

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Dinas Pekerjaan Umum yang merupakan tangan dari pemerintah pusat yakni Kementerian Pekerjaan Umum, kehadirannya sangat memberikan warna terhadap pelayanan publik. Dinas Pekerjaan Umum adalah perangkat daerah yang diserahkan wewenang, tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan otonomi daerah dalam bidang pekerjaan umum. Untuk mewujudkan tujuan pekerjaan pemerintahan yang berkualitas manajemen sumber daya manusia harus benar-benar dikelola.

Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2016:10), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dalam hal ini sumber daya manusia sebagai pegawai. Pegawai yang bergerak di bidang jasa guna melayani masyarakat melalui pemeliharaan dan pembuatan jalan. Dinas Pekerjaan Umum yang melaksanakan tugas sebagai penyusunan dan perumusan rencana program kegiatan dan prosedur tetap dalam rangka pelaksanaan kebijakan teknis di bidang sarana dan prasarana di wilayah Ponorogo, juga sebagai pelaksana penataan, pemenuhan dan evaluasi kebutuhan sarana dan prasarana sesuai standar, prosedur dan norma yang ditetapkan oleh pemerintah daerah.

Kenyamanan kerja seorang pegawai juga ditentukan oleh komunikasi antar pegawai dan kedisiplinan seluruh pegawai di dalam lingkup kantor. Jika antar pegawai tidak menjalin komunikasi yang baik dapat dipastikan kinerja akan terganggu. Pimpinan berkewajiban memberikan motivasi kepada bawahannya agar semua bisa bekerja dengan disiplin.

Kelancaran tujuan instansi, maka pegawai harus menjalin komunikasi dengan baik. Menurut Onong Uchjana Effendy (2008:3) Komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu, mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik secara lisan (langsung) ataupun tidak langsung (melalui media).

Peningkat kinerja pegawai di berikan motivasi. Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Hasibuan (2016:141) mengemukakan motivasi (*Motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi maupun non materi.

Selain dengan komunikasi dan motivasi, kedisiplinan juga sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kedisiplinan yang baik

mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai tersebut. Hal ini bertujuan mendorong seorang pegawai agar semangat bekerja untuk mencapai cita-cita perusahaan/instansi, pegawai dan masyarakat. Masalah kinerja pegawai merupakan masalah sumber daya manusia yang menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen instansi, karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam instansi yaitu sumber daya manusianya dapat bekerja dengan baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu instansi itu ditentukan oleh kinerja pegawainya, seperti: pengabdian, disiplin dan profesionalitas.

Komunikasi, motivasi dan kedisiplinan dalam Dinas Pekerjaan Umum Ponorogo menjadi menarik untuk diteliti, karena komunikasi yang baik antar pegawai dapat menumbuhkan rasa saling pengertian, saling terbuka, saling menghargai pendapat satu sama lain. Komunikasi yang efektif diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang diinginkan instansi karena akan menumbuhkan pemahaman, kesenangan, sikap positif yang berpengaruh pada hubungan yang semakin baik dan keputusan tepat saat harus mengambil keputusan. Sementara itu kedisiplinan seorang pegawai instansi sangat penting mengingat pegawai suatu instansi ada yang sibuk dengan pekerjaan dan ada juga yang sibuk dengan urusan-urusan sendiri.

Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Ponorogo selalu berusaha menjalin komunikasi dengan baik karena setiap bagian memiliki kantor yang berbeda tidak menjadi satu tempat, tetapi memiliki tujuan bersama

sehingga antar bagian harus saling berkomunikasi secara langsung maupun tidak langsung. Atasan juga memberikan motivasi untuk mendorong pegawai agar bekerja secara disiplin dan tepat waktu. Namun untuk memastikannya, perlu dikaji dalam sebuah penelitian sebagaimana penelitian ini, yang berjudul **“PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN PONOROGO”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Ponorogo?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Ponorogo?
3. Apakah ada pengaruh kedisiplinan kerja terhadap Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Ponorogo?
4. Apakah ada hubungan antara komunikasi, motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Ponorogo?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Ponorogo.
2. Untuk Mengetahui pengaruh pemberian motivasi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Ponorogo.
3. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Ponorogo.
4. Untuk mengetahui hubungan antara komunikasi, motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Ponorogo.

#### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian sebagai berikut :

##### **1. Bagi Instansi**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam memutuskan kebijakan pada masa yang akan datang terutama menyangkut pemberian motivasi, komunikasi dan kedisiplinan seorang pegawai dalam mencapai tujuan sebuah instansi sehingga kinerja pegawai semakin lebih baik.

## 2. Bagi Mahasiswa/Peneliti

Sebagai sarana untuk membandingkan fenomena-fenomena yang ada di perusahaan/instansi yang akan diteliti dan dapat memperoleh pengetahuan yang lebih luas setelah melakukan penelitian.

## 3. Bagi Pihak Lain/Pembaca

Memberikan wawasan baru dan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembaca sebagai sumber informasi dan sumbangan pemikiran bagi pihak-pihak lain khususnya yang sedang melakukan penelitian pada bidang yang sama.

## 4. Bagi Lembaga/ Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat guna untuk menambah pengetahuan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia sebagai bahan kajian dalam penelitian serta dapat pula dijadikan penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan hasil penelitian lebih sempurna.

