

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Reformasi birokrasi dilaksanakan dalam usaha untuk mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*) adalah sebuah keniscayaan dan kebutuhan di kalangan aparatur pemerintah baik di tingkat pusat maupun di tingkat pemerintah daerah. Reformasi birokrasi adalah salah satu usaha untuk melakukan pembaharuan serta perubahan yang mendasar pada sistem dan tata pemerintahan khususnya berkaitan pada aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (business proses) serta sumber daya aparatur pemerintah itu sendiri (*human resources*).

Setiap instansi atau organisasi pasti memiliki tujuan, dan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah direncanakan, instansi bukan hanya membutuhkan keunggulan teknologi, ketersediaan dana, maupun prasarana yang memadai, yang menjadi point utama untuk kemajuan instansi adalah peranan dari sumber daya manusia, peranan sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam instansi sebagai penopang keberlangsungan berjalanya sebuah instansi.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memainkan peran yang penting dalam kesuksesan organisasi, meningkatnya kemampuan sumber daya manusia akan berdampak sangat baik untuk organisasi. Dengan meningkatnya kemampuan sumber daya manusia maka tingkat kesalahan yang dapat merugikan organisasi akan semakin berkurang, dan sebaliknya jika organisasi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik, maka dapat menghambat perencanaan yang telah

direncanakan oleh instansi atau organisasi. Oleh karena itu, maka harus dilakukan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik oleh masing-masing departemen di dalam suatu organisasi atau instansi.

Demikian instansi yang menjadi topik penelitian dari penulis yakni Instansi Dinas Pariwisata Kota Medan. Dinas Pariwisata Kota Medan adalah sebuah lembaga pemerintahan yang dimana bertanggung jawab untuk mengelola, mempromosikan dan mengembangkan potensi pariwisata kota Medan. Dalam era globalisasi seperti saat ini, sektor pariwisata menjadi salah satu sektor yang memiliki peranan penting dalam pengembangan ekonomi suatu daerah. Dengan adanya Dinas Pariwisata, diharapkan pariwisata Medan dapat berkembang secara berkelanjutan, meningkatkan daya saing, dan memberikan manfaat ekonomi dan sosial bagi masyarakat setempat. Dalam upaya meningkatkan sektor pariwisata, Dinas Pariwisata Kota Medan telah mengandalkan kinerja pegawai harian lepas (PHL).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi dan tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum (Busro, 2018:89). Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2017:182).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67) mengungkapkan Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Dari ketiga pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas terhadap pemenuhan tujuan organisasi tersebut.

Pegawai Harian Lepas (PHL) dalam sebuah instansi pemerintah merupakan salah satu jenis pegawai yang kerap dibutuhkan untuk mengisi pekerjaan yang tidak membutuhkan tenaga kerja tetap. PHL dianggap sangat fleksibel karena dapat dipekerjakan sesuai dengan kebutuhan dan dapat direspon dengan cepat ketika terdapat ada beberapa pekerjaan yang harus segera diselesaikan. Dinas Pariwisata Kota Medan menerapkan beberapa point standar kerja untuk para pegawai harian lepas untuk dapat mengetahui apakah kinerja para PHL dengan baik atau tidak. Untuk point yang harus dicapai para PHL tersebut adalah 6000 point.

Point nilai yang harus dicapai oleh pegawai harian lepas mencakup 5 (lima) nilai standar yaitu, (1) kualitas kerja yaitu untuk evaluasi terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai harian lepas. (2) Sikap kerja yaitu evaluasi terhadap sikap dan perilaku pegawai harian lepas dalam menjalankan tugas, hal ini mencakup kedisiplinan, Kerjasama, tanggung jawab, serta interaksi dengan rekan kerja dan atasan. (3) Produktivitas yaitu evaluasi terhadap hasil kerja yang dicapai oleh pegawai harian lepas, hal ini mencakup pekerjaan yang diselesaikan dalam rentang waktu tertentu. (4) Ketepatan Waktu yaitu evaluasi

terhadap kemampuan pegawai harian lepas dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. (5) Inisiatif yaitu, evaluasi terhadap kemampuan pegawai harian lepas untuk mengambil inisiatif dan menunjukkan kreativitas dalam meningkatkan kinerja. Dari ke lima point tersebut telah disatukan penilaian point kerja para PHL tersebut dalam satu data rekapitulasi aktivitas harian pegawai harian lepas (PHL) Dinas Pariwisata Kota Medan.

Berdasarkan hasil observasi dan data yang diterima dari instansi kantor Dinas Pariwisata Kota Medan ditemukan masih adanya pegawai yang belum mencapai point kinerja yang telah diterapkan. sehingga berdampak pada hasil kerja instansi tersebut. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Aktivitas Harian PHL Dinas Pariwisata Kota Medan**  
**Tahun 2022**

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Tempat Tugas	Jumlah PHL Di Tempat Tugas Per Bidang	Point Kerja	PMPK	PTMPK	Total PMPK	Total PTMPK	% PMPK	% PTMPK	KET
1	Januari	125	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Sistem Penilaian Bulan Januari Belum Ter Update
2	Februari	125	Bidang Sekretariat	44 Orang Pegawai	6.000	28	16	68	57	54,4	45,6	
			Bidang Ekonomi Kreatif	46 Orang Pegawai	6.000	21	25					
			Bidang Destinasi & Industri Pariwisata	27 Orang Pegawai	6.000	15	12					
			Bidang Pemasaran Pariwisata	8 Orang Pegawai	6.000	3	4					
3	Maret	124	Bidang Sekretariat	25 Orang Pegawai	6.000	15	10	57	67	45,96	54,03	
			Bidang Ekonomi Kreatif	45 Orang Pegawai	6.000	14	31					
			Bidang Destinasi & Industri Pariwisata	27 Orang Pegawai	6.000	13	14					
			Bidang Pemasaran Pariwisata	27 Orang Pegawai	6.000	15	12					
4	April	124	Bidang Sekretariat	25 Orang Pegawai	6.000	16	9	85	39	68,54	31,45	
			Bidang Ekonomi Kreatif	45 Orang Pegawai	6.000	34	11					

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Aktivitas Harian PHL Dinas Pariwisata Kota Medan**  
**Tahun 2022 (lanjutan)**

			Bidang Destinasi & Industri Pariwisata	27 Orang Pegawai	6.000	14	13					
			Bidang Pemasaran Pariwisata	27 Orang Pegawai	6.000	21	6					
<b>5</b>	Mei	124	Bidang Sekretariat	25 Orang Pegawai	6.000	20	5	77	47	62,09	37,90	
			Bidang Ekonomi Kreatif	45 Orang Pegawai	6.000	28	17					
			Bidang Destinasi & Industri Pariwisata	27 Orang Pegawai	6.000	17	10					
			Bidang Pemasaran Pariwisata	27 Orang Pegawai	6.000	12	17					
<b>6</b>	Juni	123	Bidang Sekretariat	27 Orang Pegawai	6.000	16	10	52	71	42,27	57,72	
			Bidang Ekonomi Kreatif	44 Orang Pegawai	6.000	17	27					
			Bidang Destinasi & Industri Pariwisata	27 Orang Pegawai	6.000	9	18					
			Bidang Pemasaran Pariwisata	26 Orang Pegawai	6.000	10	16					
<b>7</b>	Juli	122	Bidang Sekretariat	25 Orang Pegawai	6.000	17	8	47	75	38,52	61,47	
			Bidang Ekonomi Kreatif	44 Orang Pegawai	6.000	15	29					
			Bidang Destinasi & Industri Pariwisata	27 Orang Pegawai	6.000	7	20					
			Bidang Pemasaran Pariwisata	26 Orang Pegawai	6.000	8	18					
<b>8</b>	Agustus	122	Bidang Sekretariat	25 Orang Pegawai	6.000	18	7	80	42	65,57	34,42	
			Bidang Ekonomi Kreatif	40 Orang Pegawai	6.000	24	16					

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Aktivitas Harian PHL Dinas Pariwisata Kota Medan**  
**Tahun 2022 (lanjutan)**

			Bidang Destinasi & Industri Pariwisata	26 Orang Pegawai	6.000	18	8					
			Bidang Pemasaran Pariwisata	31 Orang Pegawai	6.000	20	11					
<b>9</b>	September	120	Bidang Sekretariat	24 Orang Pegawai	6.000	16	8	47	73	39,16	60,83	
			Bidang Ekonomi Kreatif	39 Orang Pegawai	6.000	14	25					
			Bidang Destinasi & Industri Pariwisata	26 Orang Pegawai	6.000	8	18					
			Bidang Pemasaran Pariwisata	31 Orang Pegawai	6.000	9	22					
<b>10</b>	Oktober	120	Bidang Sekretariat	24 Orang Pegawai	6.000	9	15	31	89	25,83	74,16	
			Bidang Ekonomi Kreatif	39 Orang Pegawai	6.000	10	29					
			Bidang Destinasi & Industri Pariwisata	26 Orang Pegawai	6.000	7	19					
			Bidang Pemasaran Pariwisata	31 Orang Pegawai	6.000	5	26					
<b>11</b>	November	121	Bidang Sekretariat	24 Orang Pegawai	6.000	10	14	41	80	33,88	66,11	
			Bidang Ekonomi Kreatif	39 Orang Pegawai	6.000	11	28					
			Bidang Destinasi & Industri Pariwisata	26 Orang Pegawai	6.000	7	19					
			Bidang Pemasaran Pariwisata	32 Orang Pegawai	6.000	13	19					
<b>12</b>	Desember	121	Bidang Sekretariat	24 Orang Pegawai	6.000	14	10	34	87	28,09	71,90	
			Bidang Ekonomi Kreatif	39 Orang Pegawai	6.000	6	33					

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Aktivitas Harian PHL Dinas Pariwisata Kota Medan**  
**Tahun 2022 (lanjutan)**

		Bidang Destinasi & Industri Pariwisata	26 Orang Pegawai	6.000	5	21				
		Bidang Pemasaran Pariwisata	32 Orang Pegawai	6.000	9	23				
<b>Rata Rata Persentase Pencapaian Kinerja PHL</b>									45,85	54,14



**Keterangan :**

**PMPK : Pegawai Mencapai Point Kerja**

**PTMPK : Pegawai Tidak Mencapai Point Kerja**

Berdasarkan tabel data kinerja keterangan mencapai point dan tidak mencapai point Pegawai Harian Lepas (PHL) Dinas Pariwisata Kota Medan Tahun 2022 di atas dapat disimpulkan bahwa rata-rata persentase pegawai mencapai point kerja sebesar 42,33 % selama tahun 2022. Dan rata-rata persentase pegawai yang tidak mencapai point kerja sebesar 50,24 % selama tahun 2022.

Rata-rata kinerja seluruh pegawai harian lepas Dinas Pariwisata Kota Medan masih cukup rendah. Oleh karena itu, peningkatan kinerja PHL perlu menjadi perhatian utama bagi setiap kegiatan di lembaga pemerintahan karena kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang pegawai yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Selain itu disiplin kerja pegawai juga harus dilakukan dalam sebuah instansi pemerintahan. Disiplin kerja berguna untuk mengajarkan pegawai dalam menaati aturan, prosedur dan kebijakan organisasi agar dapat berkinerja lebih baik. Menurut Singodimedjo dalam buku Edy Sutrisno (2017:86) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Sedangkan menurut Keith Davis dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara (2016:129) Disiplin Kerja adalah sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Sinambela (2019), tingkat kedisiplinan yang tinggi pada pegawai dapat meningkatkan *output* kerja yang dapat dihasilkan oleh pegawai tersebut. Adapun hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai kesediaan dan kesadaran seorang pegawai dalam mematuhi aturan yang telah ditetapkan dalam instansi dengan penuh tanggung jawab. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung akan mencapai target kerja yang baik.

Berdasarkan hasil observasi dan data yang telah diterima dari instansi kantor Dinas Pariwisata Kota Medan ditemukan masih adanya pegawai yang terlambat atau bahkan tidak datang kerja sehingga berdampak pada hasil kerja pegawai tersebut. Hal ini dapat dilihat dari table berikut :

**Tabel 1.2**  
**Data Kehadiran Pegawai Harian Lepas**  
**Dinas Pariwisata Kota Medan**  
**Tahun 2022**

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Hadir	Tidak Hadir	Keterangan Tidak Hadir			% Hadir	% Tidak Hadir
						Absen	Sakit	Izin		
1	Januari	125	21 Hari	125	-	-	-	-	100	-
2	Februari	125	18 Hari	68	57	13	33	11	54,4	45,6
3	Maret	124	22 Hari	57	67	22	27	18	45,96	54,03
4	April	124	19 Hari	78	46	20	16	10	62,90	37,09
5	Mei	124	15 Hari	72	52	20	23	9	58,06	41,93
6	Juni	123	21 Hari	52	71	30	32	9	42,27	57,72
7	Juli	122	21 Hari	44	78	32	32	14	36,06	63,93
8	Agustus	122	22 Hari	38	84	33	30	20	31,14	68,85
9	September	120	22 Hari	42	78	23	34	21	35	65
10	Oktober	120	21 Hari	31	89	30	38	21	25,83	74,16
11	November	121	22 Hari	29	92	22	36	34	23,96	76,03
12	Desember	121	22 Hari	34	87	46	33	8	28,09	71,90
Rata rata persentase tingkat kehadiran dan tingkat ketidakhadiran pegawai PHL dalam satu tahun									45,30	59,65

*Sumber : Dokumen Kehadiran PHL Dinas Pariwisata Kota Medan*

Berdasarkan tabel data kehadiran PHL pada Tahun 2022 disimpulkan bahwa rata-rata tingkat kehadiran seluruh pegawai harian lepas pada Dinas Pariwisata Kota Medan cukup rendah dimana kehadiran mencapai 45,30 % dan ketidakhadiran mencapai 59,65 % ketidakhadiran PHL lebih tinggi daripada kehadiran.

**Tabel 1.3**  
**Data Masuk Kerja dan Pulang Kerja PHL**  
**Dinas Pariwisata Kota Medan**  
**Tahun 2022**

No	Keterangan Terlambat									
	Masuk Kerja					Pulang Kerja				
	TW	T	Jumlah Pegawai	% TW	% T	TW	PC	Jumlah Pegawai	% TW	% PC
1	125	0	125	100	-	125	-	125	100	-
2	58	67	125	46,4	53,6	80	45	125	64	36
3	77	47	124	62,09	37,90	104	20	124	83,87	16,12
4	81	43	124	65,32	34,67	103	21	124	83,06	16,93
5	63	61	124	50,80	49,19	111	13	124	89,51	10,48
6	76	47	123	61,78	38,21	94	29	123	76,42	23,57
7	78	44	122	63,93	36,06	88	34	122	72,13	27,86
8	62	60	122	50,81	49,18	74	48	122	60,65	39,34
9	56	64	120	46,66	53,33	93	27	120	77,5	22,5
10	23	97	120	19,16	80,83	91	29	120	75,83	24,16
11	19	102	121	15,70	84,29	89	32	121	73,55	26,44
12	20	101	121	16,52	83,47	108	13	121	89,25	10,74
<b>Rata-rata</b>				49,93	54,61				78,81	23,10

*Sumber : Dokumen Kehadiran PHL Dinas Pariwisata Kota Medan*

**Keterangan :**

**TW : Tepat Waktu**

**T : Tidak Tepat Waktu**

**PC : Pulang Cepat**

Berdasarkan tabel data kehadiran, tabel data keterangan masuk dan pulang kerja Pegawai Harian Lepas (PHL) Dinas Pariwisata Kota Medan Tahun 2022 masih rendah dimana pegawai yang tepat waktu masuk kerja mencapai 49,93 % dan pegawai yang tidak tepat waktu saat masuk kerja mencapai 54,61 %, dan pegawai yang tepat waktu pulang kerja mencapai 78,81 % dan pegawai yang pulang cepat mencapai 23,10 %. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat kehadiran seluruh Pegawai Harian Lepas Dinas Pariwisata Kota Medan cukup rendah, terutama untuk ketepatan waktu masuk kerja cukup rendah karena hampir dari setengah pegawai PHL cukup sering terlambat, namun dari sisi tingkat kehadiran pada saat pulang kerja cukup baik.

Oleh karena itu diperlukan peningkatan disiplin kerja yang baik agar para PHL tetap konsisten dan dapat memberikan performa kerja yang baik, karena disiplin kerja merupakan aspek penting dalam mencapai tujuan dan tugas-tugas yang diberikan dalam Dinas Pariwisata Kota Medan. Dengan adanya disiplin yang tinggi, pegawai akan lebih fokus dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja.

Motivasi juga berkaitan erat dengan kinerja dan disiplin kerja para pegawai, karena pegawai yang termotivasi akan cenderung berkualitas dibanding dengan pegawai yang tidak memiliki atau menerima motivasi. Menurut Coulter dan Robbins (2014:47) motivasi berasal dari kata "*movere*", yang berarti mendorong atau menggerakkan. Definisi lain disebutkan oleh Coulter dan Robbins, (2014:530), motivasi adalah kerelaan untuk mengarahkan segenap upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk

memuaskan beberapa kebutuhan individu. Sedangkan menurut Herzberg, (2011:95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi dibutuhkan oleh semua orang, dan diperlukan setiap hari untuk menjalankan kehidupan, membantu orang lain, memimpin sekelompok orang dan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut *American Encyclopedia* dalam Hageman, (2013:96) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kecenderungan dalam diri seorang yang meningkatkan daya tahan dan mengarahkan tingkah lakunya. Motivasi mencakup faktor kebutuhan emosional dan biologis, yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku. Oleh karena itu motivasi yang efektif perlu diberikan kepada para pegawai, sehingga para pegawai tidak selalu mengeluh tentang hal-hal sepele, tidak melanggar setiap aturan yang diberikan instansi dan juga tidak saling menyalahkan sesama pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Galuh Krisna Mardani selaku pegawai yang bekerja di bidang Analisis Kinerja, dan juga Bapak Bayu yang bekerja di bidang umum sekretariat dapat dilihat bahwa motivasi kerja di Dinas Pariwisata Kota Medan belum cukup mendukung para pegawai. Dimana para pegawai masih ada merasa kurang mendapatkan dukungan atau bimbingan saat menjalankan tugasnya, dan juga para pegawai diharuskan bisa bekerja diluar jam kerja, sedangkan para pegawai tidak mampu melakukannya. Dan tidak terdapat program pengembangan karir yang ada bagi PHL di dinas pariwisata. Hal tersebut yang membuat pegawai cenderung terbebani. Selain itu adanya faktor

ketidakpastian pekerjaan yang menjadi masalah bagi pegawai, dan juga ada beberapa pegawai yang tidak memiliki keinginan untuk mencapai pekerjaan khusus dikarenakan kurangnya perhatian ataupun dukungan.

Berdasarkan hasil wawancara yang sudah dijabarkan di atas dapat disimpulkan masih kurangnya motivasi ataupun dukungan yang diberikan oleh atasan terhadap pegawai, terutama disaat melaksanakan pekerjaannya. Bangun (2012) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu Tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Sedangkan Sutrisno (2013) menyatakan bahwa 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. Karena setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Fasilitas kerja tidak dapat diabaikan dalam melakukan operasional pekerjaan. Fasilitas berperan sangat penting agar operasional organisasi dapat dikerjakan lebih baik, lebih tepat, dan lebih cepat. Fasilitas kerja sangat bermanfaat sekali untuk pelaksanaan operasional organisasi dalam mencapai tujuannya. Fasilitas kerja terdiri atas berbagai macam yang berbeda bentuk dan kegunaannya, Moenir, (2014) menjelaskan, fasilitas dibagi menjadi 3 (tiga) golongan, yaitu fasilitas kerja, fasilitas perlengkapan kerja dan fasilitas sosial. Menurut Sofyandi, (2016) fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari, 1). Mesin dan peralatan, 2). Prasarana, 3). Perlengkapan kantor, 4). Peralatan inventaris, 5). Tanah dan bangunan, dan 6). Alat transportasi.

Dalam mengoptimalkan fasilitas kerja agar dapat meningkatkan kinerja disiplin dan motivasi kerja pegawai, hal yang terpenting yaitu memastikan kebutuhan para pegawai dengan benar. Hal tersebut berdampak langsung dan dapat menguntungkan terhadap pegawai supaya dapat termotivasi untuk lebih efektif dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan terhadap pegawai. Berdasarkan hasil observasi dan data yang diterima dari instansi Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan ditemukan masih adanya fasilitas-fasilitas yang masih belum tersedia ataupun kurang dari kebutuhan yang dibutuhkan oleh para pegawai, hal ini dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 1.4**  
**Daftar Fasilitas yang Didapat Oleh PHL**  
**Dinas Pariwisata Kota Medan**

No	Nama Barang	Jumlah Yang Tersedia	Asal Usul
1	Portable Generating Set	1	Pembelian
2	Printer	20	Pembelian
3	Labtop	3	Pembelian
4	Meja Resepsionis	2	Pembelian
5	Meja Kerja	16	Pembelian
6	Mesin Fotocopy	2	Pembelian
7	Calculator	14	Pembelian
8	Lemari	10	Pembelian
9	Komputer	14	Pembelian
10	Gitar Elestrik	5	Penyerahan
11	Kursi putar Kerja	12	Pembelian
12	Mini Bus	2	Penyerahan
13	Sepeda Motor	5	Penyerahan

*Sumber : Dokumen kartu inventaris barang Dinas Pariwisata Kota Medan*

Berdasarkan data di atas maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas yang diterima oleh para pegawai kurang optimal, dimana fasilitas yang tersedia kurang

memadai seperti lemari hanya tersedia 10 unit, kursi kerja 12 unit, labtop 3 unit, selain dari daftar di atas, peneliti juga melakukan observasi langsung pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan, dimana yang peneliti temukan yaitu, Dinas Pariwisata Tidak menyediakan fasilitas Kesehatan atau kotak P3K dan juga ruang pertolongan pertama. Fasilitas kesehatan ini sangat diperlukan untuk pertolongan pertama terhadap pegawai yang mengalami kecelakaan kerja atau akibat kelalaian dalam saat melakukan pekerjaan, dan juga tidak memiliki *pantry*, dimana adanya *pantry* dapat membantu memenuhi kebutuhan dasar para pegawai, seperti menyediakan tempat untuk makan siang atau sekedar menikmati minuman sembari bekerja.

Sistem keamanan yang ada, seperti CCTV juga terlihat kurang memadai. Dimana CCTV ini merupakan alat yang dapat membantu menyediakan bukti yang akurat sewaktu-waktu adanya tindak kejahatan, selanjutnya area parkir, kebutuhan ruang parkir yang ada di Dinas Pariwisata Kota Medan tidak memadai, hal tersebut dapat membuat pengunjung kewalahan saat ingin berkunjung dan saat ingin melakukan parkir. Pos satpam juga, terlihat tidak memadai, sehingga membuat petugas keamanan akan kesulitan untuk menjaga keamanan, dimana satpam merupakan sebagai pengawas atau penjaga di area lingkungan kerja. Ruangan yang ada di Instansi Pemerintah Dinas Pariwisata juga terlihat kurang memadai, sehingga situasi ruangan terkesan sempit, hal tersebut dapat menciptakan kondisi kerja yang kurang memuaskan.

Selanjutnya yang terakhir yaitu, toilet yang ada hanya ada 2, toilet yang tersedia kurang memadai, dimana toilet laki-laki dan juga perempuan disatukan.



Dimana akan dapat mengakibatkan antrean saat memasuki toilet. Dalam suatu pencapaian tujuan organisasi, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di instansi tersebut. Menurut Rista (2014) fasilitas adalah penyedia perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi.

Dalam penelitian ini, terdapat sebuah konsep yang sangat penting untuk dipahami yaitu Research Gap. Research Gap merujuk pada kesenjangan pengetahuan yang masih eksis dalam penelitian yang telah ada sebelumnya. Dalam pembahasan ini, akan membantu peneliti dalam menemukan kebutuhan dan relevansi penelitian terhadap pengetahuan yang sudah ada. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Tatan Sutanjar (2019), Oyon Saryono (2019) pada *Journal of Management Review* Vol, 3 No 2, menyimpulkan bahwa terjadi signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Munir (2020), M. Fachmi dan Amar Sani (2020), pada *Jurnal Mirai Management* Vol 5 No.2 2020, dengan hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hery Irwansyah Sinaga (2020) pada *Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma* VOL. 7, No, 1, menyimpulkan bahwa terjadi signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Bukhari (2019), Sjahril Effendi Pasaribu (2019) pada *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol 2, No. 1, dengan hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam

penelitian yang dilakukan oleh Novi Syahrianti (2018), Hasmin dan Gunawan (2018), menyimpulkan bahwa terjadi signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rintama Sitompul (2018) pada Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Pemerintahan, Vol 7, No 1, menunjukkan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan instansi yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang

**“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas (PHL) Pada Dinas Pariwisata Kota Medan”.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya kinerja pegawai yang belum menunjukkan kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan dan tugasnya.
2. Kurangnya disiplin kerja pegawai dalam bekerja, terlihat dari masih adanya pegawai yang terlambat datang ke kantor.
3. Masih terdapat beberapa pegawai yang kurang efektif dalam menggunakan waktu ketepatan masuk kerja.
4. Kurangnya faktor pendukung seperti motivasi bagi para PHL sehingga menjadikan performa kerja kurang baik.

5. Terdapat fasilitas pendukung kerja yang tidak tersedia oleh instansi.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Disiplin kerja pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan?
2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan?
3. Apakah terdapat pengaruh Fasilitas kerja pegawai terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan?
4. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan?

### **1.4 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dipahami dengan jelas dan untuk mencegah meluasnya pembahasan, maka penelitian ini berfokus pada Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas (PHL) pada Dinas Pariwisata Kota Medan.

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas (PHL) pada Dinas Pariwisata Kota Medan.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain :

### **1. Manfaat Teoritis**

Untuk menambah pengetahuan dan memperluas wawasan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal penerapan Disiplin kerja, motivasi kerja, fasilitas kerja dan kinerja.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Dinas Pariwisata Kota Medan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi untuk membantu dalam memecahkan masalah terkait peningkatan kinerja pegawai harian lepas pada Dinas Pariwisata Kota Medan dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan guna mengambil kebijakan dalam membuat strategi manajemen sumber daya manusia.

#### **b. Bagi Universitas Potensi Utama**

Penelitian ini dapat memperkuat hubungan antara Instansi Pemerintah dan dunia pendidikan serta diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi mahasiswa tentang manajemen sumber daya manusia.

#### **c. Bagi Peneliti**

Menambah wawasan dan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia serta salah satu syarat kelulusan untuk memperoleh gelar sarjana (SI).