

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia lebih ditujukan kepada pencapaian tujuan organisasi melalui upaya peningkatan kinerja pegawai baik individu bersangkutan maupun organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu kinerja pegawai memiliki peran penting dalam melaksanakan program kerja yang telah dirancang pada suatu organisasi. Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan terus menerus agar dapat melakukan fungsinya secara professional. Penilaian kinerja PNS diatur dalam peraturan perundang-undangan pemerintah yang berlaku untuk seluruh pegawai negeri sipil di seluruh Indonesia

Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi lebih baik (Wibowo,2016).Dengan demikian pengertian kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima.

Kinerja yang maksimal dapat tercapai jika pegawai memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja.Motivasi timbul dalam diri seseorang dan memiliki peranan dalam meningkatkan semangat dalam bekerja seseorang

Menurut Noor (2015:230) motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya. Dapat dimungkinkan penurunan semangat kerja dapat terjadi karena kurangnya motivasi kerja pegawai, dalam hal ini perlu untuk diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Adanya pemberian motivasi kerja ini berarti telah memberikan kesempatan terhadap pegawai untuk mengembangkan kemampuan, kompetensi dan potensi yang ada pada pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin. Disiplin kerja sangat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga perusahaan mengalami pertumbuhan dengan baik. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku. Dengan demikian disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan (Sinambela, 2016:335).

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Salah satu upaya untuk mendorong kinerja adalah dengan memperhatikan budaya yang melekat pada organisasi tersebut. Budaya yang dimaksud adalah nilai yang melekat dan dijadikan sebagai suatu ciri khas yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Menurut Fami (2018:47), budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah

berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

Budaya organisasi yang terbina dengan baik dalam organisasi akan mempengaruhi perilaku pegawai yang selanjutnya akan bermuara pada prestasi kerja pegawai. Dalam organisasi, implementasi budaya dirupakan dalam bentuk perilaku individu. Perilaku pegawai yang sesuai dengan budaya organisasi tersebut akan memberikan efek pada meningkatnya kinerja pegawai, karena budaya perusahaan ditetapkan oleh manajemen demi mewujudkan visi dan misi perusahaan.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan pegawai yang bekerja di lingkungan pemerintahan dan merupakan pegawai pemerintah, di lingkungan kementerian maupun di pemerintah daerah, baik provinsi maupun kabupaten kota dan merupakan abdi negara yang menjalankan roda pemerintahan.

Salah satu dinas pemerintahan di daerah Sumatera Utara adalah Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan Peraturan Gubernur Sumatera Utara No 59 tahun 2018 tentang Tugas, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, dinas mempunyai tugas melaksanakan urusan tenaga kerja dan transmigrasi yang menjadi kewenangan provinsi dan tugas pembantuan kepada daerah provinsi. Untuk melaksanakan tugas-tugasnya, Dinas

Berdasarkan observasi untuk fenomena kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, penulis menemukan masalah masih rendahnya kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan, yang mana masih ada terdapat beberapa pegawai yang belum mengerjakan pekerjaannya tepat waktu, terdapat beberapa pekerjaan yang menumpuk, tidak menjalankan peraturan instansi dengan baik, dan pegawai yang masuk jam kerja tidak sesuai dengan ketetapan yang telah dibuat, beberapa pegawai yang tidak masuk kerja tanpa ada pemberitahuan terlebih dahulu, dalam hal pekerjaan juga masih ada terdapat pegawai yang suka menunda pekerjaan seperti membuat laporan, terdapat beberapa pekerjaan berupa surat yang masih salah baik itu dalam penulisan nomor dsb, dan ini berdampak terhadap kelangsungan pekerjaan di instansi yang mana tidak hanya berdampak keterlambatan dalam tanggung jawab pribadi melainkan dapat berdampak terhadap rekan kerja lainnya. Kurang mampunya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit Berdasarkan fenomena diatas maka Penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Budaya Organisasi Yang Berimplikasi Pada Kinerja Pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara"**

1.2 Identifikasi masalah

1. Terdapat beberapa pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu sehingga terjadi penumpukan pekerjaan yang belum terselesaikan
2. Terdapat beberapa pegawai tidak menjalankan peraturan yang telah ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara
3. Terdapat beberapa pegawai tidak disiplin dalam hal jam masuk kerja

1.3 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan terfokus maka perlu ditetapkan batasan-batasan penelitian sebagai berikut :

1. Obyek penelitian adalah : motivasi, disiplin, budaya organisasi dan kinerja pegawai di kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
2. Penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara pada batasan pegawai negeri sipil yang bekerja
3. Alat analisis dalam penelitian ini adalah analisis jalur menggunakan SmartPLS

1.4 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap budaya organisasi pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara ?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap budaya organisasi pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara ?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara ?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara ?
5. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara ?
6. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara ?
7. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap budaya organisasi pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap budaya organisasi di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui budaya organisasi pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja melalui budaya organisasi di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis

1.6.1 Manfaat Secara Teoritis

Adapun manfaat penelitian ini secara teoritis adalah sebagai berikut :

Bagi peneliti, penelitian ini dapat berguna sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan ilmiah dalam pengembangan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

khususnya yang menyangkut masalah motivasi dan kinerja sehingga dapat dijadikan bahan referensi dalam mengkaji masalah yang sama di masa yang akan datang.

1.6.2 Manfaat Secara Praktis

Sedangkan manfaat penelitian ini secara praktis adalah sebagai berikut :

1. **Bagi Instansi**

Penelitian ini dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran bagi pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai

2. **Bagi Universitas**

Menambah khasanah penelitian bagi program studi Magister Manajemen Pasca Sarjana Universitas Prima Indonesia Medan.

3. **Bagi Peneliti**

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti dalam mengembangkan hal-hal yang berhubungan dengan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap budaya Organisasi yang berimplikasi terhadap kinerja suatu instansi.

4. **Bagi Pihak Lain**

Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sama di masa yang akan datang.