

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam mengelola suatu organisasi karena jika sumber daya manusia berkualitas dan memiliki kinerja yang baik maka dapat menunjang keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, sebaliknya sumber daya manusia yang tidak berkualitas dan kinerjanya buruk merupakan masalah yang dapat membuat perusahaan atau instansi dalam kondisi merugi. Mangkunegara (2013) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Mangkunegara (2003) kinerja adalah pelaksanaan tanggung jawab karyawan dengan pencapaian hasil kerja sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ada didalam perusahaan. Rivai (2013), "Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki"

Rivai (2011) mengatakan sesungguhnya motivasi menjadi serangkaian perilaku dan nilai-nilai yang mempengaruhi pribadi untuk memperoleh hal yang tertentu sesuai dengan tujuan individu. Edy (2009), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Singodimedjo Edi (2009) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Hartatik (2014), “Disiplin kerja merupakan alat untuk mengubah perilaku sekaligus sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran terhadap segala aktivitas dan standar sosial yang berlaku”. Disiplin kerja merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari pegawai dalam melakukan pekerjaan, karena dengan disiplin tersebut pegawai dapat terhindar dari berbagai hal yang dapat mengganggu proses pekerjaan.

Profesionalisme menurut Sedarmayanti (2010) adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik. Ukuran profesionalisme adalah kompetensi, efektivitas, dan efisiensi, serta bertanggung jawab.

Siagian (2014) “Profesionalisme adalah pelaksanaan proses dalam hal dilakukan secara profesional, pada waktu yang tepat, dan dengan prosedur yang mudah diakses”. Kemampuan profesionalisme kerja yang baik maka pencapaian tujuan organisasi akan lebih cepat tercapai.

**Balai Wilayah Sungai Maluku Utara sendiri mempunyai Tugas Pokok,** Berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor : 21/PRT/M/2010 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Kementerian Pekerjaan Umum pada Pasal 98, Balai Wilayah Sungai Maluku Utara mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan sumber daya air di WS Halmahera Utara dan WS Halmahera Selatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan konstruksi, operasi dan pemeliharaan dalam rangka konservasi dan pendayagunaan sumber daya air dan pengendalian

daya rusak air pada sungai, danau, waduk, bendungan dan tampungan air lainnya, irigasi, air tanah, air baku, rawa, tambak dan pantai.

Untuk mencapai tujuan keberhasilan suatu instansi tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki. Maka instansi harus memilih sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, karena setiap instansi memiliki cara tersendiri dalam mencapai tujuan sehingga diperlukan kerja sama yang baik antara pemimpin dan pegawai maupun sesama pegawai agar dapat bekerja secara optimal, efektif, dan produktif guna mencapai tujuan visi dan misi pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Maluku Utara .

Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, Kinerja para pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu instansi jika kinerja pegawai baik maka kinerja instansi akan meningkat sebaliknya jika kinerja pegawai buruk dapat menyebabkan penurunan kinerja instansi.

Motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seorang pegawai tidak akan merasa antusias menyelesaikan pekerjaannya jika tidak mendapatkan dorongan dan penghargaan yang menyebabkan pegawai kurang semangat dalam bekerja dan mudah putus asa apabila mengalami kegagalan, pemimpin harus peka terhadap kondisi ini karena akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Disamping faktor motivasi, disiplin kerja juga faktor yang sangat penting di dalam suatu instansi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. karena dengan

disiplin kerja suatu organisasi dapat mencapai tujuan dari program kerja yang dikerjakannya disiplin kerja yang semampai bisa memudahkan instansi dalam memperoleh misinya, apabila pegawai menerapkan disiplin kerja di dalam diri mereka dan menyadari tanggung jawab yang diberikan maka kinerja pegawai pun akan meningkat. Dan profesionalisme kerja juga merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karena pegawai yang bersikap profesional pasti tahu tugas dan tanggung jawab serta bisa fokus dan konsisten terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai permasalahan yang saat ini terjadi di Kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Maluku Utara yaitu pegawai belum dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh instansi, dilihat dari masih ada pekerjaan yang tertunda dan tidak selesai sesuai dengan waktu yang diberikan oleh pimpinan. Kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan dan sesama rekan kerja menyebabkan pegawai kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya bahkan sering menunda pekerjaan sehingga pekerjaan lainnya terhambat dan tidak dapat selesai sesuai dengan waktu yang diberikan hal ini dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun. Dari hasil observasi langsung masalah yang terjadi terkait dengan disiplin kerja yaitu masih ada pegawai yang tidak menaati peraturan yang berlaku seperti datang terlambat, berpakaian kurang rapi, disaat jam kerja berlangsung masih ada pegawai yang malah duduk bersantai dikantin, masuk dan pulang kerja tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan hal ini dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun. Terkait dengan profesionalisme kerja yaitu

masih ada pegawai yang tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan dengan tepat waktu.

Penelitian ini tidak terlepas dari *Gap Research* yaitu: Penelitian Dewi dan Suwarno (2014) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di *One Way Production* menggunakan metode analisis regresi linear berganda Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Paramaduhita dan Mustikasari (2018) Pengaruh Pendidikan Profesionalisme dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Ahli Daya Pada Masa Pandemi di PT. PLN (PERSERO) Unit Layanan Pelanggan Kawangkoan Hasil penelitian ini menunjukkan Pendidikan, Profesionalisme dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kawangkoan. Secara parsial, Profesionalisme dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Pendidikan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Wagenaar et al (2019) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk Sampling jenuh sebagai teknik pengambilan sampel Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, variabel motivasi kerja dan

disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk.

Berdasarkan *Gap Research* dari kajian empiris diatas dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang diangkat oleh penulis yaitu Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Profesionalisme Kerja (X3) dapat mempengaruhi variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Serta terdapat hubungan secara teoritis dan empiris antar variabel sehingga membuat penulis mengangkat kajian penelitian ini. Dari uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul ***“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Maluku Utara”***.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian PUPR Balai Wilayah Sungai Maluku Utara ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian PUPR Balai Wilayah Sungai Maluku Utara ?
3. Apakah profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian PUPR Balai Wilayah Sungai Maluku Utara ?
4. Apakah motivasi disiplin kerja dan profesionalisme kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian PUPR Balai Wilayah Sungai Maluku Utara ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas maka, penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian PUPR Balai Wilayah Sungai Maluku Utara
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian PUPR Balai Wilayah Sungai Maluku Utara
3. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian PUPR Balai Wilayah Sungai Maluku Utara
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian PUPR Balai Wilayah Sungai Maluku Utara

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun beberapa manfaat yang diinginkan melalui Penelitian ini diharapkan berguna bagi pihak yang berkepentingan:

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pihak Kantor Kementerian PUPR Balai Wilayah Sungai Maluku Utara dalam mengatasi masalah terkait dengan motivasi, disiplin kerja dan profesionalisme kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai
2. Hasil penelitian ini diharapkan agar menambah ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan motivasi, disiplin kerja, profesionalisme kerja serta kinerja pegawai. Dan penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan

bahan perbandingan maupun referensi untuk melakukan penelitian lainnya yang lebih mendalam.