

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pegawai negeri sipil merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai abdi masyarakat, diperlukan pembinaan pegawai untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa. Sehingga abdi masyarakat atau pegawai mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tuntutan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolok ukur pencapaian tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan berkembangnya waktu, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang terbaik, termasuk organisasi pemerintah. Pelayanan yang terbaik, tidak dapat dilepaskan dari peran setiap pegawainya. Seorang pegawai harus bisa bekerja secara optimal dimana hal ini dapat dilihat atau diukur melalui kinerja pegawai tersebut. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang

sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Menurut Moeheriono (2012) J. Peyton Doub, 2012. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013) (Sari D, Kumala 2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2016) (Hustia 2020) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya: 1) Kepemimpinan, 2) Rancangan kerja, 3) kepuasan kerja, 4) komitmen, 5) loyalitas, 6) lingkungan kerja, 7) budaya organisasi, 8) kemampuan dan keahlian, 9) kepribadian. 10) gaya kepemimpinan. Kinerja yang baik akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kinerja tersebut tercukupi dengan baik. Dan ada juga Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya motivasi kerja dan disiplin kerja.

Motivasi kerja merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Khadarisma (2012) (K. K. S. B. Bagaskara and Heryanda 2021) Motivasi kerja merupakan salah satu faktor pendorong atau penggerak utama dalam diri seorang individu untuk dapat menjalankan dan bekerja secara efektif terkait kewajiban serta komitmen yang disepakati sebelumnya. Ketika pekerja berfungsi dengan baik dan menyetujui semua pedoman yang ditetapkan oleh organisasi maka kinerja akan maksimal. Sedangkan menurut Lisna,et Al., (2019) (Ikawati Rahayu, Muhammad Hidayat 2021) Bahwa motivasi bagian penting yang harus ada dalam diri pegawai karena terkait dengan bagaimana pegawai menunjukkan hasil kerja yang lebih baik. Akan tetapi dalam hal ini instansi belum maksimal memberikan dorongan atau motivasi pada para pegawai pada Dinas Perhubungan provinsi Jawa Timur, kurangnya perhatian dari atasan terhadap bawahan, hal ini diduga penyebab dari pegawai tidak memiliki keinginan ataupun dorongan untuk mencapai kinerja yang melebihi standar yang telah ditetapkan. Karena Pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula dan kondisi kerja.

Selain motivasi, kedisiplinan juga merupakan faktor yang penting dalam suatu organisasi atau instansi. Menurut Edy Sutrisno (2016:18) (Dhasa Eka 2021) Disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun

tidak tertulis. Sedangkan menurut Menurut Sinambela (2012:239) (Irawan and Suryani 2018) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Afandi (2016:110) (Siagian 2019) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu: 1) kepemimpinan, 2) sistem penghargaan, 3) kemampuan, 4) balas jasa, 5) keadilan, 6) pengawasan melekat 7) sanksi hukum, 8) ketegasan, 9) hubungan kemanusiaan. Maka dari itu manajemen kantor harus mampu membuat kebijakan untuk mendorong peningkatan disiplin pegawai. Selain hal tersebut juga dapat dilakukan dengan menangani pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin dan motivasi yang tinggi, secara tidak langsung akan mempengaruhi tingkat kinerjanya, sebaliknya jika disiplin dan motivasi kerja rendah menyebabkan kinerja menurun. Setiap instansi atau perusahaan menginginkan agar pegawainya bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku sehingga kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dapat membawa instansi untuk mencapai tujuan yang dimiliki.

Oleh karena itu, dalam bekerja, disiplin adalah sebuah keharusan. Disiplin dalam bekerja sangat

mempengaruhi kinerja, karena dengan disiplin seseorang karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Disiplin dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Artinya, dengan disiplin yang tinggi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Peranan fungsi pimpinan dalam motivasi dan disiplin akan sangat menentukan prestasi pegawai.

Adapun permasalahan yang peneliti temukan di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur yaitu kinerja pegawai yang belum maksimal sehingga pegawai bersikap pasif terhadap pekerjaan, kurangnya motivasi pegawai dalam bidang pekerjaannya sehingga kinerja pegawai menurun, dan kurangnya disiplin pegawai dalam kehadiran jadi masih ada pegawai yang datang terlambat masuk kantor dan pulang kantor lebih cepat.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur.
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur.
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur.
3. Untuk mengetahui motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi
Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan terkait peranan motivasi dan

- penerapan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang ada di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur.
2. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya
Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan perbendaharaan referensi khususnya bagi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Adi Buana Surabaya. dan menjadi bahan bacaan di perpustakaan untuk mahasiswa lainnya.
 3. Bagi Peneliti
Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan khususnya mengenai topik motivasi Kerja dan disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai yang diperoleh baik pada saat penelitian maupun pada saat menyusun skripsi, serta sebagai sarana dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh pada saat perkuliahan.
 4. Bagi Pihak Lain
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi tambahan untuk menambah pengetahuan maupun sebagai perbandingan untuk penelitian yang serupa.