

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kemampuan suatu perusahaan atau organisasi untuk melaksanakan aktivitasnya sangat terbantu oleh manajemen sumber daya manusia. Agar kinerja operasional efektif, partisipasi dan dukungan karyawan sangat penting. Kinerja organisasi adalah hasil akhir dari upaya yang dilakukan oleh individu dan tim di dalam perusahaan sesuai dengan peran, tugas, dan harapan yang diberikan untuk mencapai tujuan tersebut seefisien dan seefektif mungkin.

Untuk mengembangkan, meningkatkan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur pendidikan di Provinsi Sumatera Utara, Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu lembaga pendidikan di Provinsi Sumatera Utara. Tujuan dan visinya hanya dapat terwujud jika orang-orang bekerja cukup keras. (Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan, 2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil akhir dari upaya individu dalam melaksanakan tanggung jawabnya, dengan mempertimbangkan tingkat keterampilan, tingkat usaha, dan peluang yang dimiliki. Kinerja di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara tidak stabil pada tahun 2024, menurut data.

Gambar 1.1 Grafik kinerja pegawai ASN tahun 2024



Berdasarkan grafik diatas, Grafik ini menunjukkan tingkat produktivitas dalam bentuk persentase dari bulan Januari hingga Desember tahun 2024. Terlihat bahwa produktivitas mengalami fluktuasi sepanjang tahun, dimana Puncak produktivitas terjadi pada bulan Januari, sedangkan terendah pada Agustus. Dapat dilihat pada bulan juli menuju bulan agustus merupakan penurunan kinerja yang terbesar sepanjang tahun 2024. Kinerja yang tidak stabil mencerminkan fluktuasi dalam upaya dan keterlibatan kerja pegawai. Kondisi ini tidak terlepas dari tingkat motivasi kerja yang dimiliki, karena motivasi berperan sebagai pendorong utama dalam mengarahkan dan mempertahankan kinerja.

Menurut (Maulana et al., 2025) Apa yang memotivasi pekerja untuk meningkatkan sikap, etos kerja, dan semangat mereka untuk mencapai tujuan organisasi? Itu adalah campuran dari kekuatan internal dan eksternal. (Kosali A. Yani & Nabila Kiky Zakiyatun, 2024) menemukan bahwa tingkat motivasi intrinsik karyawan secara signifikan memengaruhi produktivitas kerja mereka di Kantor Kecamatan Sako Palembang. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad et al., 2023) menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak. Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara kurang termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik, menunjukkan sedikit minat untuk mengambil inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, dan secara umum kurang produktif setiap harinya, menurut hasil survei awal. Hal ini sebagian besar disebabkan oleh beban kerja yang berat dan sifat pekerjaan yang berulang di kantor tersebut. Baik motivasi intrinsik maupun konsekuensi eksternal memiliki dampak pada seberapa baik pekerja melakukan pekerjaannya.

Menurut (Sabilla, 2024) Disiplin di tempat kerja berarti mampu dan bersedia untuk mengikuti semua aturan dan peraturan serta melakukan pekerjaan dengan baik dan penuh perhatian. Meskipun (Yulianto, 2020)

tidak menemukan pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karena lingkungan kerja dan fasilitas yang tidak memadai, penelitian oleh (Vionika et al., 2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang cukup besar terhadap kinerja karyawan di organisasi pemerintah. Menurut temuan pra-survei, Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara memiliki masalah disiplin. Masih banyak pegawai yang datang terlambat ke tempat kerja, yang menghambat efisiensi pelaksanaan tugas, menurunkan kinerja organisasi, dan mengakibatkan penyampaian layanan yang kurang memuaskan. Selain faktor intrinsik seperti dorongan intrinsik dan disiplin intrinsik, lingkungan kerja juga berperan dalam menentukan keberhasilan pegawai.

Menurut (Panggabean et al., 2022) Seberapa bersemangat pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan mereka setiap hari dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka. Sementara satu studi menunjukkan bahwa motivasi dan kinerja guru sangat meningkat dengan lingkungan kerja yang positif (Firmansyah et al., 2026), studi lain (Rafi Alif Aulya, Jhonni Sinaga, 2025) mengungkapkan tidak ada korelasi seperti itu. Mengapa? Karena sebagian besar pekerja lebih peduli pada tingkat kepuasan kerja mereka sendiri dan jumlah pekerjaan yang harus mereka lakukan daripada kondisi fisik tempat kerja mereka. Para peneliti menemukan masalah dengan fasilitas kerja Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara, termasuk penggunaan komputer lama yang terus-menerus dan koneksi internet yang buruk, menurut hasil survei pendahuluan. Efisiensi dalam menyelesaikan tugas dan produktivitas pegawai secara keseluruhan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor ini.

Penulis memilih untuk melakukan studi yang lebih komprehensif dengan judul berikut sebagai tanggapan terhadap masalah-masalah ini: **Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dibuat beberapa identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Motivasi pegawai ASN yang kurang optimal dikarenakan beban kerja yang berlebih dan pekerjaan yang monoton
2. Disiplin kerja yang kurang optimal dikarenakan keterlambatan pegawai ASN yang masih tinggi.
3. Lingkungan kerja terdapat masalah yang terlihat dari fasilitas yang belum memadai seperti masih menggunakan komputer dengan versi lama serta juga jaringan internet yang lambat.
4. Kinerja pegawai ASN masih kurang optimal dikarenakan terjadi penurunan pada bulan tertentu.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini diantaranya adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.

4. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara adalah pegawai negeri sipil, dan penelitian ini bertujuan untuk memberikan pengetahuan bagi peneliti mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas mereka di tempat kerja, termasuk motivasi intrinsik, norma organisasi, dan gaya manajemen.

2. Bagi Dinas Pendidikan Sumatera Utara

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan dan mengoptimalkan motivasi kerja, disiplin, dan lingkungan kerja bagi pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. Dinas tersebut berharap dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk meningkatkan produktivitas personelnya.

3. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prima Indonesia

Tujuan lain dari penelitian ini adalah untuk menghasilkan karya mahasiswa tambahan yang dapat digunakan sebagai referensi oleh jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prima Indonesia (UNPRI).

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Para peneliti di masa mendatang dapat menggunakan penelitian ini sebagai landasan untuk menggali lebih dalam pengaruh faktor-faktor di tempat kerja seperti motivasi, disiplin, dan suasana kerja terhadap produktivitas.

1.6. Tinjauan Pustaka

1.6.1. Teori Motivasi

Menurut (Y. Vanchapo, 2021) Motivasi kerja adalah dorongan mental dan emosional dalam diri tenaga kerja untuk mencapai kinerja maksimal.

Definisi ini sejalan dengan pendapat Hasibuan dalam (Febrianti et al., 2019) yang mengidentifikasi 3 indikator utama yang mendorong motivasi kerja pegawai, yaitu 1) Pemenuhan Kebutuhan Dasar, Termasuk gaji yang layak, bonus pencapaian, uang makan, uang transport, tunjangan lainnya, jaminan sosial, dana pensiun, dan tunjangan kesehatan. Faktor-faktor ini memastikan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan meningkatkan rasa aman mereka. 2) Rasa Aman dan Keselamatan, Diciptakan melalui lingkungan kerja yang aman dengan peralatan keselamatan kerja dan pelatihan K3, serta jaminan perlindungan melalui asuransi kesehatan dan kecelakaan kerja. Faktor-faktor ini memberikan rasa aman dan nyaman bagi pegawai dalam bekerja. 3) `Kebutuhan Akan Penghargaan, Diwujudkan melalui pengakuan atas prestasi melalui bonus kinerja, penghargaan, dan promosi jabatan, serta pengembangan diri dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan. Faktor-faktor ini memberikan rasa dihargai dan diakui atas prestasi, serta mendorong pegawai untuk terus berkembang dan berprestasi.

1.6.2. Teori Disiplin Kerja

Menurut (Widnyani & Suartina, 2021) Disiplin kerja adalah ketaatan dan kesadaran dalam mengikuti ketentuan dan standar kerja yang berlaku sebagai bentuk tanggung jawab dalam pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan pendapat (Edy Sutrisno, 2019) indikator indikator mengenai disiplin kerja antara lain

1. Aturan pertama adalah waktu masuk, keluar, dan istirahat.
2. Pedoman mengenai pakaian dan perilaku yang sesuai saat bekerja.
3. Aturan yang mengatur pelaksanaan pekerjaan dan interaksi dengan departemen lain.
4. Kebijakan yang menguraikan hak dan tanggung jawab karyawan di dalam perusahaan.

1.6.3. Teori Lingkungan Kerja

Menurut (Pandi Afandi, 2018) Segala sesuatu di sekitar pekerja yang berpotensi memengaruhi kinerja mereka di tempat kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung, disebut sebagai lingkungan kerja.

Definisi tersebut sejalan dengan pendapat (Pandi Afandi, 2018) yang menekankan indikator lingkungan kerja meliputi:

Pencahayaan: Ketersediaan cahaya yang cukup dan tepat dapat meningkatkan efisiensi kerja pegawai, mengurangi kesalahan, dan mengurangi kelelahan mata.

Warna: Menjaga agar pekerja tetap bahagia dan rileks saat bekerja dapat dilakukan melalui penggunaan warna yang strategis pada dinding dan perabot kantor.

Udara: Faktor udara termasuk suhu dan kelembapan udara yang dapat memengaruhi kenyamanan dan kesehatan pegawai.

Baik aspek nyata maupun tidak nyata dari tempat kerja dapat berfungsi sebagai indikator. Indikator lingkungan kerja non-fisik berikut diambil dari (Fachrezi & Khair, 2019):

- a) Hubungan yang harmonis
- b) Kesempatan untuk maju
- c) Keamanan dalam pekerjaan

1.6.4. Teori Kinerja Pegawai

Menurut (Kamila & Irbayuni, 2024) Kinerja pegawai adalah hasil kerja seseorang dalam organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerjanya.

Andri Hadi menyatakan hal-hal berikut sebagai indikator kinerja utama bagi karyawan (Andri Hadi, 2019):

1. Mutu kerja: terkait dengan keandalan, kompetensi, dan sifat karakter saat melakukan tugas.
2. Kualitas kerja: terkait dengan penerimaan pekerjaan tambahan dari atasan oleh bawahan.
3. Ketahanan: terkait dengan ketepatan waktu, kebijakan cuti, dan kebijakan tentang keterlambatan.
4. Kualitas keempat adalah sikap karyawan, yang menunjukkan bagaimana mereka berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, dan tugas yang sedang dikerjakan

1.7. Teori Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Mukholli Taufiq, Recky, 2024), ketika para pekerja antusias dengan pekerjaan mereka, hal itu terlihat dari hasil kerja mereka. Pekerja yang sangat termotivasi cenderung melakukan lebih dari yang diharapkan dalam pekerjaan mereka, mengambil inisiatif, dan mencapai atau melampaui target mereka.

1.8. Teori Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Jeni Lappy, Lukmanul Hakim, 2025), disiplin kerja menjadi variabel yang berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penerapan disiplin yang konsisten mampu memperbaiki perilaku kerja dan meningkatkan tanggung jawab profesional pegawai.

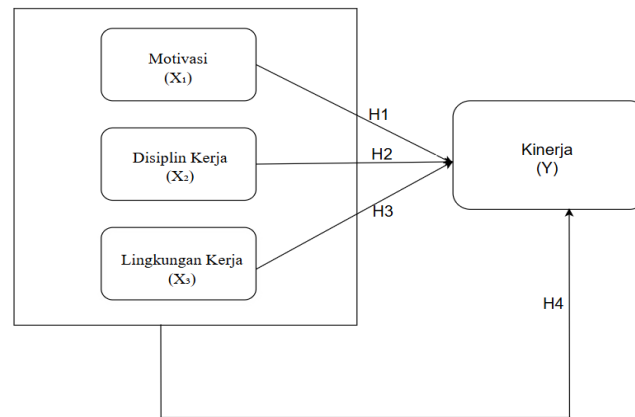
1.9. Teori Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Rizal Nabawi, 2019) kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja. Ini termasuk faktor fisik dan non-fisik, seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, dan ketersediaan fasilitas kerja. Produktivitas dan efisiensi di tempat kerja keduanya meningkat dengan suasana kerja yang menyenangkan.

1.10. Kerangka Konseptual

Hubungan antara variabel dependen, kinerja karyawan (Y), dan variabel independen, dalam hal ini, disiplin kerja (X_k), lingkungan kerja (X_3), dan motivasi (X_1), dijelaskan oleh kerangka konseptual. Dapat dilihat kerangka konseptual pada gambar di bawah ini:

Gambar 1.2 Kerangka Konseptual



1.11.Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas dengan permasalahan yang ada maka penulis membuat hipotesis bahwa:

- H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.
- H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.
- H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.
- H4: Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.