

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset organisasi yang sangat penting. Hal ini dikarenakan oleh bagaimanapun majunya teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang dipersiapkan, tidak akan menjadi bermakna tanpa adanya sumber daya manusia yang profesional (Tjutju dan Suwatno, 2013). Dalam mendukung keunggulan yang dimiliki oleh organisasi pegawai diharapkan memiliki produktivitas kerja yang tinggi dan dibutuhkannya peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia dengan memaksimalkan kinerja pegawai. Selain itu, adanya perasaan menyukai pekerjaan seseorang memiliki dampak positif pada motivasi kerja dan kinerja serta keberhasilan organisasi. Dalam meningkatkan performa kinerja karyawan dalam sebuah organisasi, dilakukan melalui adanya sebuah tingkat kepuasan dalam melakukan pekerjaan umumnya terdiri dari peningkatan kinerja, produktivitas, motivasi kerja, prestasi dan kualitas kerja yang lebih tinggi serta kreativitas, inovasi dan kemauan untuk berubah.

Kinerja pegawai menjadi hal yang bersifat penting dan diperlukan dalam mendukung keberhasilan dan pencapaian tujuan yang dimiliki oleh setiap organisasi. Selain itu, kinerja pegawai merupakan salah satu cerminan yang dimiliki dalam sebuah instansi atau organisasi tertentu dalam kegiatan pengelolaan dan membagi setiap pegawai dalam tanggung jawab yang diberikan kepada masing – masing pegawai. Kinerja adalah hasil dari suatu

proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Salah satu upaya yang digunakan untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh pegawai adalah dengan memperhatikan disiplin kerja, motivasi kerja dan komunikasi yang baik yang dimiliki oleh setiap pegawai ASN Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen.

DPUPR Kebumen adalah unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum yang meliputi : Infrastruktur Jalan, Jembatan, Sumber Daya Air, Tata Ruang dan Tata Bangunan lingkungan yang beralamat di Jalan H.M Sarbini No.99, Prumpung, Bumirejo, Kec. Kebumen, Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah dengan kode pos 54316. DPUPR Kebumen memiliki beberapa Bidang dan Bagian yang meliputi Bidang Sumber Daya Air, Bidang Cipta Karya, Bidang Bina Marga, Bidang Tata Ruang dan Sekretariat. DPUPR Kebumen juga melayani layanan publik seperti layanan berusaha non UMK, ITR, KRK, dan Pelayanan tamu. DPUPR Kebumen mempunyai visi “Mewujudkan Kabupaten Kebumen Semakin Sejahtera, Mandiri, Berakhlak bersama Rakyat” dengan misi “Dalam upaya pencapaian visi pembangunan daerah Kabupaten Kebumen tahun 2021 – 2026. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kebumen mempunyai pegawai ASN secara keseluruhan sebanyak 241 orang, terdiri dari 182 ASN dan 59 P2K orang. DPUPR

Kebumen merupakan instansi yang memiliki tugas untuk urusan Pemerintahan Bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, dan bidang pertanahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah. Kegiatan pelayanan yang baik dapat tercermin dengan diberikannya pembinaan terhadap pegawai dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat. Kegiatan pelayanan dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, profesional, tanggung jawab, disiplin kerja, motivasi kerja serta memiliki komunikasi antar pegawai yang baik sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Berdasarkan hasil observasi didapatkan data kinerja dalam bentuk SKP di DPUPR Kabupaten Kebumen. Berikut ini adalah penilaian SKP (Sasaran Kerja Pegawai) di DPUPR Kebumen.

Tabel I-1
SKP Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen
Tahun 2021, 2022, dan 2023

Unsur – Unsur Penilaian	2021	2022	2023
Sasaran Kerja	48,28	50,20	51,30
2021 : 80,47 x 60%			
2022 : 83,67 x 60%			
2023 : 85,50 x 60%			
Orientasi Pelayanan	77	77	77
Integritas	75	78	78
Komitmen	92	92	92
Disiplin	73	75	78
Kerjasama Kepemimpinan	74	77	79
Jumlah	391,00	399,00	404,00
Nilai Rata – rata	78,2	79,8	80,8
Nilai Perilaku Kerja (rata – rata x 40%)	31,28	31,92	32,32
Nilai Prestasi Kerja (Nilai Sasaran Kerja + Nilai Perilaku Kerja)	79,56	82,12	83,62

Tabel I-2
Predikat Penilaian Kinerja ASN

Nilai Kinerja ASN	Predikat
91-99	Sangat Baik
76-90	Baik
61-75	Cukup
51-69	Kurang
<50	Sangat Kurang

Sumber : Data Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen 2021 – 2023

Berdasarkan tabel I-1, peneliti kemudian melakukan observasi dan wawancara kepada beberapa responden, lalu peneliti menyimpulkan bahwa Prestasi kerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen dari tahun 2021 hingga 2023 mengalami peningkatan karena kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen mulai menggunakan E-Presence (Perangkat Elektronik). Hal ini ditunjukkan dengan adanya Data Penilaian Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen setiap Tahunnya dari Tahun 2021 – 2023 dengan Nilai Prestasi Kerja meningkat.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma – norma sosial yang berlaku, Menurut Sinambela (2018:335). Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan membantu mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, kurangnya disiplin kerja dapat menyebabkan masalah dalam tim, penurunan kualitas kerja, kinerja organisasi yang tidak baik dan bahkan berdampak pada reputasi perusahaan / organisasi.

Berikut ini data keterlambatan absensi Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen bulan Agustus dan September 2023.

Tabel I-3
Jumlah Pegawai yang datang Terlambat
Tahun 2022

No	Bulan	Total Pegawai yang Terlambat	Total Menit Keterlambatan
1	Januari	10 orang	434 menit
2	Februari	27 orang	380 menit
3	Maret	22 orang	828 menit
4	April	19 orang	643 menit
5	Mei	11 orang	224 menit
6	Juni	10 orang	388 menit
7	Juli	12 orang	358 menit
8	Agustus	10 orang	538 menit
9	September	7 orang	316 menit
10	Oktober	13 orang	769 menit
11	November	10 orang	340 menit
12	Desember	14 orang	363 menit
Jumlah		165 Orang	5581 menit

Tabel I-4
Jumlah Pegawai yang datang Terlambat
Tahun 2023

No	Bulan	Total Pegawai yang Terlambat	Total Menit Keterlambatan
1	Januari	22 orang	412 menit
2	Februari	27 orang	380 menit
3	Maret	16 orang	216 menit
4	April	16 orang	352 menit
5	Mei	15 orang	162 menit
6	Juni	23 orang	262 menit
7	Juli	18 orang	354 menit
8	Agustus	21 orang	273 menit
9	September	26 orang	352 menit
10	Oktober	14 orang	265 menit
11	November	12 orang	282 menit
12	Desember	17 orang	234 menit
Jumlah		227 Orang	3544 menit

Tabel I-5
Jumlah Pegawai yang datang Terlambat
Tahun 2024

No	Bulan	Total Pegawai yang Terlambat	Total Menit Keterlambatan
1	Januari	17 orang	347 menit
2	Februari	15 orang	206 menit
3	Maret	12 orang	183 menit
4	April	13 orang	236 menit

5	Mei	16 orang	236 menit
6	Juni	21 orang	333 menit
7	Juli	15 orang	373 menit
8	Agustus	13 orang	354 menit
9	September	15 orang	473 menit
Jumlah		137 Orang	2741menit

Sumber : Data Kepegawaian Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2024.

Berdasarkan Tabel I-2 s/d Tabel I-4 di atas, peneliti memperoleh data tabel kehadiran kemudian peneliti menyimpulkan dari data observasi dan wawancara kepada beberapa karyawan bahwa disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen masih kurang baik, ini ditunjukkan dengan adanya data pegawai di setiap bulan terdapat pada kolom total pegawai yang terlambat dan di rata – ratakan pada kolom total menit keterlambatan, dikarenakan masih ada pegawai yang datang terlambat. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Arifai (2018), disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja adalah dorongan yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan semangat, dedikasi, dan produktivitas. Motivasi ini dapat berasal dari berbagai faktor dan memainkan peran penting dalam mencapai tujuan individu dan organisasi. Menurut Hasibuan (2011:14) Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi kerja juga berperan penting bagi peningkatan suatu kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karna itu motivasi sering kali diartikan pula

sebagai faktor pendorong perilaku seseorang untuk memenuhi suatu kebutuhan yang mereka butuhkan untuk mendorong kemampuan seorang karyawan menghasilkan suatu kinerja yang baik. Dari hasil observasi peneliti serta wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada beberapa Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen, motivasi kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen cukup baik, hal ini dikarenakan pegawai ASN di DPUPR ketika diberikan tanggung jawab dan pekerjaan dapat menyelesaikannya dengan tepat waktu sesuai yang ditunjukkan dalam dokumen rencana kegiatan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dibuktikan oleh Marjaya (2019) bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja dan motivasi kerja, komunikasi antar pegawai juga penting supaya para pegawai nyaman dalam bekerja. Robbins dan Judge (2015) menyatakan komunikasi merupakan proses berpindahya serta pemahaman akan pesan yang disampaikan. Hal ini berarti ide atau pesan tidak akan berarti apa – apa apabila tidak dipahami oleh orang lain. Komunikasi adalah proses pertukaran informasi, ide, dan pesan antara individu atau kelompok dalam suatu lingkungan kerja. Komunikasi yang efektif sangat penting untuk keberhasilan organisasi dan dapat memengaruhi hubungan antar rekan kerja, produktivitas, kinerja dan suasana kerja.

Dengan komunikasi yang efektif, organisasi dapat meningkatkan kolaborasi, mengurangi konflik, dan mencapai tujuan secara lebih efisien. Dari hasil observasi peneliti dan wawancara kepada para pegawai Dinas

Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen, komunikasi antar karyawan dan komunikasi antar karyawan dengan pimpinan di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen kurang baik, dikarenakan ada beberapa komunikasi tentang pekerjaan antara pimpinan ke pegawai sering terjadi komunikasi yang kurang jelas mengenai penugasan individu dan antara pegawai dengan pegawai dengan rekan kerja komunikasinya juga tidak mudah dipahami. Hal ini menyebabkan kerjasama antar karyawan / pegawai terhadap organisasi menjadi kurang baik. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Potoru (2023) komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil uraian di atas, banyak pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen yang memiliki disiplin kerja saat bekerja, komunikasi, dan motivasi kerja masih minim. Hal ini dilihat dari data SKP 2021 – 2023 dan data keterlambatan yang peneliti dapatkan dari bagian tata usaha, hasil observasi dan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen tentang kurangnya perasaan kesadaran dalam melaksanakan tanggung jawab, komunikasi antara pimpinan dengan pegawai dan antara pegawai dengan pegawai yang didapatkan kurang jelas sehingga para pegawai menunggu instruksi yang diberikan baru kemudian bertindak. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengambil penelitian di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN**

KOMUNIKASI, TERHADAP KINERJA (Studi Pada Pegawai ASN Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen)”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti melihat kinerja dari pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen kurang baik. Hal ini dilihat dari data SKP tahun 2021 – 2023 dan data keterlambatan yang peneliti dapatkan dari bagian tata usaha, hasil observasi dan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen tentang kurangnya perasaan kesadaran dalam melaksanakan tanggung jawab, komunikasi antara pimpinan dengan pegawai dan antara pegawai dengan pegawai yang didapatkan kurang jelas sehingga para pegawai menunggu instruksi yang diberikan baru kemudian bertindak. Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen?
3. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen?
4. Apakah Disiplin kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi secara bersama – sama berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih jelas dan lebih terarah, maka peneliti membatasi masalah pada penelitian ini, sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan dan difokuskan pada pegawai ASN yang berjumlah 50 Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kebumen.
2. Variabel pada penelitian di batasi pada :
 - a. Menurut Robbins (2006) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Menurut Robbins (2006) beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah :
 - 1) Kualitas
 - 2) Kuantitas
 - 3) Ketepatan Waktu
 - 4) Efektivitas
 - 5) Kemandirian
 - 6) Komitmen kerja
 - b. Menurut Sinambela (2018:335) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma – norma sosial yang berlaku. Salah satu dimensinya adalah frekuensi kehadiran, merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi

kehadirannya maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Sinambela (2018:335) mengatakan bahwa untuk mengetahui disiplin kerja bisa dilihat melalui :

- 1) Frekuensi kehadiran
- 2) Tingkat kewaspadaan karyawan
- 3) Ketaatan pada standar kerja
- 4) Ketaatan pada peraturan kerja
- 5) Etika kerja

c. Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2008:157) bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan akan perwujudan diri. Menurut Robbins (2006) dalam Almustofa (2015), indikator yang digunakan untuk motivasi kerja sebagai berikut :

- 1) Penghargaan
- 2) Hubungan sosial
- 3) Kebutuhan hidup
- 4) Keberhasilan dalam bekerja

d. Menurut Robbins dan Judge (2015) menyatakan komunikasi merupakan proses berpindahnya serta pemahaman akan pesan yang disampaikan. Hal ini berarti ide atau pesan tidak akan berarti apa – apa apabila tidak dipahami oleh orang lain. Menurut Sutardji (2016) terdapat beberapa indikator – indikator komunikasi yang efektif,

yaitu sebagai berikut :

- 1) Pemahaman
- 2) Kesenangan
- 3) Pengaruh pada sikap
- 4) Hubungan yang makin baik
- 5) Tindakan

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi kerja dan Komunikasi secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada beberapa pihak yang berkepentingan, baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan dan menambah pengetahuan kepada manajemen Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen tentang Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi, dan Kinerja.

2. Secara Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dibidang SDM (Sumber Daya Manusia) bagi mahasiswa / pembaca.
- b. Selain itu hasil penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai bahan rujukan bagi penelitian – penelitian serupa dimasa yang akan datang tentang Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi, Kinerja.