

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

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. 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.

Organisasi merupakan sebuah wadah yang dapat dijadikan sebuah alat untuk mencapai tujuan bersama. Hasibuan (2021) mengatakan bahwa “Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu.” Organisasi yang menjadi kumpulan individu – individu dengan berbagai macam perilaku, memerlukan koordinasi yang baik agar perbedaan tersebut menjadi sebuah sinergi yang bermanfaat dalam pencapaian tujuan organisasi. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, maka produktifitas tenaga kerja dapat ditingkatkan serta

tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan tersebut, diantaranya melalui adanya faktor disiplin kerja dan motivasi kerja. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi akan ditentukan oleh faktor pegawai dalam mencapai tujuan.

Sumber daya manusia yang unggul menjadi sumber daya saing perusahaan. Eaton, CEO Chrysler Corp juga berpendapat bahwa: “Kendala terbesar yang dihadapi perusahaan dalam menghadapi globalisasi adalah keterbatasan sumber daya manusia.” Perusahaan maupun instansi tentunya memerlukan sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki daya saing yang cukup baik, karena sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan atau instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam berkompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang. Hal tersebut dapat dilihat dari kinerja setiap pegawai dalam sebuah organisasi.

Untuk memperkuat penelitian ini, maka dilampirkan laporan kinerja pada setiap bidang kerja dan laporan hasil penilaian perilaku kerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Jawa Tengah. Sehingga dari data yang dilampirkan, diharapkan dapat menjadi dasar untuk melakukan penelitian ini. Laporan pertama yang dilampirkan berupa hasil kinerja dari setiap bidang pekerjaan yang ada di instansi tersebut di tahun 2019 pada bulan September, Oktober, November, dan

Desember. Berikut merupakan laporan kinerja pada setiap bidang di instansi tersebut:

**Tabel 1.1**  
**Laporan Kinerja Instansi Berdasarkan Bidang Kerja**

No.	Bidang Kerja	Sasaran Kinerja	Bulan				Target %	Rata – rata Realisasi %
			Sep %	Okt %	Nov %	Des %		
1.	Sub Bagian Administrasi	Terlaksanakannya tugas Bidang Perumahan khususnya bagian Administrasi dan Keuangan.	79,26	79,33	79,42	79,49	100	79,38
2.	Sub Bagian Keuangan	Melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan dalam lingkup Sub Bagian Keuangan.	84,75	85,50	85,94	86,15	100	85,60
		Menyusun rencana pelaksanaan kegiatan – kegiatan yang dikerjakan selama satu bulan.	76,62	76,87	77,11	77,36	100	77,00
		Mencatat hasil – hasil pekerjaan yang telah dilakukan untuk dilaporkan.	79,29	80,50	81,45	82,23	100	80,87

3.	Tenaga Teknis	Terlaksananya tugas Bidang Perumahan khususnya kegiatan penyediaan rumah bagi masyarakat yang terkena bencana.	83,74	84,59	84,19	84,27	100	84,20
4.	Tenaga Kontrak Program	Terlaksananya tugas terkait perencanaan dan kemitraan Bidang Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan.	75,13	73,10	74,30	74,80	100	74,33
		Terlaksananya tugas terkait dengan pembinaan dan evaluasi Bidang Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan.	76,15	75,65	75,80	76,35	100	75,98

Sumber: Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Jawa Tengah, 2019

Dengan data yang sudah tertera di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa bidang kerja pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Jawa Tengah yang realisasinya belum mencapai target yang telah ditentukan. Hal ini menjadi dasar pemikiran bahwa kinerja pegawai yang ada pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Jawa Tengah belum optimal dan perlu

ditingkatkan lagi sehingga realisasi kerja yang dihasilkan dapat melampaui target kerja.

Kemudian untuk laporan yang kedua berupa hasil penilaian perilaku kerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Jawa Tengah di tahun 2019 pada bulan September, Oktober, November, dan Desember. Untuk dasar penilaian perilaku kerja, terdapat 6 perilaku kerja yang dinilai. Perilaku kerja tersebut adalah orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Berikut merupakan laporan hasil penilaian perilaku kerja pegawai pada instansi tersebut:

**Tabel 1.2**  
**Laporan Penilaian Perilaku Kerja Pegawai**

No.	Perilaku Kerja	Bulan				Target %
		September %	Oktober %	November %	Desember %	
1.	Orientasi Pelayanan	80	82	81	83	100
2.	Integritas	80	81	80	83	100
3.	Komitmen	83	81	83	82	100
4.	Disiplin	81	82	79	80	100
5.	Kerjasama	81	81	80	82	100
6.	Kepemimpinan	80	83	82	80	100

Sumber: Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Jawa Tengah, 2019

Dari laporan penilaian perilaku kerja pegawai tersebut, dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja pegawai pada bulan September hingga Desember belum mencapai target nilai perilaku kerja yang telah ditetapkan oleh instansi. Oleh karena itu, meningkatkan sumber daya manusia dengan

dasar disiplin kerja dan motivasi yang tinggi diharapkan dapat membantu instansi dalam meningkatkan semua sasaran kerja dan perilaku kerja secara maksimal.

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 pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja pegawainya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan.

Suatu organisasi perusahaan memiliki kriteria yang menjadi dasar dalam melakukan pekerjaan, sehingga hasil kerja yang dilakukan sesuai dengan yang diharapkan. Untuk memiliki kinerja yang baik, maka seorang pegawai harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik. Pegawai merupakan aset penting dalam suatu instansi, karena pegawai dapat menunjang kesuksesan suatu instansi. Bangun (2012) memaparkan bahwa kesesuaian antara syarat kerja dengan hasil kerja merupakan definisi dari performa pekerjaan. Selain kinerja pegawai, ada beberapa variabel yang mempengaruhi seperti disiplin kerja dan motivasi.

Disiplin merupakan sikap yang menunjukkan keharusan untuk mentaati aturan, norma, atau nilai yang diyakini sebagai tanggung jawabnya. Hasibuan (2021) memaparkan bahwa kedisiplinan merupakan tindakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan dan norma-norma yang ada di instansi. Sedangkan Siagian (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan training evaluasi dan peningkatan performa baik dalam keilmuan dan attitude pegawai sehingga dapat bekerjasama dalam meningkatkan prestasi yang dilaksanakan secara sadar.

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 dalam 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. 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. Terdapat beberapa penelitian terdahulu terhadap teori disiplin kerja diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Runtuwuwu, *et.al* (2015) yang menguji bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

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 aktivitas untuk mencapai tujuan tertentu. Bangun (2012) mengungkapkan, motivasi adalah tindakan persuasif untuk berperilaku sesuai yang diharapkan. Dalam perusahaan motivasi akan menjadi pekerjaan rumah manajer kepada pegawainya agar terus semangat dalam bekerja.

Jadi, jika dalam suatu organisasi dapat memotivasi pegawai – pegawai yang dimilikinya, maka organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang ingin dicapainya. Motivasi yang diberikan kepada pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga pegawai yang termotivasi akan memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang ditentukan oleh organisasi. Hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai organisasi tersebut serta kinerja organisasi itu sendiri. Selain faktor disiplin kerja, faktor lain seperti motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut Pomalingo, *et.al* (2015) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka sangat menarik bagi penulis untuk melakukan penelitian mengenai peningkatan kinerja pegawai. Untuk itulah penulis mengambil judul penelitian, **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas**

## **Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Provinsi Jawa Tengah (Disperakim Provinsi Jateng)”**

### **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan latar belakang sebelumnya, maka masalah penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi disiplin kerja dan motivasi pada Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Provinsi Jawa Tengah (Disperakim Provinsi Jateng)?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Provinsi Jawa Tengah (Disperakim Provinsi Jateng)?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Provinsi Jawa Tengah (Disperakim Provinsi Jateng)?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Provinsi Jawa Tengah (Disperakim Provinsi Jateng)?

### **1.3. Batasan Masalah**

Penelitian ini hanya membatasi sebagai berikut:

1. Penelitian hanya meneliti pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan

Kawasan Permukiman Provinsi Jawa Tengah (Disperakim Provinsi Jateng).

2. Obyek yang di teliti dalam penelitian ini hanya sebatas ruang lingkup pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Jawa Tengah (Disperakim Provinsi Jateng).

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis deskripsi disiplin kerja dan motivasi pada Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Provinsi Jawa Tengah (Disperakim Provinsi Jateng).
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Provinsi Jawa Tengah (Disperakim Provinsi Jateng).
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Provinsi Jawa Tengah (Disperakim Provinsi Jateng).
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai pada

Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Provinsi  
Jawa Tengah (Disperakim Provinsi Jateng).

## **1.5. Manfaat Penelitian**

### **1.5.1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia sebagai rujukan bila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya pada pihak yang ingin mempelajari mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Jawa Tengah (Disperakim Provinsi Jateng).

### **1.5.2. Manfaat praktis**

#### **1. Bagi penulis**

Sebagai tambahan ilmu pengetahuan serta sebagai bahan perbandingan antara teori yang diperoleh pada pembelajaran mata kuliah dan praktik yang ada dilapangan.

#### **2. Bagi Instansi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi Instansi dalam menentukan langkah yang diambil terutama pada staff dan pegawai yang terkait dengan pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman

Provinsi Jawa Tengah (Disperakim Provinsi Jateng) untuk meningkatkan kinerja pegawai Instansi tersebut.

