

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah instansi, maju mundurnya suatu instansi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah instansi menjadi perhatian penting dalam usaha mencapai keberhasilan instansi. Keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolak ukur pencapaian tujuan instansi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa instansi tersebut efektif. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh instansi.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan instansi. Kinerja dalam instansi dapat dilihat dari seberapa besar peranan serta sumbangan individu terhadap perkembangan instansi yang kemudian mempengaruhi keberhasilan tujuan dan sasaran yang ditentukan instansi. Menurut Widodo (2016, p.136) dikatakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi kerja yang dilihatkan dan kemampuan kerja yang dimiliki pegawai. penilaian kinerja ini sendiri dilihat dari DP3 pegawai dengan cara menggabungkan antara penilaian sasaran kerja dan perilaku kerja. Sasaran kerja pegawai merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu yang meliputi unsur-unsur : kuantitas, yang merupakan ukuran jumlah pekerjaan yang dapat dihasilkan oleh seorang pegawai, kualitas, merupakan ukuran mutu pekerjaan yang dihasilkan, waktu, merupakan ukuran lamanya waktu yang dibutuhkan dalam proses menyelesaikan pekerjaan, dan biaya merupakan ukuran biaya yang dibutuhkan dalam proses menyelesaikan pekerjaan tersebut. Perilaku merupakan tingkah laku sikap dan tindakan yang oleh seorang pegawai yang harusnya dilakukan atau tidak

dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendukung di antaranya kedisiplinan dan pengalaman kerja yang berasal dari individu maupun instansi.

Setiap instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sukses menjalankan visi dan misinya. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Untuk itu, kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pemimpin organisasi. Hal yang menjadi penyebab menurunnya kinerja adalah para pegawai yang kurang memahami dalam menjalankan tugasnya sebagai pegawai dalam suatu instansi. Sementara itu pegawai-pegawai kurang aktif dalam menjalankan perkerjaannya yang menyebabkan pegawai berkerja terkesan kurang menunjukkan kinerjanya. Menurunnya kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Lampung terlihat pula pada data penilaian kinerja pegawai. Adapun data berupa penilaian kinerja pegawai tahun 2012-2016 sebagai berikut:

**Table 1.1**  
**Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pegawai Tahun 2012-2016**

No	Tahun	Sekretariat	PSP*	BUP**	P2HP*	Produksi	Jumlah	Ket
1	2012	97,4	85,9	93,3	81,9	87,6	93,3	Naik
2	2013	94,2	77,5	78,2	82,5	75,9	81,6	Turun
3	2014	99,7	87,1	82,4	90,2	87,6	95,5	Naik
4	2015	87,5	79,7	75,5	76,6	88,9	81,3	Turun
5	2016	99,7	80,6	89,5	85,3	80,7	83,8	Naik

Sumber : Sub.Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Perkebunan Provinsi Lampung, Tahun 2017

\* Prasarana dan sarana pertanian

\*\* Bina Usaha Perkebunan

\*\*\* Pengelolaan dan pemasaran hasil perkebunan

Tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai selama kurun waktu tahun 2012-2016 sangat fluktuatif. Di tahun 2012 presentase pegawai sebesar 93,3, ditahun 2013 turun menjadi 81,6 dan naik kembali ke tahun 2014 dan kembali turun menjadi 81,3 pada tahun 2015 dan kembali naik pada tahun 2016 sebesar 83,8. Meskipun nilai pada tahun 2016 naik dari tahun sebelumnya tapi ini lebih kecil dari nilai yang pernah dicapai di tahun 2014 sebesar 95,5. ini menunjukkan bahwa pegawai tidak bisa mempertahankan kinerja dari tahun ke tahun.

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perkebunan Provinsi Lampung, dimana Dinas Perkebunan Provinsi Lampung merupakan instansi pemerintah yang bertugas melayani masyarakat, petani, kelompok tani dan pengusaha dalam bidang perkebunan. Dan Dinas Perkebunan Provinsi Lampung juga memiliki visi dan misi tentang terwujudnya perkebunan yang berbasis agroindustri yang mendukung ekonomi hijau, baik buruknya suatu instansi tidak terlepas dari sumber daya manusia, untuk itu dalam rangka menjalankan visi misinya. Dinas Perkebunan Provinsi Lampung di dukung oleh pegawai yang terdiri atas PNS (Gol 1 s/d IV) yang berjumlah 85 orang dan tenaga honorer yang berjumlah 65 orang pegawai dan ada beberapa bidang yaitu bagian sekretariat yang berjumlah 42 orang, bagian sekretariat yaitu melaksanakan pengelolaan sub bagian program dan pelaporan, pengelolaan administrasi umum dan kepegawaian, pengelolaan administrasi keuangan. Bagian prasarana dan sarana pertanian 27 orang bagian prasarana dan sarana pertanian yaitu melaksanakan pembenihan pupuk pestisida, memelihara pengembangan sarana teknologi pengolahan hasil perkebunan. Bagian bina usaha perkebunan berjumlah 38 orang bidang bina usaha pekebunan yaitu melaksanakan pengkajian teknologi pelaksanaan kegiatan kelembagaan, pengembangan usaha tani dan pencapaian pola kerjasama usaha tani. Bagian pengolahan dan pemasaran perkebunan berjumlah 35 orang bagian pengolahan dan pemasaran perkebunan yaitu melaksanakan pengembangan evaluasi penanganan panen, pasca panen pemantauan evaluasi pemasaran hasil perkebunan. Bagian produksi berjumlah 38 orang bagian produksi yaitu

melaksanakan kegiatan pengelolaan , budidaya perkebunan dan pemeliharaan tanaman perkebunan. Dengan demikian Dinas Perkebunan Provinsi Lampung jumlah keseluruhan berjumlah 180 orang pegawai.

Dinas Perkebunan Provinsi Lampung harus meningkatkan kinerja pegawai agar kinerja pegawai lebih optimal. Untuk mewujudkan kinerja yang baik dilihat pula pada kedisiplinan pegawai Menurut Sutrisno dalam Umboh (2016) mengemukakan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Tujuan instansi tidak dapat tercapai tanpa peran aktif tenaga kerja yang terampil dan disiplin. Meskipun alat-alat yang dimiliki instansi begitu canggihnya. Mengatur pegawai sangat sulit dan kompleks karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keraguan dan latar belakang. Sehingga tenaga kerja tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, dan gedung.

Penerapan disiplin dalam suatu instansi pemerintah bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam instansi tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta menaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing- masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para pegawainya. Disiplin sendiri terbagi kedalam dua jenis, yaitu disiplin preventif dan disiplin korelatif. Disiplin preventif adalah tindakan yang berusaha mendorong pegawai untuk mematuhi dan menaati peraturan yang ada karena kesadarannya sendiri, dengan kata lain lebih bertujuan untuk mencegah para pegawai melakukan kesalahan dan pelanggaran, sedangkan disiplin korektif adalah tindakan yang berupa pemberian sanksi kepada pegawai atau dengan kata lain lebih bertujuan agar pegawai tidak mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai pernyataan ini diperkuat dengan adanya pendapat dari Malayu S.P Hasibuan (2016, p. 120) semakin baik disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi hasil prestasi kerja (kinerja) yang akan dicapai. Disiplin kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Lampung bisa

dilihat dari tingkat kehadiran pegawai hal ini bisa dilihat dari tingkat absensi yang dicapai. Metode absensi di kantor Dinas Perkebunan Provinsi Lampung menggunakan sidik jari (finger), sehingga bisa tepat dan akurat dalam hal menilai kedisiplinan para pegawai. Berikut ini data ketidakhadiran pegawai tahun 2016 sebagai berikut:

**TABEL 1.2**  
**Absensi Ketidakhadiran Pegawai Tahun 2016**

Keterangan	Bulan											
	Jan	Feb	Maret	April	Mei	juni	juli	agst	Sept	okt	Nov	des
Sakit (S)	4	7	9	12	4	8	9	12	11	6	6	7
Izin (I)	10	5	5	9	6	7	11	13	12	11	8	4
Alpha (A)	10	6	12	4	5	5	9	8	6	9	7	7
Jumlah	24	18	26	25	15	20	27	28	29	26	21	18

Sumber :Sub.Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Perkebunan Provinsi Lampung, Tahun 2017

Dilihat dari tabel ketidakhadiran pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Lampung pada tahun 2016 masih terdapat pegawai yang tidak hadir hal ini menunjukkan masih kurangnya kedisiplinan pegawai dalam kehadiran untuk melakukan sebuah pekerjaan. Pada bulan September data absensi Dinas Perkebunan Provinsi Lampung sangat tinggi berjumlah 29 orang dan absensi terkecil pada bulan Februari dan Desember berjumlah masing-masing 18 orang. Banyaknya ketidakhadiran pegawai mengakibatkan pekerjaan tersebut terbengkalai karena para pegawai masih memprioritaskan kepentingan pribadi daripada kepentingan dalam bekerja dan masih banyak para pegawai yang datang tidak tepat waktu, mengakibatkan pegawai malas dalam bekerja dan berdampak kepada kinerja pegawai dalam bekerja. Dengan demikian bila peraturan dan ketetapan instansi atau ketetapan yang ada dalam instansi itu diabaikan dan sering dilanggar, maka akan menurunkan kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Lampung.

Dilihat dari tabel data absensi di atas maka dari itu, kedisiplinan kerja masih sulit untuk diwujudkan karena banyak permasalahan-permasalahan yang ada dalam instansi. Untuk mengatasi hal tersebut perlu adanya komunikasi antara pegawai dengan pimpinan yang harmonis. Karena setiap pola tingkah laku dan sikap atasan merupakan panutan bagi setiap pegawai. Kewajiban untuk meningkatkan kedisiplinan kerja bukan hanya menjadi tugas pegawai saja, melainkan kewajiban para pimpinan instansi yang juga harus menyadai bahwa mereka memiliki tanggung jawab yang besar untuk membina pegawai, sehingga dengan adanya kedisiplinan pada pegawai di harapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan menghasilkan tenaga kerja yang berprestasi dan efisien.

Selain kedisiplinan pengalaman kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Menurut Sedarmayanti dalam Sartika (2009)'' pengalaman merupakan faktor utama dalam perkembangan seorang, sedangkan pengalaman hanya mungkin diperoleh dalam hubungan lingkungan''. Pengalaman merupakan faktor utama untuk perkembangan seorang dalam hal ini berarti bahwa jiwa dan kemampuan seseorang akan mapan jika orang tersebut telah merasakan keadaan sebenarnya.

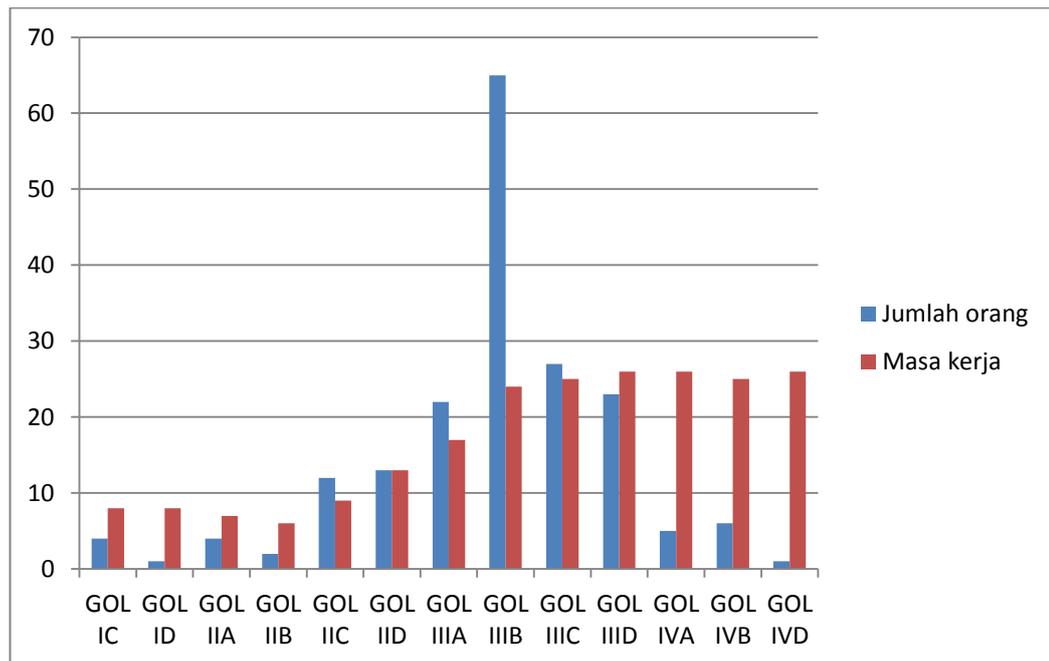
Instansi juga harus memperhatikan pada pengalaman kerja pegawai karena seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain yaitu lama waktu/masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Oleh karena itu seseorang pegawai yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan, dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

Setiap pengalaman yang diperoleh seseorang akan membantu memberikan keterampilan dan pengetahuan khusus yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang ditekuninya. Seseorang yang melakukan jenis pekerjaan yang dilakukan setiap hari secara berulang-ulang dalam jangka waktu yang cukup lama pada suatu instansi akan menjadikan dirinya cukup terampil dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Maka dikatakan bahwa pengalaman merupakan faktor yang cukup

penting dalam sebuah pekerjaan, terutama pekerjaan yang membutuhkan keahlian kacakapan, dan inisiatif dalam berkreasi, sehingga barang atau jasa yang dihasilkan akan menjadi lebih baik dilihat dari tabel masa kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Lampung sebagai berikut:

**Tabel Grafik 1.3**

**Grafik Masa Kerja Pegawai Tahun 2016**



Sumber : Kepala Dinas Perkebunan Provinsi Lampung tahun 2017

Dari grafik masa kerja pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Lampung yang berjumlah 180 orang masih banyak pegawai yang pengalaman kerjanya kurang masa kerja yang belum terlalu lama dilihat dari jumlah pegawai yang paling banyak 65 orang masa kerja 13-24 tahun dan golongan IIIB dan yang paling sedikit jumlah pegawai golongan ID dan IVD yang berjumlah 1 orang. Masih banyaknya masa kerja pegawai yang masih belum menunjukkan pengalaman kerja yang baik dilihat dari faktor usia dan pendidikannya juga sehingga pegawai masih belum menunjukkan keterampilan yang baik dan penguasaan terhadap alat-alat perkantoran masih kurang hal tersebut mengakibatkan pengalaman kerja yang kurang dan berdampak pada kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Lampung.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan beberapa definisi pendapat para ahli diatas, masalah yang memang terjadi di Dinas Perkebunan Provinsi Lampung jika dilihat dari pengaruh kedisiplinan kerja. Kedisiplinan kerja merupakan sikap kesedian dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Permasalahan yang ada di Dinas Perkebunan Provinsi Lampung adalah pada faktor kedisiplinan tingkat kehadiran. Dari dari segi absensi atau kehadiran, pegawai masih banyak yang tidak hadir bekerja dikarenakan dengan adanya kesibukan lainnya yang ada diluar internal. Jadi faktor- faktor tersebutlah yang membuat pegawai mengasilkan kinerja yang kurang baik dan tidak sesuai yang diharapkan instansi tersebut. Oleh sebab itu pemimpin harus memperhatikan kedisiplinan waktu dan kehadiran agar tujuan instansi tersebut dapat tercapai sesuai kinerja yang ada. Pengaruh pengalaman kerja juga yang menjadi masalah di Dinas Perkebunan Provinsi Lampung. Pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu yang pernah dialami seseorang. Permasalahan saat ini yang ada di instansi yaitu permasalahan tentang masih kurangnya pengalaman kerja dan kurangnya pemahaman penggunaan alat – alat kerja masih belum efisien. Hal-hal semacam ini dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga akan menghambat tercapainya tujuan instansi.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai kinerja pegawai. Untuk itu judul penelitian yang di ajukan penelitian adalah “ **PENGARUH KEDISIPLINAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERKEBUNAN PROVINSI LAMPUNG.**

### **Rumusan Masalah**

Berdaskan latar belakang penelitian diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Lampung ?
2. Bagaimana pengaruh pengalaman terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Lampung ?

3. Bagaimana pengaruh kedisiplinan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Lampung ?

### **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

#### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Lampung.

#### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Kedisiplinan, Pengalaman kerja dan Kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Lampung.

#### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah di Dinas Perkebunan Provinsi Lampung JL. Basuki Rahmat No.08, Talang, Teluk Betung Utara, Kota Bandar Lampung, Lampung 35211

#### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dimulai dilaksanakan pada bulan Oktober 2016 s/d Februari 2017.

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengukur pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Lampung.
2. Untuk mengukur pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Lampung.
3. Untuk mengukur pengaruh kedisiplinan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Lampung.

## **1.2 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

a) Bagi IBI Darmajaya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi, khususnya manajemen sumber daya manusia mengenai teori kedisiplinan, pengalaman kerja dan kinerja. Sehingga dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti lain yang ingin melanjutkan penelitian serupa di masa yang akan datang.

b) Bagi Institusi Terkait

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai dasar pertimbangan oleh pimpinan maupun pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Lampung, khususnya dalam melaksanakan kedisiplinan dan pengalaman kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

c) Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana ekonomi pada jurusan Manajemen IBI Darmajaya dan untuk mengimplementasikan ilmu yang telah diperoleh dalam melakukan suatu analisis keilmuan dan sebagai sarana untuk menambah wawasan berpikir serta meningkatkan pemahaman yang berkaitan dengan permasalahan penelitian ini.

## **1.3 Sistematika Penulisan**

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan materi sebagai berikut :

### **BAB I Pendahuluan**

Menjelaskan tentang latar belakang permasalahan yang ada pada penelitian tentang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan masalah penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II Landasan Teori**

Menjelaskan secara ringkas tentang teori-teori pada penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis ( dugaan sementara )

### **BAB III Metode Penelitian**

Bab ini membahas tentang metode analisis yang akan digunakan dalam penelitian, hubungan antar variabel, penentuan sampel, jenis dan sumber data serta analisis yang digunakan dalam penelitian.

### **BAB IV Hasil dan Pembahasan**

Dalam bab ini membahas tentang analisis hubungan antar variabel yang di teliti dengan menggunakan analisis regresi berganda

### **BAB V Simpulan dan Saran**

Bab ini membahas tentang kesimpulan berdasarkan hasil pembahasan dan data yang di peroleh dari hasil penelitian, memberikan saran dan perbaikan bagi pihak bersangkutan dan pihak pembaca umumnya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**