

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan dapat berkembang jika terdapat pegawai yang memiliki kinerja yang baik dengan penerapan motivasi kerja yang baik. Motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang, baik sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan suatu kegiatan karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan atas perbuatannya.

Peranan manajemen sumber daya manusia dalam mengarahkan, membimbing serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Hal ini sejalan dengan pengertian manajemen sumber daya manusia itu sendiri yaitu memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara berdaya guna, berhasil guna dan adanya kegairahan kerja dari pada tenaga kerja [1].

Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai pada sebuah organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan organisasi tersebut. Rasa aman dan kenyamanan akan suasana kerja mampu mendorong pegawai untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, dan akan membantu pegawai mencapai kinerja yang terbaik.

Kinerja pegawai merupakan prestasi atau kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Kinerja pegawai bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan jika karyawan memperoleh motivasi yang baik. Dengan adanya pemberian motivasi yang baik, maka pegawai dapat bekerja lebih optimal untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai. Dari uraian di atas, diketahui motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Untuk mendapatkan kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan, organisasi mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para pegawai, agar mereka bekerja dengan giatnya sehingga mencapai target organisasi. Secara teori

berbagai definisi tentang motivasi biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insetif. Pegawai bekerja dengan harapan akan memperoleh upah/gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi.

Kinerja yang harus diberikan para pegawai kantor walikota haruslah kinerja yang optimum, dimana yang diberikan para pegawai adalah layanan jasa kepada masyarakat namun masih ada juga masyarakat yang kurang puas atau mengeluh dengan kinerja yang diberikan pegawai kepada masyarakat dan untuk mencapai hasil yang optimum maka disiplin kerja sangat dibutuhkan.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi. Sehingga baik atau tidaknya disiplin kerja yang dimiliki pegawai tersebut dipengaruhi oleh baik atau tidaknya sistem pendisiplinan yang dijalankan oleh sebuah organisasi. Bila pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik.

Tabel 1.1
Persentase Tingkat Kehadiran Pegawai Negeri Sipil Kantor Walikota
Medan Bagian Kominfo

Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
94%	97%	96%	97%	95%	98%

Tabel 1.1 diatas menunjukkan kenaikan dan penurunan persentase tingkat kehadiran pegawai per bulan pada tahun 2017 dengan jumlah 21 pegawai. Tingkat absensi yang baik mencerminkan kedisiplinan yang ada pada diri pegawai juga baik .

Namun, masih cukup banyak yang kurang sesuai dengan peraturan. Hal ini dapat dilihat dari kejadian masih ada lagi beberapa kelemahan lain yang ditunjukkan oleh beberapa pegawai dimana mereka kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya dan ini menyebabkan mereka menjadi individu yang tidak disiplin. Kinerja pegawai diketahui dari tingkat kerajinannya yang rendah serta ditandai dengan kehadiran pegawai yang sering datang terlambat, Namun begitun ada

beberapa pengamatan terdapat beberapa pegawai yang melakukan hal-hal yang kurang semestinya disaat jam bekerja (misalnya mengobrol), sebagian pegawai kurang bertanggung jawab terkait pemeliharaan alat kerja, juga mangkir.

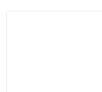
Selain itu ada beberapa masalah lainnya, misalnya pegawai datang dan pulang kerja tidak tepat waktu. Ketidakhadiran pegawai memberi pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja pegawai. Instansi pemerintah mempunyai peran yang sangat besar dengan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, oleh karena itu sebelum memberikan pelayanan kepada masyarakat maka pegawai yang terlibat dalam tugas dinas juga harus diperhatikan kinerjanya.

Selain pengaruh dari motivasi dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai, juga perlu diperhatikan kondisi kerja pegawai. Kondisi Kerja adalah suatu keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung dan tidak langsung terhadap pekerjaannya. Kondisi kerja dalam perusahaan mencakup aspek fisik yang perlu diperhatikan yaitu penerapan cahaya, kebersihan lingkungan perusahaan, tata ruang, suhu udara, keamanan dan kenyamanan dalam ruangan dan penggunaan peralatan serta kelengkapan peralatan, karena dari aspek fisik tersebut dapat memberikan umpan balik kepada perusahaan tersebut. Tumbuhnya kondisi kerja yang nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja serta meningkatkan produktivitas kerjanya. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Walikota Medan”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah :

- a. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Walikota Medan ?
- b. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Walikota Medan ?
- c. Apakah Kondisi Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Walikota Medan ?



- d. Apakah Disiplin, Motivasi dan Kondisi Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Walikota Medan Secara Simultan ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian yang dilakukan dibatasi pada pembahasan mengenai : Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Walikota Medan”

- a. Variabel Bebas

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kondisi Kerja

- b. Variabel Terikat

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja pada Pegawai Negeri sipil di Kantor Walikota Medan yang terletak di Jl. Kapten Maulana Lubis No.2 Medan.

- c. Objek Penelitian di Kantor Walikota Medan
d. Periode Pengamatan Tahun 2017

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini antara lain :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Walikota Medan.
b. Untuk Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Walikota Medan.
c. Untuk Mengetahui pengaruh Kondisi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Walikota Medan.
d. Untuk Mengetahui pengaruh Disiplin, Motivasi dan Kondisi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Walikota Medan Secara Simultan.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis bagi banyak pihak yang berhubungan dengan penelitian ini, yaitu :

a. Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi atau acuan bagi peneliti lainnya dan menambah wawasan bagi para pembaca mengenai pengaruh motivasi, disiplin dan kondisi kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi perusahaan untuk mengetahui kebijakan apa yang dilakukan dalam hal pengelolaan pegawai.

1.6 Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Devi Adniaty (2012) dengan judul “ Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT.Binjai”

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, sebagai berikut:

a. Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu Motivasi, Disiplin dan kondisi kerja sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan dua variabel yaitu Motivasi dan Disiplin Kerja.

Karena variabel-variabel yang peneliti gunakan sangat berkaitan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Seperti Motivasi Kerja dimana untuk mendapatkan kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan maka atasan memberikan dorongan/dukungan kepada pegawai sehingga para pegawai memiliki prestasi kerja, untuk mendapatkan prestasi kerja pegawai maka Disiplin Kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan organisasi atau perusahaan. Bila pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi maka akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik. Selain motivasi dan disiplin kerja, Kondisi Kerja harus diperhatikan juga untuk meningkatkan kinerja pegawai karena kebersihan lingkungan kantor, situasi kantor yang bisa membuat rasa aman untuk pegawai

- [6]. Tumbuhnya kondisi kerja yang nyaman dan menyenangkan akan membuat pegawai lebih termotivasi untuk bekerja serta meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Tahun pengamatan ini pada tahun 2017, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2012.
 - c. Objek penelitian ini adalah Kantor Walikota Medan, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT Binjai.



UNIVERSITAS MIKROSKIL

