

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aspek yang paling penting dalam kehidupan berorganisasi, mempelajari berbagai hubungan dan peranan manusia dalam berorganisasi ataupun perusahaan yang mencakupi aktivitas yang saling keterkaitan dan bergantungan untuk mencapai tujuan tertentu. Sumber daya manusia meliputi pegawai, karyawan, buruh yang berkerja untuk suatu organisasi, perusahaan, maupun lembaga pemerintah serta lembaga Pendidikan yang di rekrut untuk melaksanakan aktivitas manajemen organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi instansi atau organisasi karena memiliki tanaga, bakat serta kreativitas dalam berkerja yang mana dibutuhkan oleh organisasi maupun instansi terkait untuk mencapai tujuannya. Selain itu pegawai harus dituntut untuk memiliki keterampilan dan kemampuan untuk melakukan suatu perkerjaan serta pegawai harus memiliki motivasi, pengalaman, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi, sehingga jika kinerja pegawai suatu organisasi baik, maka kinerja organisasi juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian organisasi tersebut.

Dinas perhubungan merupakan unsur pelaksanaan otonomi daerah dibidang perhubungan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui SEKDA. Dinas perhubungan mempunyai tugas pokok pelaksanaan urusan

pemerintahan daerah dibidang perhubungan berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pemabantuan.

Tabel 1.1

Data Penilaian Kinerja Pegawai Tahun 2020-2024 Dinas Perhubungan Kabupaten Solok

NO	Indikator Kinerja	Tahun				
		2020	2021	2022	2023	2024
1	Sasaran Kinerja Pegawai	86,50	86,58	86,70	87,20	87,50
2	Penilaian Perilaku Kerja					
	1. Kedisiplinan	86,26	85,28	84,20	86,27	86,28
	2. Komitmen	85,28	86,42	84,58	84,21	85,29
	3. Kepemimpinan	83,84	84,21	86,38	85,34	85,81
	4. Integritas	86,23	85,15	89,86	85,71	89,21
Nilai		85,40	85,26	86,25	85,38	86,43

Sumber: Subag Umum dan Kepegawain, Umum, Perlengkapan Dinas Perhubungan Kabupaten Solok.

Pada data diatas penilaian angka 50-65 (cukup baik), 65-85 (baik), dan 86-100 (sangat baik). Dilihat bahwa setiap tahunnya penilaian kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Solok mengalami peningkatan pada tahun 2024 86,43 akan tetapi belum mencapai kinerja yang optimal yaitu pada angka 87,50 (sangat baik), oleh karena itu dinas perhubungan kabupaten solok perlu meningkatkan hasil kinerja pegawainya agar tujuan dari instansi tersebut tercapai dengan optimal. Perlu adanya peningkatan kinerja seperti pada disiplin dan kepemimpinan yang tergolong masih rendah dari penilaian kinerja lainnya, karena peran disiplin dan kepemimpinan ini sangat penting untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi

Tabel 1.2 Sebaran jabatan yang ada pada Dinas perhubungan Kabupaten Solok

No	Jenis Jabatan	Jumlah Pegawai
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris	1
3	Kasubag Perencanaan & Keuangan	1
4	Kasubag Umum & Kepegawain	1
5	Fungsional umum	79
6	Kabid Lalin	1
7	Kasi Manajemen & Rekayasa	1
8	Kasi Pengendalian & Operasional	1
9	Kasi Angkatan darat	1
10	Kasi Angkatan danau	1
11	Kabid keselamatan	1
12	Kasi keselamatan & penyuluhan	1
13	Kasi sarana & prasarana	1
14	Ka. Upt PKB	1
15	KTU UPT PKB	1

Sumber: Dinas Perhubungan Kabupaten Solok

Wardhana et all. (2019, p. 163) menjelaskan bahwa dalam menjalankan aktivitas kerjanya, staff karyawan dituntut memiliki kinerja yang baik, karena mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, efisiensi, serta efektivitas kerja pegawai dan hal ini akan berimbas pada *output* hasil kerjanya. Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*) dan pengendalian (*controlling*) apabila semua itu berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjanganya tersedia dan memenuhi persyaratan maka organisasi akan mampu meningkatkan kinerjanya (**Suwindia & Wati, 2021**)

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Pengertian lain kata "kinerja" dalam bahasa Indonesia adalah terjemahan dari kata dalam bahasa Inggris "performance" yang berarti; (1) pekerjaan, perbuatan atau (2) penampilan, pertunjukan.

Sedangkan kinerja dalam istilah ilmu administrasi atau ilmu manajemen memiliki pengertian yang hampir sama dengan di atas *performance* yang berarti unjuk kerja atau kinerja, namun terminologi ini telah di Indonesikan menjadi performan. Dengan demikian yang dimaksud dengan kinerja adalah unjuk kerja yang diperlihatkan dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan secara individu atau kelompok dalam suatu institusi atau organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan institusi atau organisasi. Kinerja yang diharapkan merupakan tujuan akhir dari suatu kegiatan yang dilakukan oleh institusi atau organisasi. Kinerja itu dapat berbentuk kinerja managerial (*managerial performance*) dan kinerja individu (*employee performance*).

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (**Zulkifli, 2022**) Kinerja pegawai 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. Kinerja dapat diukur dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan atasannya kepadanya (**Syafruddin & Nurdiansyah, 2023**)

Berdasarkan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut, terdapat tiga variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut yaitu motivasi kerja, Lingkungan kerja dan disiplin kerja melalui penelitian ini akan diuji derajat keeratan hubungannya dengan variabel kinerja pegawai (**Syafruddin & Nurdiansyah, 2023**). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yakni motivasi. Memiliki motivasi akan mendorong mereka aktif menyelesaikan berbagai tugas sesuai tanggung jawab yang diemban. Seorang pegawai yang termotivasi akan mempunyai kepuasan kerja dan performa tinggi, serta mempunyai keinginan kuat untuk berhasil (**Christian & Kurniawan, 2021**) Motivasi kerja pegawai adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya (**Yohanes B Windo Thalibana, 2022**)

Fenomena yang terjadi pada motivasi Dinas Perhubungan Kabupaten Solok (DISHUB) adalah kurangnya motivasi yang diberikan dalam bekerja, ini terlihat dari kurangnya kesadaran pegawai untuk bekerja secara profesional dalam menjalankan tugas yang diberikan, misalnya masih banyaknya pegawai yang kurang percaya diri

serta masih banyaknya pegawai yang tidak memiliki tanggungjawab terhadap pekerjaannya. Contohnya kurangnya motivasi yang diberikan atasan kepada pegawai seperti memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi lingkungan kerja salah satu faktor penting dalam meningkatkan suatu kinerja. Dimana lingkungan kerja dapat membuat suatu kinerja yang baik dan membuat suatu kinerja yang tidak baik. lingkungan kerja adalah segala hal yang mendukung dan mempengaruhi aktivitas karyawan di kantor. Lingkungan kerja dapat bervariasi tergantung pada banyak faktor, termasuk budaya perusahaan dan desain fisik kantor.

Lingkungan kerja terbagi atas dua yakni lingkungan kerja berbentuk fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja berbentuk fisik maksudnya adalah lingkungan kerja yang berupa sarana prasarana dan fasilitas yang disediakan oleh instansi untuk melakukan kegiatan organisasi. Lengkap dan tidak lengkapnya fasilitas tersebut tentunya akan berpengaruh terhadap kualitas kerja seorang pegawai. Selain itu lingkungan kerja artinya lingkungan yang mengarah kepada suasana yang dibangun di organisasi seperti hubungan dengan atasan atau rekan sejawat pegawai, kepemimpinan dan lain-lain.

Menurut Fx.Pudjo Wibowo dan Gregorius Widiyanto (**Wibowo, 2019**) Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam menciptakan kinerja pegawai karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan

meningkatkan kinerja organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila karyawan mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik (**Syafruddin & Nurdiansyah, 2023**) Fenomena yang terjadi pada Dinas Perhubungan kabupaten Solok (DISHUB) pada lingkungan kerja masih ada yang belum terpenuhi fasilitas yang diberikan kepada pegawai hal tersebut menimbulkan beberapa pegawai tidak merasa puas atas hasil kerjanya. Berikut Data fasilitas lingkungan kerja pada dinas perhubungan Kabupaten Solok

Tabel 1.3 Data Fasilitas lingkungan kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Solok

NO	Jenis Fasilitas	Banyak/Jumlah	Ket
1	Bangunan/Gedung		
	Bangunan Gedung Kantor Permanen	4	
	Bangunan Pengujian Kelayakan Permanen	1	
	Rumah Negara Golongan III Tipe C Permanen	1	
	Tanah Lapangan Parkir Tanah keras	1	
2	Fasilitas Penunjang		
	Mini Bus (Penumpang 14 orang kebawah)	3 Unit	
	Micro Bus	2 Unit	
	Sepeda Motor	3 Unit	
	Laptop	3 Unit	
	Lemari Kayu	12 Buah	
	Papan Nama Instansi	1 Buah	
	Meja Rapat	1 Buah	
	Kursi tamu	1 Buah	
	Kursi putar	3 Buah	
	Mesin Penghisap Debu	1 Buah	
	Televisi	1 Buah	
	Sound System	2 Buah	
	Meja Kerja	11Buah	
	Kursi Kerja	7 Buah	
	Camera Digital	1 Buah	

P.C Unit	5 Buah	
Server	1 Buah	
Router	1 Buah	
Printer	4 Buah	

Sumber : Dinas Perhubungan Kabupaten Solok

Disiplin merupakan tonggakpenopang bagi keberhasilan tujuan organisasi, baik organisasi sektor publik(Pemerintahan) maupun sektor swasta.Untuk itu, setiap organisasi harusmenerapkan kebijakan disiplin pada pegawai dalam organisasi-organisasitersebut bagi pegawai, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalammenyelesaikan tugas dan kewajibannya.Disisi lain, organisasi juga akan memperoleh manfaat dari penerapankebijakan disiplin. Tanpa adanya disiplin dan ancaman tindakan disiplin,efektifitas organisasi akan menjadi sangat terbatas

(Zahratulfarhah et al., 2022) berpendapat disiplin kerja ialah kesadaran moral pegawai untuk mematuhi semua standar sosial yang berlaku dan peraturan perusahaan. Menurut (Wahidah, 2019) Manjer berkomunikasi dengan karyawan melalui penggunaan disiplin kerja sebagai sarana untuk meningkatkan kesadaran dan memastikan bahwa pegawai bersedia mematuhi semua norma dan aturan sosial dalam organisasi perusahaan. Pada Kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran moral pegawai.

Menurut (Christian & Kurniawan, 2021), “Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak

tertulis". Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang telah ditetapkan, baik norma dan peraturan yang berlaku pada perusahaan maupun organisasi.

Adanya upaya menggunakan disiplin kerja maka akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, dalam hal ini adalah kinerja dari pegawai yang bersangkutan dan mampu memberikan kontribusi yang terbaik dalam pencapaian tujuan. Tujuan dalam bidang sumber daya manusia adalah agar sumber daya manusia atau tenaga kerja yang dimilikinya benar-benar dapat berkerja.

**Tabel 1.4 Absensi Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan Kabupaten Solok
November 2023- Oktober 2024**

No	Bulan	Izin	Sakit	Terlambat datang	keterangan
1	November	2	3	18	
2	Desember	5	3	9	
3	Januari	2	2	18	
4	Februari	2	1	14	
5	Maret	2	1	23	
6	April	3	1	23	
7	Mei	2	5	14	
8	Juni	1	3	16	
9	Juli	5	3	22	
10	Agustus	5	3	20	
11	Sepetember	4	2	24	
12	Oktober	3	2	18	

Sumber: Dinas Perhubungan Kabupaten Solok

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan para pegawai yang terbanyak adalah bulan Maret, April 2023 yang cukup tinggi yaitu rata-rata terlambat mencapai 23 kali terlambat, selain itu keterlambatan terendah terjadi pada bulan Desember 2023 sebanyak 9 kali, faktor keterlambatan pegawai menjadi kurangnya disiplin pegawai dalam menjalankan tugas sehingga kurangnya efektivitas dalam berkerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Fenomena yang terjadi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Solok masih adanya beberapa pegawai yang belum menerapkan disiplin dengan baik seperti ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan perusahaan, penulis melihat masih adanya pegawai yang sempat curi curi waktu dengan main game online sementara pekerjaan masih menumpuk dan waktu jam istirahat yang diperpanjang oleh pegawai sendiri setiap harinya.

Berdasarkan fenomena diatas menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berhubungan terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Dinas Perhubungan Kabupaten Solok. Sehingga judul yang di angkat oleh penulis adalah: **“Pengruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinasa Perhubungan Kabupaten Solok”**

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan penelitian yang di ajukan ini dapat di identifikasi Permasalahan sebagai berikut :

1. Adanya Pegawai yang datang terlambat dan meninggalkan pekerjaan sebelum jam operasional berakhir
2. Masih teradapat beberapa Lokasi yang kurang bersih yang membuat pegawai kurang nyaman dalam melakukan pekerjaan
3. Pegawai kurang memiliki semangat dalam melakukan pekerjaanya dikarenakan kurangnya motivasi dalam berkerja
4. Adanya beberapa pegawai yang Dinas perhubungan kabupaten solok menunda perkerjaan sehingga berakibat tidak terselesaikanya tugas atau perkerjaan tepat waktu yang di tentukan.
5. Kurang maksimalnya kinerja pegawai dimana masih terlihat ada beberapa pegawai yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal diluar pekerjaan.
6. Kurangnya motivasi yang diberikan kepada pegawai mengakibatkan kinerja pegawai menurun
7. Lingkungan kerja yang masih kurang baik yang ditandai dengan masih ada beberapa fasilitas yang belum memadai.

1.3 BatasanMasalah

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi masalah dengan Lingkungan kerja (X1), dan Disiplin kerja (X2) sebagai variabel bebas dan kinerja

Pegawai (Y) sebagai variabel terikat dengan Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Dinas Perhubungan Kabupaten Solok.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Solok?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Solok?
3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Solok?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Solok?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara langsung pada Dinas Perhubungan Kabupaten Solok?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Solok?
7. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Solok melalui motivasi kerja?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Solok?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Solok
3. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada dinas perhubungan Kabupaten Solok
4. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada dinas perhubungan Kabupaten Solok
5. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan Kabupaten Solok
6. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara langsung pada dinas perhubungan Kabupaten Solok
7. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan Kabupaten Solok melalui motivasi kerja

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis
 - a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi pembaharuan ilmu penelitian manajemen sumber daya manusia.

- b. Membuat inovasi penggunaan metode eksperimen dalam peningkatan penelitian.
- c. sebagai pijakan dan refrensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis dimana dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang cara meningkatkan kinerja karyawan
- b. Bagi penelitian selanjutnya dimana dapat menambah pengetahuan dan sumbangan pemikiran tentang cara mengembangkan sumber daya manusia
- c. Bagi Perusahaan atau organisasi sebagai bahan pertimbangan dalam Menyusun program peningkatan kinerja pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Solok.