

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi berupaya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai. Dalam kegiatan organisasi, seringkali pihak sumber daya manusia menemukan kesulitan dalam mengatur rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan pegawai. Menurut Busro (2018) produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang atau jasa menurut suatu rencana dalam waktu tertentu. Produktivitas kerja bukan semata - mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja, melainkan juga untuk kualitas kerja yang juga penting diperhatikan. Indikator dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketetapan waktu, tingkat kesalahan, tingkat absensi (pitara 2018).

Sedangkan menurut Hasibuan (2018) produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Menurut Kusrianto (2017) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien. Produktifitas sangat berpengaruh terhadap hasil kerja yang akan didapatkan, seperti di Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat. Terdapat permasalahan pada produktifitas pegawai Dinas SDABK yaitu dapat dilihat dari terdapatnya

beberapa proyek yang tidak berjalan sesuai dengan target, salah satunya pada proyek perbaikan saluran irigasi yang berada pada ruas Pasaman Barat. Dimana seharusnya proyek tersebut dapat diselesaikan dengan jangka waktu 25 hari kerja, tetapi belum selesai sampai hari ke 47 kerja. Hal tersebut membuktikan rendahnya produktifitas pegawai di Dinas SDABK. Keterlambatan penyelesaian tersebut diduga karena pengawas proyek tidak melakukan tugasnya sesuai dengan prosedur. Sehingga Dinas SDABK menerima surat teguran daerah setempat.

Berikut adalah tabel jumlah pegawai Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi:

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi Provinsi Sumbar

No	Pendidikan	ASN	Honor	Jumlah
1	S2	32	0	32
2	S1/ D IV	71	9	80
3	D III	8	13	21
4	SMA/SMK	16	0	16
5	SMP	1	0	1
Total		128	22	150

Sumber: Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat, 2023

Pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi terdapat beberapa faktor yang diduga mempengaruhi produktivitas yaitu; kompensasi sumber daya manusia, motivasi dan semangat, tanggungjawab, *reward and punishment*, lingkungan kerja. Untuk mengetahui apakah produktifitas perusahaan baik atau buruk perusahaan wajib melakukan pengukuran kinerja pegawai. Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi menunjukkan masih belum optimalnya kinerja pegawai yang dilihat dari pencapaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sebagai berikut:

Tabel 1.2 Penilaian Capaian Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi Bulan Januari - Oktober 2023

NO	BIDANG	NILAI CAPAIAN SKP (100%)
1.	Sekretariat	85 %
2.	Bidang Pelaksanaan Jaringan Sumber Air	87,50 %
3.	Bidang Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air	87,28 %
4.	Bidang Bina Konstruksi	82,58 %
5	UPTD Balai SDABK Wilayah Utara	88,67 %
6.	UPTD Balai SDABK Wilayah Selatan	87,72 %

Sumber: Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat, 2023

Dari tabel 1.1 dapat dilihat penilaian capaian sasaran kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi rentang waktu bulan Januari – Oktober 2023. Dari masing-masing bidang masih ditemukan persentase yang belum maksimal dikarenakan program kerja masing-masing bidang tidak terealisasi sesuai waktu yang telah ditentukan.

Selain itu berdasarkan hasil pengamatan selama melaksanakan praktek Magang penulis di Kantor Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi penulis melihat permasalahan adanya gejala kurang baiknya produktifitas kerja pegawai. Hal ini dilihat dari fenomena-fenomena yang terjadi yaitu: (1) Dari pengamatan penulis ada pegawai lebih mementingkan kepentingan pribadi daripada kepentingan organisasi. Terlihat dari adanya pegawai yang datang hanya sekedar mengikuti apel pagi saja dan mengambil absen, setelah itu pergi lagi untuk menyelesaikan urusan pribadinya. (2) Dari pengamatan penulis ada pegawai yang belum menerima aturan yang ada di kantor. Terlihat dari adanya pegawai yang meninggalkan kantor tanpa seizin atasan, seperti terlihat pegawai pada bagian umum yang ditugaskan dalam pelayanan informasi yang bertugas mencatat nomor surat masuk dan surat keluar sering meninggalkan pekerjaannya tanpa izin sehingga

adanya yang meminta nomor surat harus menunggu. (3) Dari pengamatan penulis terdapatnya pegawai yang tidak aktif terlibat dalam kegiatan kantor. Terlihat dari ada pegawai tidak melibatkan dirinya saat kegiatan rutin non kantor, seperti tidak mengikuti kegiatan apel pagi, kegiatan olahraga senam pagi, serta kegiatan ceramah agama yang diadakan seminggu sekali. (4) Dari pengamatan penulis ada pegawai yang tidak mepedulikan pekerjaannya. Seperti pada saat membuat laporan bulanan pegawai tidak melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, sehingga ketika adanya tim penilai dari pusat yang datang pegawai terburu-buru dalam mengerjakan pekerjaannya. (5) Dari pengamatan penulis ada pegawai yang tidak menyukai pekerjaannya sehingga dalam melaksanakan tugas pegawai tidak sungguh-sungguh. Terlihat dari adanya tugas yang tidak sesuai sebagaimana yang diharapkan dan harus dilakukan pengulangan. Berdasarkan pemaparan tersebut bahwa terdapat masalah disiplin, motivasi dan semangat kerja pegawai di Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi.

Kedisiplinan merupakan faktor utama yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Menurut Hamali (2018) mengemukakan bahwa, “Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dengan demikian, maka disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi.

Hal ini sesuai dengan peraturan pemerintah republik Indonesia nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan

dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Sedangkan menurut Hasibuan (2018) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Kasus kedisiplinan yang sering di lakukan oleh Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi diantaranya; kurangnya disiplin kerja pegawai yang masuk kerja tidak sesuai dengan peraturan disiplin yang ada dalam organisasi atau datang terlambat. Hal itu berarti mereka melalaikan tanggungjawab serta melanggar peraturan disiplin kerja yang di terapkan oleh Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi Sumatera Barat. Dengan adanya kondisi tersebut, tentu saja akan mempengaruhi kinerja masing-masing pegawai.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti untuk mengamati kehadiran pegawai dalam penggunaan abon pada Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat yang dilakukan pada tanggal 18 November 2023 sampai dengan 21 November 2023 sehingga diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1.1 Observasi dari Kehadiran Pegawai

No	Daftar Pertanyaan	Ya	Persentase	Tidak	Persentase	Total
1	Pegawai ASN hadir di kantor tepat waktu	13	43%	17	57%	100%
2	Pegawai ASN keluyuran saat jam kerja	19	63%	11	37%	100%

Sumber: Dinas SDABK, 2023

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa masih adanya pegawai yang kehadirannya belum tepat waktu dan keluyuran saat jam kerja, ini berarti bahwa pegawai pada Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Konstruksi masih banyak yang

belum disiplin. Peneliti juga melakukan observasi dan pengamatan dalam 3 hari berturut-turut terdapat pimpinan pada Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Konstruksi ini tidak hadir tepat waktu dan jam pulang yang lebih awal, seharusnya pimpinan merupakan sebagai contoh bagi para pegawainya agar disiplin juga dalam kehadiran. Jadi dapat disimpulkan bahwasanya disiplin kerja pegawai Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat belum maksimal

Disamping itu penempatan pegawai yang belum sesuai dengan kebutuhan tugas memberikan dampak bagi keterlambatan pelayanan administrasi. Juga masih terdapat penyimpangan yang dilakukan oleh pegawai dalam menggunakan jam kerja dan masih ada kesalahan mengentri data sehingga dapat memperlambat penyelesaian pekerjaan.

Motivasi kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas karyawan menurut Krisnandi atau Krisnaldi (2022). Motivasi adalah suatu proses yang menentukan pilihan antara beberapa alternatif dari kegiatan sukarela. Sebagian dari perilaku di pandang sebagai kegiatan yang dapat di kendalikan orang secara sukarela, dan agar kegiatan itu dapat di lakukan secara sukarela, maka di perlukan motivasi. Karena motivasi suatu pendorong bagi pegawai untuk mau bekerja dan dapat menimbulkan gairah dalam bekerja secara kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Maka motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna untuk mencapai suatu tujuan. Dengan demikian motivasi merupakan variabel penting untuk mendapatkan produktivitas kerja pegawai yang optimal. Aspek ini menjadi penting karena kurangnya aktivitas pegawai di kantor yang di pengaruhi oleh

semangat dan apresiasi dari atasan.

Pada Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Konstruksi, terlihat bahwa terdapat pelanggaran dalam hal menjaga motivasi pegawai. salah satu aspek yang ada adalah kurangnya komunikasi langsung antara kepala dinas dengan pegawai. Komunikasi yang terbatas ini mungkin membatasi pemahaman tentang tujuan, ekspektasi, atau rencana yang dimiliki oleh pegawai.

Keterbatasan ini juga dapat menyebabkan kurangnya penghargaan atau pengakuan terhadap kontribusi pegawai, yang penting untuk memelihara semangat dan motivasi mereka. selain itu, jika kepala dinas selalu memilih jalur komunikasi dengan perantara, hal ini bisa membatasi hubungan personal dan kedekatan antara atasan dan bawahan. Kedekatan ini penting untuk membangun ikatan yang kuat antara pegawai dengan atasan mereka, yang dapat memengaruhi tingkat motivasi dan keterlibatan dalam pekerjaan.

Kedua faktor di atas berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Semangat kerja karyawan juga menjadi penentu produktif atau tidaknya suatu organisasi. Semangat kerja merupakan sikap mental dari individual tau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan yang di bebaskan kepadanya. Menurut Busro (2018) semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Beberapa kasus yang terjadi pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina

Konstruksi adalah; tertundanya beberapa proyek akibat kurangnya semangat kerja dan lambatnya penanganan kasus yang ada pada proyek salah satunya adalah terlambatnya pengecekan kondisi pekerja pada saat proyek. Ketiga faktor di atas merupakan masalah utama yang sering di hadapi oleh para pekerja di sebuah organisasi tantangan kedisiplinan, motivasi dan semangat kerja yang sering di hadapi oleh para pekerja di berbagai organisasi. Menciptakan dampak negatif yang signifikan terhadap produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan karyawan. kurangnya kepatuhan terhadap peraturan, motivasi yang rendah, dan kurang semangat kerja dapat menyebabkan ketidakstabilan lingkungan kerja, penurunan kinerja, dan tingkat *turnover* yang tinggi.

Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi adalah Dinas membantu urusan pemerintahan daerah di bidang pekerjaan umum dan penataan ruang. Bidang pekerjaan umum mencakup berbagai kegiatan yang berkaitan dengan infrastruktur, pembangunan, dan layanan yang mendukung kebutuhan masyarakat secara umum. penataan ruang mengacu pada proses perencanaan, pengaturan, dan pengelolaan ruang dalam suatu wilayah, bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang fungsional, berkelanjutan, dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat serta kepentingan pembangunan. Sektor Sumber Daya Air dan Sektor Bina Konstruksi yang menjadi kewenangan provinsi serta tugas pembantuan yang ditugaskan kepada provinsi. Untuk terlaksananya seluruh tugas – tugas dengan baik.

Organisasi perlu produktivitas kerja pegawai yang tinggi dengan memperhatikan faktor – faktor yang dapat mempengaruhinya yaitu disiplin, motivasi dan semangat kerja para pegawai. Sebagai pegawai setiap tindakan dan perbuatan yang dilakukan harus sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh

organisasi.

Pengambilan objek pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi sangat penting yang mencakup aspek keberlanjutan, Pengambilan objek dan penelitian yang dilakukan di Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi merupakan langkah kunci untuk memastikan pengelolaan sumber daya air dan pembangunan infrastruktur yang berkelanjutan serta berdampak positif terhadap lingkungan dan masyarakat pengembangan infrastruktur, dan penting untuk memilih topik yang relevan dan dapat memberikan kontribusi pada pemahaman atau perbaikan dalam bidang tersebut. Oleh karena itu, perlu adopsi pendekatan holistik yang melibatkan kepemimpinan, program keterlibatan karyawan, komunikasi yang jelas, dan pembentukan budaya kerja positif untuk mengatasi tantangan ini dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas tinggi, kepuasan kerja, dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Secara umum yang menjadi pendukung dalam penelitian ini, dapat di ambil dari penelitian terdahulu berdasarkan jurnal berikut:

Semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Garuda Zebec (Sari 2020). Motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai dinas perindustrian dan tenaga kerja kabupaten Tegal (Hartanto 2020).

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik mengambil sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Konstruksi Sumatera Barat”**

1.2 Rumusan Masalah

Untuk memudahkan peneliti nantinya dan agar peneliti lebih memiliki arah dalam melakukan penelitian, untuk itu terlebih dahulu perlu dilakukan perumusan masalah

1. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat.
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat.
3. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat.
4. Bagaimana pengaruh disiplin, motivasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat.

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk menjawab dan menganalisis masalah di atas maka dalam penelitian ini yang menjadi tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja yang terdapat pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina konstruksi Provinsi Sumatera Barat
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja yang terdapat pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat
3. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja yang terdapat pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi Provinsi

Sumatera Barat.

4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin, motivasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini di dapat memberikan manfaat atau kegunaan bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang bagaimana pengaruh disiplin, motivasi dan semangat kerja terhadap produktivitas pegawai Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat. Adapun manfaat teoritis dan praktis dari penelitian yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan mampu memberikan manfaat, wawasan serta pengetahuan tentang bagaimana pengaruh disiplin, motivasi dan semangat kerja terhadap produktivitas pegawai Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan data, manfaat serta pengetahuan bagi mahasiswa untuk menjadi mahasiswa yang aktif dan berkualitas, khususnya tentang bagaimana pengaruh disiplin, motivasi dan semangat kerja terhadap produktivitas pegawai Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat.

1.5 Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini agar lebih fokus untuk menghindari adanya perluasan masalah terhadap penelitian yang di angkat perlu di batasi variabelnya, oleh karna

itu masalah ini hanya membahas tentang kedisiplinan, motivasi dan semangat kerja terhadap produktivitas pegawai Dinas Sumber daya Air Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumbar.