

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Mewujudkan masyarakat adil dan makmur, mencerdaskan kehidupan bangsa serta ikut melaksanakan ketertiban dunia merupakan tujuan dari Bangsa Indonesia. Tujuan tersebut hanya dapat dilakukan dengan adanya upaya untuk menciptakan sistem pemerintahan yang demokratis, bersih dan berwibawa dalam bingkai pembangunan yang berkesinambungan meliputi seluruh kehidupan masyarakat, bangsa dan negara yang dilaksanakan bersama oleh Pemerintah serta masyarakat Indonesia menuju terwujudnya masyarakat yang makmur, cerdas dan berkeadilan. (Syahrianti, 2018: 2).

Keberhasilan suatu pegawai dapat ditinjau dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Instansi memerlukan program pengembangan pegawai karena dengan kegiatan pengembangan pegawai sangat penting bagi pegawai, karena menyangkut aktivitas yang dilakukan pegawai, ini menunjukkan Pemerintah yang peduli tentang pegawai mereka dan mengharapkan pegawai untuk berkembang. (Listyani, 2016: 2).

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan pekerjaan yang baik. Umumnya pimpinan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh Instansi.

Setiap instansi mempunyai tujuan tertentu menurut bidang pekerjaan masing-masing, namun instansi selalu ingin tetap mempertahankan eksistensinya yang lebih baik. Maka yang paling mendasar adalah kemampuan pimpinan untuk mengelola seluruh potensi yang ada secara efektif dan efisien, serta pemanfaatan pegawai yang ada sehingga mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Permasalahan yang dihadapi oleh setiap instansi saat ini adalah terkait dengan masih rendahnya kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, perlu upaya dalam meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki saat ini. Apabila jumlah sumber daya manusia besar atau melimpah serta mampu dimaksimalkan secara efektif dan efisien, maka dapat bermanfaat untuk menunjang

terlaksananya tujuan dalam suatu instansi secara berkelanjutan. Oleh karena itu, keberhasilan.

setiap instansi sangat ditentukan oleh kegiatan penggunaan sumber daya manusia. (Syahrianti, 2018: 12).

Faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah motivasi kerja dan fasilitas. Motivasi kerja sangat berpengaruh sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang bisa dicapai oleh seseorang karena dengan motivasi, seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan. Oleh karena itu para atasan sekalipun harus benar-benar memperhatikan pegawai dengan baik dengan cara memberikan arahan dalam melakukan pekerjaan demi mewujudkan pegawai yang memiliki kualitas. Berikut hasil observasi awal tentang Motivasi Kerja:

Tabel 1 Daftar Hasil Observasi Awal Pendapat Pegawai tentang Motivasi Kerja  
Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Serang

No.	Jenis Pendapat	Tanggung Jawab (%)	Persahabat (%)	Pemimpin (%)	Kebutuhan untuk berprestasi (%)	Kebutuhan akan afliasi (%)
1.	Setuju	7 (28%)	5 (20%)	5 (20%)	8 (32%)	6 (24%)
2.	Sedang	15 (60%)	13 (52%)	19 (76%)	15 (60%)	15 (60%)
3.	Tidak Setuju	3 (12%)	7 (28%)	1 (4%)	2 (8%)	4 (16%)
Total		25 (100%)	25(100%)	25 (100%)	25 (100%)	25 (100%)

Sumber: Data Primer Responden di DPKP Kota Serang

Dapat dilihat dari indikator Motivasi Kerja diatas menunjukkan pegawai di Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Serang mengenai Motivasi

sangat rendah. Dilihat dari tanggung jawab yang setuju hanya 28%, sedang 60% dan tidak setuju ada 12% hal ini menunjukkan bahwa indikator motivasi kerja mengenai tanggung jawab masih kurang maksimal. Untuk indikator motivasi kerja yaitu Hubungan/persahabatan pegawai yang setuju hanya 20%, sedang 52% dan tidak setuju 28% hubungan/persahabatan sangatlah penting untuk memotivasi kita dalam bekerja apabila hubungan kita baik sama rekan kerja maka bekerja pun akan dijalani juga enak. Untuk indikator pemimpin yang setuju hanya 20%, sedang 76% dan tidak setuju 4% hal ini menunjukkan kurangnya pengetahuan dan kepercayaan diri dalam bekerja apabila kita bekerja mempunyai jiwa kepemimpinan maka akan memotivasi kita untuk lebih giat dalam bekerja. Sedangkan untuk indikator kebutuhan untuk berprestasi yang setuju hanya 32%, sedang 60% dan tidak setuju ada 8% hal ini menunjukkan mengenai untuk kebutuhan berprestasi belum cukup baik karena apabila kita menguasai pekerjaan kita maka kita bekerja juga akan lebih nyaman. Dan yang terakhir indikator kebutuhan akan afiliasi yaitu keikutsertaan dalam pekerjaan yang setuju hanya 24%, sedang 60% dan 16% yang tidak setuju. Keikutsertaan dalam pekerjaan sangat penting karena untuk menambah ilmu dan pengetahuan beserta wawasan dalam bekerja yang akan berakibat lebih memotivasi kita dalam bekerja. Pegawai yang motivasinya baik akan berdampak pada kinerja. Apabila indikator motivasi diatas sudah dijalankan dengan baik maka kinerja pegawai akan berdampak pada pekerjaan yang hasilnya memuaskan/baik.

Selain itu juga fasilitas kerja merupakan kondisi sarana dan prasarana yang secara langsung digunakan, dalam menyelesaikan suatu tugas dari instansi. Fasilitas kerja pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Serang sangat penting karena merupakan faktor utama dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan adanya fasilitas yang baik pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Serang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Produktivitas yang meningkat dapat dilihat dari cara kerja atau prosedur yang cepat. Prosedur yang cepat karena pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik. Pelayanan yang baik dari pegawai didukung oleh adanya fasilitas.

Berikut hasil observasi awal tentang Fasilitas Kerja:

Tabel 2 Daftar Hasil Observasi Awal Pendapat Pegawai tentang Fasilitas Kerja Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Serang

No.	Jenis Pendapat (%)	Kondisi Komputer (%)	Ketersediaan Transportasi (%)	Peralatan dan Perlengkapan Kantor (%)	Alat Komunikasi (%)
1.	Setuju	3 (12%)	1 (4%)	6 (24%)	5 (20%)
2.	Sedang	15 (60%)	14 (56%)	16 (64%)	17 (68%)
3.	Tidak Setuju	7 (28%)	10 (40%)	3 (12%)	3 (12%)
Total		25 (100%)	25 (100%)	25 (100%)	25 (100%)

Sumber: Data Primer Responden di DPKP Kota Serang.

Dapat dilihat dari indikator Fasilitas Kerja diatas menunjukkan pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Serang mengenai kondisi Komputer yang setuju 12%, sedang 60% dan 28% tidak setuju, bahwa dapat dilihat kondisi komputer banyak sekali komputer yang sudah tidak layak pakai dan kurang perawatan sehingga akan mengganggu kinerja pegawai. Sedangkan ketersediaan transportasi yang setuju 4%, sedang 56% dan 40% tidak setuju. Untuk ketersediaan transportasi untuk pegawai apabila kelapangan/survey lokasi menggunakan kendaraan pribadi tidak menggunakan transportasi dari kantor sebenarnya kurang efektif kebanyakan kendaraan dinas yang sudah tidak layak pakai karena kurangnya perawatan. Untuk indikator peralatan dan perlengkapan kantor yang setuju 24%, sedang 64% dan 12% tidak setuju berdasarkan tanggapan responden bahwa peralatan dan perlengkapan kantor masih belum memadai. Sedangkan yang terakhir indikator alat komunikasi yang setuju 20%, sedang 68% dan 12% tidak setuju alat komunikasi seperti telephone kantor banyak ruangan yang belum ada telephone kantornya sedangkan seperti internet jaringan suka jelek sinyalnya karena terlalu banyak yang menggunakan padahal zaman sekarang sudah banyak menggunakan sistem jadi sangat butuh sekali internet apabila internetnya jelek makanya kinerja pegawai juga akan kurang maksimal. Kesimpulannya Apabila fasilitas kerja tidak mendukung maka kinerja

pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas dari instansi akan menghambat pekerjaan. Oleh karena itu fasilitas sangat berpengaruh dalam kinerja pegawai.

Tabel 3 Target dan Capaian Kinerja Dinas Perumahan dan Kawasan  
Permukiman Kota Serang Tahun 2021-2022

NO	Indikator	Tahun 2021			Tahun 2022		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
	<b>Belanja Langsung</b>	<b>49.116.674. 862,00</b>	<b>43.725.694. 652,00</b>	<b>89,0 2%</b>	<b>69.061.787. 049,00</b>	<b>67.061.523. 521,00</b>	<b>97,1 0%</b>
<b>A</b>	<b>Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kota</b>	<b>7.295.723.8 69,00</b>	<b>6.533.602.1 17,00</b>	<b>89,5 5%</b>	<b>7.963.467.8 98,00</b>	<b>7.857.437.5 07,00</b>	<b>98,6 7%</b>
1	Perencanaan, Penganggaran , dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	448.080.00 0,00	442.036.55 0,00	98,5 5%	526.956.59 5,00	495.501.56 2,00	94,0 3%
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	4.655.344.1 42,00	4.079.425.4 90,00	87,6 3%	4.770.248.4 51,00	4.750.552.9 96,00	99,5 9%
3	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	37.947.750, 00	37.947.750, 00	100 %	42.750.550, 00	42.750.550, 00	100 %
4	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	85.933.760, 00	85.800.000, 00	99,8 4%	36.010.000, 00	36.010.000, 00	100 %
5	Penyediaan Jasa	815.392.96 9,00	702.474.01 9,00	86,1 5%	693.166.78 1,00	676.051.76 4,00	97,5 3%

	Penunjang Urusan Pemerintah Daerah						
6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	580.303.100,00	515.939.100,00	88,91%	592.521.343,00	591.988.000,00	99,91%
7	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	-	-	-	840.865.378,00	806.224.186,00	95,88%
8	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	-	-	-	460.948.800,00	458.358.449,00	99,44%
<b>B</b>	<b>PROGRAM PENGEMBANGAN PERUMAHAN</b>	<b>1.665.500.275,00</b>	<b>1.616.483.825,00</b>	<b>97,06%</b>	<b>1.346.170.000,00</b>	<b>1.342.469.135,00</b>	<b>99,73%</b>
1	Pembangunan dan Rehabilitasi Rumah Korban Bencana atau Relokasi Program Kabupaten/Kota	250.000.000,00	218.225.000,00	87,29%	66.170.000,00	65.870.000,00	99,55%
2	Pembinaan Pengelolaan Rumah Susun umum dan/atau Rumah Khusus	1.415.500.275,00	1.398.258.825,00	98,78%	1.280.000.000,00	1.276.599.135,00	99,73%

<b>C</b>	<b>PROGRAM KAWASAN PERMUKIMAN</b>	<b>24.856.099.000,00</b>	<b>24.856.099.000,00</b>	<b>85,18%</b>	<b>24.996.855.393,00</b>	<b>24.288.320.411,00</b>	<b>97,17%</b>
1	Penataan dan Peningkatan Kualitas Kawasan Permukiman Kumuh dengan Luas di Bawah 10 (sepuluh) Ha	4.242.600.000,00	4.101.651.500,00	96,68%	244.795.000,00	237.454.000,00	97,00
2	Peningkatan Kualitas Kawasan Permukiman Kumuh dengan Luas di Bawah 10 (sepuluh) Ha	20.613.499.000,00	17.070.086.360,00	82,81%	13.544.234.583,00	13.211.946.038,00	97,55%
3	Pencegahan Perumahan dan Kawasan Permukiman Kumuh pada Daerah Kabupaten/Kota	-	-	-	11.207.825.810,00	10.838.920.373,00	96,71%
<b>D</b>	<b>PROGRAM PENINGKATAN PRASARANA, SARANA DAN UTILITAS UMUM (PSU)</b>	<b>12.731.115.718,00</b>	<b>12.402.881.850,00</b>	<b>97,42%</b>	<b>32.855.865.758,00</b>	<b>31.824.813.968,00</b>	<b>96,86%</b>
1	Urusan Penyelenggaraan PSU Perumahan	12.731.115.718,00	12.402.881.850,00	97,42%	32.855.865.758,00	31.824.813.968,00	96,86%
<b>E</b>	<b>PROGRAM PENATAGUN AAN TANAH</b>	<b>2.148.600.000,00</b>	<b>1.685.802.000,00</b>	<b>78,46%</b>	<b>187.831.000,00</b>	<b>170.124.000,00</b>	<b>90,57%</b>
1	Penggunaan Tanah yang Hambarannya dalam satu	2.148.600.000,00	1.685.802.000,00	78,46%	187.831.000,00	170.124.000,00	90,57%

	Daerah Kabupaten/Kota						
<b>F</b>	<b>PROGRAM PENGELOLAAN TANAH KOSONG</b>	<b>105.561.000,00</b>	<b>101.042.000,00</b>	<b>95,72%</b>	<b>457.143.000,00</b>	<b>361.980.000,00</b>	<b>79,18%</b>
1	Inventarisasi dan Pemanfaatan Tanah Kosong	105.561.000,00	101.042.000,00	95,72%	457.143.000,00	361.980.000,00	79,18%
<b>G</b>	<b>PROGRAM REDISTRIBUSI TANAH, SERTA GANTI KERUGIAN PROGRAM TANAH KELEBIHAN MAKSIMUM DAN TANAH ABSENTEE</b>	<b>66.800.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>	<b>336.204.000,00</b>	<b>304.375.000,00</b>	<b>86,05%</b>
1	Penetapan Ganti Kerugian Tanah Kelebihan Maksimum dan Tanah Absentee Lintas Daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	66.800.000,00	0,00	0,00%	336.204.000,00	304.375.000,00	86,05%
<b>H</b>	<b>PROGRAM PENYELESAIAN TANAH SENGKETA GARAPAN</b>	<b>78.425.000,00</b>	<b>48.675.000,00</b>	<b>62,07%</b>	<b>918.250.000,00</b>	<b>912.003.500,00</b>	<b>99,32%</b>
1	Penyelesaian Sengketa Tanah Garapan dalam Daerah Kabupaten/Kota	78.425.000,00	48.675.000,00	62,07%	918.250.000,00	912.003.500,00	99,32%



Sumber: (Data Diolah Dari DPKP 2021-2022).

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat kinerja Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Serang yang merupakan cerminan kinerja pegawai dari tahun ke tahun semakin meningkat baik. Pada tahun 2021 capaian target masih kurang cukup baik, Namun ditahun 2022 kondisi capaian target meningkat baik.

Kinerja pegawai DPKP Kota Serang tidak terlepas dari motivasi kerja pegawai itu sendiri. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan dan kesediaan untuk melakukan sesuatu dengan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi dalam mencapai tujuan, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan. Dengan penunjang fasilitas dari kantor, kinerja pegawai akan meningkat. Oleh karena itu motivasi dan fasilitas sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Rendahnya motivasi kerja pegawai dan fasilitas akan memberikan dampak terhadap rendahnya kinerja pegawai (prestasi kerja) pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Serang sehingga tugas dan fungsi yang diemban oleh pegawai yang bersangkutan tidak dapat dijalankan dengan baik oleh karena itu peneliti kemudian tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai Honorer di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Serang”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai dasar penelitian yang dilakukan, yaitu:

1. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Honorer di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Serang?
2. Apakah ada pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Honorer di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Serang?
3. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja dan Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai Honorer di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Serang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini mempunyai maksud dan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Honorer di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Serang berpengaruh pada Kinerja Pegawai;
2. Untuk mengetahui Pengaruh Fasilitas yang tersedia pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Serang membantu efektivitas Kinerja Pegawai;
3. Untuk mengetahui Pengaruh motivasi kerja dan fasilitas pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Serang berpengaruh pada kinerja pegawai.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan penelitian, Manfaat yang dapat diambil dari penelitian yang penulis lakukan adalah:

1. Bagi Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Serang  
Memberikan bahan masukan kepada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Serang dalam mengatasi masalah mengenai motivasi kerja dan fasilitas terhadap kinerja pegawai honorer.
2. Pihak yang berkepentingan  
Sebagai bahan untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi setiap pembacanya.
3. Bagi penulis  
Untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis mengenai peranan motivasi kerja dan fasilitas dalam meningkatkan kinerja pegawai.

#### **E. Ruang Lingkup Penelitian**

Agar penelitian ini sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan serta untuk menghindari kemungkinan yang menyimpang dari pokok permasalahan, maka penelitian ini dibatasi hanya meneliti mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai Honorer di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Serang.