikasinya dalam manajemen sumber daya manusia. Selain itu, melalui penelitian ini, penulis dapat mengembangkan kompetensi akademik dan profesional, sekaligus berkontribusi pada solusi nyata untuk meningkatkan kedisiplinan kerja di lingkungan organisasi.