

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolak ukur pencapaian tujuan organisasi (Susanto, 2019). Dalam mencapai tujuannya serta agar bisa menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara maksimal suatu Instansi tentunya tidak terlepas dari adanya sumber daya manusia yang mendukung.

Sumber daya manusia merupakan potensi yang memegang peran sangat penting dalam mencapai tujuan instansi. Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti yang sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki. Suatu instansi memiliki tujuan untuk mencapai sasaran kinerja atau target kerja yang telah ditentukan, dimana sasaran kinerja atau target kerja tersebut disesuaikan dari program kerjanya (Rozalia et al., 2015). Sehingga sumber daya manusia menjadi modal yang sangat penting dan harus ditingkatkan pengetahuan serta keterampilannya supaya sumber daya manusia itu sendiri mampu melakukan aktivitas manajemen yang ada dalam instansi atau organisasi.

Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan berkembangnya waktu, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing

memberikan pelayanan yang terbaik, termasuk organisasi pemerintah. Pelayanan yang terbaik, tidak dapat dilepaskan dari peran setiap pegawainya. Seorang pegawai harus bisa bekerja secara optimal dimana hal ini dapat dilihat atau diukur melalui kinerja pegawai tersebut (Hidayat, 2021).

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Harlie. M, 2012) adalah motivasi dan disiplin kerja.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja merupakan hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai baik dari segi jumlah maupun kualitas (Mangkunegara, 2017). Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki pegawai, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai, sebaliknya tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila pegawai tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat memberikan hasil kerja yang baik pula. Dalam menghadapi persaingan tersebut organisasi dituntut untuk meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pemimpin adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja pegawainya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan.

Keberhasilan suatu organisasi akan tercapai apabila setiap pegawai dapat menunjukkan kemampuan dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sebaik-baiknya, karena hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai pada kantor dinas PRKPP Kabupaten TTU dapat dilihat pada tabel pengukuran kinerja kegiatan dibawah ini

Tabel 1.1
Program Kinerja, Rencana Dan Pencapaian
Tahun 2022

NO	Program Kegiatan	Uraian Kegiatan	Rencana Tingkat Capai (%)	Presentase Pencapaian (%)
1	Perencanaan, Penganggaran. Dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Tersedianya monitoring, evaluasi dan pelaporan	100%	33%
2	Administrasi keuangan perangkat daerah	1. Tersedianya administrasi keuangan perangkat daerah 2. Tersedianya administrasi pelaksanaan ASN	100%	71,43%
3	Administrasi kepegawaian perangkat daerah	1. Tersedianya biaya pemulangan pegawai yang pensiun 2. Terlaksananya kegiatan pendidikan dan pelatihan pegawai berdasarkan tugas dan fungsi	100%	83,54%
4	Administrasi umum perangkat daerah	1. Tersedianya komponen instalasi listrik dan penerangan bangunan kantor 2. Tersedianya peralatan dan perlengkapan kantor 3. Tersedianya bahan logistic kantor 4. Tersedianya barang cetakan dan	100%	83,29%

		penggandaan 5. Tersedianya rakor dan rakor SKPD		
5	Penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah	1. Tersedianya jasa surat menyurat 2. Tersedianya jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik 3. Tersedianya jasa peralatan dan perlengkapan kantor 4. Tersedianya jasa pelayanan umum kantor	100%	78,05%
6	Pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	1. Tersedianya jasa pemeliharaan, dan perijinan kendaraan dinas/lapangan 2. Tersedianya jasa pemeliharaan/rehabilitas Gedung kantor dan bangunan lainnya	100%	87,77%
7	Penataan Organisasi	Terlaksananya kegiatan peningkatan kinerja dan reformasi birokrasi	100%	73%
8	Program Kawasan pemukiman	Tersedianya rumah layak huni	100%	35,66%
9	Program peningkatan pra sarana dan utilitas umum (PSU) Perumahan	Tersedianya pra sarana dan utilitas umum	100%	87%
10	Urusan pemerintah bidang pertanahan dan program penataan tanah	1. Kordinasi zona nilai tanah kewenangan kab/kota 2. Tersedianya data tanah PEMDA 3. Terlaksananya sosialisasi hukum pertanahan	100%	88%

Sumber data: Dinas PRKPP Kan TTU 2022

Dari tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa kinerja yang berada di Kantor Dinas PRKPP Kabupaten TTU masih belum maksimal, karena rata-rata presentasi capaian tidak mencapai 100% seperti Perencanaan, Penganggaran, Dan

Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah, Program Kawasan pemukiman, Administrasi keuangan perangkat daerah, Penataan organisasi, Penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah, Administrasi umum perangkat daerah, Administrasi kepegawaian perangkat daerah, Program peningkatan pra sarana dan utilitas umum (PSU) Perumahan, Pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah, dan yang terakhir adalah Urusan pemerintahan bidang pertanahan dan program penata gunaan tanah. Hal ini disebabkan karena kemungkinan kurangnya disiplin dan motivasi kerja pada para pegawai sehingga kinerja yang diharapkan oleh organisasi belum tercapai.

Kinerja pegawai pada Dinas PRKPP belum maksimal diduga dipengaruhi oleh disiplin dan motivasi. Disiplin merupakan sikap yang menunjukkan keharusan untuk mentaati aturan, norma, atau nilai yang diyakini sebagai tanggung jawabnya. Kedisiplinan merupakan tindakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan dan norma-norma yang ada di instansi (Hasibuan, 2021). Disiplin kerja merupakan training evaluasi dan peningkatan performa baik dalam keilmuan dan attitude pegawai sehingga dapat bekerja sama dalam meningkatkan prestasi yang dilaksanakan secara sadar.

Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan atau instansi mencapai hasil yang optimal. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dalam keasadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan.

Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, pernyataan ini diperkuat dengan adanya pendapat dari Malayu S.P Hasibuan (2000) “semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi prestasi kerja (kinerja) yang akan dicapai”. Dengan menegakkan sikap disiplin kerja, maka proses kerja atau aktif yang dilakukan setiap saat akan menjadi lebih efektif dan lebih terarah. Sehingga organisasi dapat terus meningkatkan kinerja pegawai yang sangat berperan besar bagi kelangsungan organisasi.

Macam-macam disiplin antara lain disiplin diri, disiplin waktu, disiplin menegakkan dan mentaati peraturan dan lain sebagainya. Dari macam-macam disiplin yang telah disampaikan masih ada beberapa pegawai yang kurang disiplin diri, waktu dan peraturan. Sehingga hal ini mengakibatkan turunnya kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah dengan cara memberikan disiplin kerja kepada setiap pegawai (Astria, 2018). Dengan menegakkan sikap disiplin kerja, maka proses kerja atau aktivitas yang dilakukan setiap saat akan menjadi lebih efektif dan lebih terarah. Sehingga organisasi dapat terus meningkatkan kinerja pegawai yang sangat berperan besar bagi kelangsungan organisasi.

Untuk mengetahui kedisiplinan pegawai Kantor Dinas PRKPP Kabupaten Timor Tengah Utara dapat dilihat pada data kehadiran pegawai tahun 2022 dibawah ini.

Tabel 1.2
Data Kehadiran Pegawai Dinas PRKPP Kab TTU Tahun 2022

No	Bulan	Keterangan			
		Ijin	Sakit	Alpa	Cuti
1	Januari	28	14	7	-
2	Februari	11	18	11	-
3	Maret	20	20	18	-
4	April	18	12	-	-
5	Mei	10	23	8	-
6	Juni	21	15	13	-
7	Juli	19	18	21	-
8	Agustus	20	13	14	-
9	September	15	11	19	-
10	Oktober	23	16	17	-
11	November	20	8	15	-
12	Desember	22	20	3	-
Jumlah		227	188	146	-

Sumber data: Kantor Dinas PRKPP TTU 2022

Dari tabel 1.2 menunjukkan ketidak hadiran pegawai dari bulan Januari sampai Desember 2022 sebagai berikut: ijin sebanyak 227, sakit sebanyak 188 dan apla sebanyak 146 dan cuti tidak ada. Hal ini menunjukkan kedisiplinan waktu untuk Kantor Dinas PRKPP Kabupaten TTU diduga masih sangat rendah sehingga pelayanan yang diberikan masih kurang optimal.

Selain disiplin kerja, ada juga motivasi yang berguna untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang dapat melakukan berbagai macam aktifitas untk mencapai tujuan tertentu. Bangun (2012) mengungkapkan, motivasi adalah tindakan persuasif untuk berperilaku sesuai yang diharapkan. Dalam organisasi motivasi akan menjadi pekerjaan kepala kepada pegawainya agar terus semangat dalam bekerja. Motivasi merupakan dorongan yang memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upaya.

Nafanu dan Patiung (2013) bahwa motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan, dan semangat kerja bagi pegawai sehingga terjalin hubungan kerja yang baik antara pegawai dan pimpinan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal.

Pada dasarnya setiap instansi pemerintah, bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil tetapi yang penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk itu, pimpinan hendaknya berusaha agar pegawai yang mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Disinilah pentingnya peran motivasi untuk mendorong semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi pada suatu organisasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja para pegawai agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan dengan terwujudnya tujuan suatu organisasi. Pimpinan yang mengarahkan pegawainya dengan memberikan motivasi akan menciptakan kondisi dimana pegawai merasa dapat inspirasi untuk bekerja keras seperti dengan memberi insentif, kenaikan jabatan dan penghargaan atas prestasi yang dibuat oleh pegawai.

Kantor Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Pemukiman Dan Pertanahan merupakan salah satu kantor instansi yang berada di kabupaten Timor Tengah Utara. Kantor instansi ini merupakan salah satu "*public service*" yang bersifat tunggal (tidak ada saingan) harus mampu memberikan kepuasan pada masyarakat

dimana tugas utamanya yaitu pelayanan masyarakat dalam hal melaksanakan, monitoring, evaluasi, dan pelaporan di bidang perencanaan teknik dan pembiayaan perumahan, misalnya perumahan umum dan swadaya.

Pentingnya disiplin kerja dan motivasi dalam organisasi, dalam hal ini di Kantor Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Pemukiman Dan Pertahanan Kabupaten Timor Tengah Utara perlu memperhatikan motivasi dan disiplin kerja agar dapat meningkatkan kinerja para pegawainya. Di kantor Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Pemukiman Dan Pertahanan Kabupaten Timor Tengah Utara dijumpai masih ada pegawai yang kurang semangat dalam diri untuk bekerja, kurang kesadaran akan pentingnya pekerjaan, tidak mempunyai keinginan untuk berkembang dan tidak punya keinginan untuk bersaing dalam pekerjaan, dan masih dijumpai pegawai yang kurang disiplin seperti sering data terlambat masuk kerja, ada sebagai pegawai tidak mengikuti apel pagi/siang, adanya pegawai yang bersikap pasif terhadap pekerjaan, masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka sangat menarik bagi penulis untuk melakukan penelitian mengenai peningkatan kinerja pegawai. Untuk itulah penulis mengambil judul penelitian, **“Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Pemukiman Dan Pertanahann (PRKPP) Di Kabupaten Timor Tengah Utara”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Pertanahan (PRKPP) Di Kab TTU?
2. Apakah Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Pertanahan (PRKPP) Di Kab TTU?
3. Apakah Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Pertanahan (PRKPP) Di Kab TTU?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Pertanahan (PRKPP) Di Kab TTU
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Pertanahan (PRKPP) Di Kab TTU

3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Pertanahan (PRKPP) Di Kab TTU

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya disiplin, motivasi dan kinerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Sebagai pengembangan pengetahuan dan juga sebagai aplikasi ilmu yang dipelajari dibangku perkuliahan

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi Instansi dalam menentukan langkah yang diambil terutama pada staf dan pegawai yang terkait dengan pengaruh kinerja, disiplin dan motivasi.