

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Istilah kinerja semula dari kata produksi atau kinerja aktual (efisiensi kerja yang sebenarnya atau prestasi seseorang), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dimiliki pegawai selama melakukan pekerjaan. tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Secara umum kinerja (performance) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Selain itu setiap perusahaan, instansi maupun lembaga pasti membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia dibutuhkan sebagai penggerak motor serta pendaya guna dalam menjalankan aktivitas organisasi, Agar semua aktivitas manajemen berjalan dengan lancar dan baik suatu organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan, disiplin yang tinggi serta berpenampilan yang menarik. Kantor UPT Pengelolaan Irigasi Kualuh Barumon Provinsi Sumatera Utara adalah suatu lembaga negara yang bertugas untuk mensejahterakan pemanfaatan sumber daya air untuk rakyat. Kinerja merupakan sebuah cara yang dipakai dalam menentukan apakah individu bisa sukses ketika melaksanakan suatu kegiatan dalam organisasi bisnis, melakukan kegiatan dalam waktu yang sudah ditetapkan melalui sumber yang ada. Berlandaskan Ketetapan Pemerintah No.30 Tahun 2019 mengenai pemutusan suatu pekerjaan terhadap

karyawan adalah Sasaran Kerja Pegawai (SKP) serta Perilaku Kerja (PK). Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu organisasi atau instansi karena sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang sentral dalam setiap kegiatan instansi.

Salah satu pendorong penting yang memotivasi manusia untuk bekerja adalah adanya kebutuhan manusia yang harus dipenuhi. Dengan kata lain, manusia mengandalkan keinginannya untuk mencari nafkah dan menjual tenaga, pikiran, dan waktunya kepada organisasi untuk mendapatkan imbalan yang sesuai.

Pada dasarnya pegawai di instansi pemerintah berbagai negara, mempunyai peran utama sebagai pelaksana peraturan perundang-undangan, menjalankan fungsi manajemen pelayanan publik, pengelola pemerintahan dan aset negara/daerah.

Salah satu faktor untuk yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu instansi adalah Lingkungan Kerjanya. Lingkungan kerja di UPT Pengelolaan Irigasi Kualuh Barumun dapat dikatakan baik apabila hubungan antar karyawan berjalan dengan baik sehingga rekan kerja merasa nyaman di lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja tidak baik, karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Dan jika fasilitas tersebut dilengkapi di area tersebut, karyawan akan merasa aman. Lingkungan kerja dikatakan baik jika bersih, sehat, nyaman dan menyenangkan. Hal ini memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih nyaman dan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih nyaman. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak kondusif dan tidak mendukung, karyawan akan merasa tidak nyaman, kurang nyaman, dan kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Diamati oleh peneliti lingkungan kerja di UPT Pengelolaan Irigasi Kualuh Barumun Rantauprapat sangat kurang nyaman, karena lingkungan yang berada pada UPT Pengelolaan Irigasi Kualuh Barumun Rantauprapat Masih ada banyak ruang untuk perbaikan, terutama terkait lokasi toilet umum, ruang makan, dan musala. Beberapa ruangan yang ada terlihat kurang penerangan dan sirkulasi udara yang ada tidak maksimal. Masih belum optimal dalam hal penataan ruang, karena berkas-berkas kerja masih ditemukan tidak teratur. Selain Lingkungan

kerja, Disiplin Kerja Sangat menentukan Kinerja Pegawai di UPT Pengelolaan Irigasi Kualuh Barumun Rantauprapat, Karena Disiplin Kerja Dapat Ini digunakan untuk memotivasi karyawan untuk bekerja baik secara individu maupun kelompok secara disiplin. Selain itu, disiplin juga membantu mendidik karyawan untuk mengikuti dan menikmati aturan, prosedur, dan kebijakan yang ada untuk mencapai kinerja yang baik. Disiplin adalah kemauan dan kerelaan seseorang untuk mengikuti dan mengikuti norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik memudahkan pencapaian tujuan perusahaan, tetapi disiplin yang buruk menjadi penghambat dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Factor lain yang menentukan Kinerja Pegawai di UPT Pengelolaan Irigasi Kualuh Barumun Adalah Motivasi Kerja, motivasi yang diharapkan karyawan merupakan fungsi dari motivasi dan keterampilan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika motivasi tinggi didukung oleh keterampilan tinggi, kinerja karyawan juga tinggi, dan sebaliknya, ketika motivasi rendah didukung oleh keterampilan rendah, kinerja karyawan juga rendah.

Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Motivasi kerja di UPT Pengelolaan Irigasi Kualuh Barumun Rantauprapat Karena kinerja pekerjaan yang ditentukan oleh manajemen tidak mencukupi, ada ketidaksesuaian antara pekerjaan yang ditentukan oleh manajemen dan keterampilan karyawan, sehingga sulit bagi karyawan untuk dipromosikan secara profesional. Disisi Lain Kerja sama Juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja Pegawai. Pengelompokan yang terjadi di antara makhluk-makhluk hidup yang kita kenal. Kerja sama atau belajar bersama adalah proses beregu (berkelompok) di mana anggota-anggotanya mendukung dan saling mengandalkan untuk mencapai suatu hasil mufakat. Ruang kelas suatu tempat

yang sangat baik untuk membangun kemampuan kelompok (tim), yang anda butuhkan kemudian di dalam kehidupan.

Kerjasama dapat menghilangkan hambatan mental akibat terbatasnya pengalaman dan cara pandang yang sempit. Jadi akan lebih mungkin menemukan kekuatan dan kelemahan diri, belajar untuk menghargai orang lain, mendengarkan dengan pikiran terbuka, dan membangun persetujuan kerjasama. Dengan bekerjasama kelompok kecil akan mampu mengatasi berbagai bentuk rintangan, bertindak mandiri dan dengan penuh rasa tanggung jawab, mengandalkan bakat atau pemikiran setiap anggota kelompok, mempercayai orang lain, mengeluarkan pendapat dan mengambil keputusan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi dan kerjasama merupakan faktor-faktor yang membantu pegawai di tempat kerja, yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh instansi pemerintah. Sebaliknya, penurunan kondisi kerja karyawan, disiplin kerja, motivasi dan kerja sama pada akhirnya mengarah pada fakta bahwa kinerja karyawan mengarah pada hasil kerja yang buruk. Oleh karena itu, pengaruh lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja dan kerjasama terhadap kinerja pegawai merupakan faktor terpenting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan, Jumlah pegawai di UPT Pengelolaan Irigasi Kualuh Barumun Rantauprapat sebanyak 35 orang, yang terdiri dari 17 pegawai negeri sipil dan delapan belas pegawai honorer. Data yang ada menunjukkan bahwa terdapat 1 pegawai dengan pendidikan S2, delapan belas pegawai dengan pendidikan terakhir S1, tiga pegawai dengan pendidikan DII, dan tiga belas pegawai dengan pendidikan terakhir SMA. Apabila kompetensi pegawai meningkat maka kinerja juga akan meningkat.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian pada UPT Pengelolaan Irigasi Kualuh Barumun Rantauprapat mengenai kinerja pegawainya. Adapun judul penelitian yang ingin di teliti oleh penulis adalah **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN KERJA SAMA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPT PENGELOLAAN IRIGASI KUALUH BARUMUN RANTAUPRAPAT ”**.

## **B. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Agar permasalahan dalam penelitian ini tidak meluas, perlu pembatasan masalah sebagai berikut:

- a) Penelitian dilakukan terhadap pegawai pada UPT Pengelolaan Irigasi Kualuh Barumun Rantauprapat
- b) Variabel yang diteliti yaitu variabel independen (X) : Lingkungan kerja ( $X_1$ ) Disiplin kerja ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_3$ ) Kerja Sama ( $X_4$ )  
Sedangkan variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai.

### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat saya rumuskan sebagai berikut. Masalah yang dibahas dalam kajian ini adalah:

- a). Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPT. Pengelolaan Irigasi Kualuh Barumun.

- b). Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPT. Pengelolaan Irigasi Kualuh Barumun.
- c). Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPT. Pengelolaan Irigasi Kualuh Barumun.
- d). Apakah Kerja Sama, berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPT. Pengelolaan Irigasi Kualuh Barumun.
- e). Apakah Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi dan Kerja Sama secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Pengelolaan Irigasi Kualuh Barumun Rantauprpat.

### **C.Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada pegawai Kantor UPT. Pengelolaan Irigasi Kualuh Barumun.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada pegawai Kantor UPT. Pengelolaan Irigasi Kualuh Barumun.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada pegawai Kantor UPT. Pengelolaan Irigasi Kualuh Barumun.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kerja sama terhadap kinerja pada pegawai Kantor UPT. Pengelolaan Irigasi Kualuh Barumun.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Beberapa manfaat penelitian dapat disimpulkan dari hasil penelitian ini.

Itu adalah:

1. Nilai Akademik Hasil penelitian ini harus dapat memberikan kontribusi dan pertimbangan bagi pihak lain yang membutuhkan, apabila ingin mengkaji hal-hal yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai.
2. Manfaat perusahaan Ini merupakan kontribusi yang diperhitungkan oleh manajemen dalam menentukan kebijakan khusus sumber daya manusia dalam kaitannya dengan lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja dalam kaitannya dengan kinerja karyawan
3. Manfaat Studi Studi ini merupakan prasyarat bagi peneliti untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Lebih lanjut, penelitian tersebut menambah wawasan dan pengetahuan serta diharapkan dapat menjadi referensi bagi masyarakat luas secara luas.