

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas kaitannya dari Sumber Daya Manusia yang dimiliki, karena SDM yang akan mengatur dan mengelola Sumber Daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Menurut Parlinda dan Wahyuddin (2001) sukses atau gagalnya organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada SDMnya.

Dinas Perumahan dan Kawasan permukiman Kota Makassar sebagai pecahan dari Dinas PU Kota Makassar adalah organisasi yang dibentuk untuk melaksanakan kegiatan teknis operasional di bidang perumahan. Untuk melaksanakan tugas pokok diatas, Dinas Perumahan dan Kawasan permukiman Kota Makassar mempunyai fungsi perumusan kebijakan teknis di bidang perumahan dan gedung berdasarkan kebijakan yang ditetapkan oleh pemerintah kota. Dalam menjaga maupun meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat memberikan dampak positif bagi lembaga maupun organisasi, disini Dinas Perumahan dan Kawasan permukiman Kota Makassar harus lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya seperti motivasi, kompetensi pegawai dan lingkungan kerja.

Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Selain kinerja yang rendah, fasilitas yang menunjang kinerja juga kurang memadai, hal ini dapat dilihat pada kuesioner yang saya bagikan di masing-masing pegawai.

Peran sumber daya manusia sangat penting dalam suatu lembaga, baik perusahaan swasta maupun pemerintah. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang – orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya didalam menjalankan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu setiap lembaga swasta dan pemerintah selalu berupaya untuk mendapatkan pegawai yang memiliki kinerja serta prestasi yang baik didalam menjalankan kegiatan lembaga itu.

Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material yang dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan deskripsi pekerjaan perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu (Nawawi, 2005).

Menurut Hasibuan (2001) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

kinerja dapat menunjukkan seberapa besar kontribusi pegawai pada Dinas Perumahan dan Kota Makassar dalam mencapai standar kerja yang telah ditetapkan. Standar kerja perlu dijadikan sebagai tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut maka pegawai dituntut untuk mampu mengendalikan diri dalam menghadapi timbulnya ketegangan yang terjadi dalam menjalankan setiap pekerjaan atau kegiatan di Dinas Perumahan dan Kawasan permukiman Kota Makassar tersebut. Karena apabila pegawai tidak dapat mengatasi hal tersebut maka dapat berdampak terhadap penurunan semangat kerja.

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Oleh karena, itu untuk mencapai kinerja yang diharapkan lembaga dibutuhkan motivasi pada pegawai. Dengan adanya motivasi dan

penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahan perilaku. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya.

Analisis pencapaian kinerja pada dasarnya dapat diarahkan untuk mengukur tingkat keberhasilan visi yang telah ditetapkan dan dijabarkan dalam misi. Selanjutnya untuk mewujudkan visi tersebut ditetapkan tujuan, sasaran, kebijakan, program, dan kegiatannya. Oleh karena itu maka analisis kinerja selanjutnya secara rinci dilaksanakan berdasarkan tingkat keberhasilan kegiatan-kegiatan yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Suatu lembaga menginginkan pegawai untuk belajar sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai kinerja yang baik. Tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih

berkualitas ketimbang pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini.

Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Makassar tahun 2016 mengadakan pengukuran capaian kinerja pada kegiatan yang dananya bersumber dari anggaran Pembangunan Belanja Daerah (APBD) diluar belanja pegawai.

Dengan memperhatikan Rencana strategis dan Rencana kinerja Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Makassar, maka capaian kinerja sasaran strategis secara kuantitatif dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 1.

### Rumah Tidak Layak Huni

INDIKATOR KINERJA PROGRAM	REALISASI	TAHUN 2016		
	2015	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN
Jumlah dan % rumah orang miskin yang menjadi layak huni melalui bedah rumah	0	100	60	60 %
Jumlah dan % Orang miskin yang terfasilitasi akses kredit dan subsidi perumahan	0	20		

Sumber: Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Makassar 2017

Tabel;2

- **Meningkatkan jumlah rumah negara yang sesuai pedoman standar rumah negara**

INDIKATOR KINERJA PROGRAM	REALISASI	TAHUN 2016		
	2015	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN
Jumlah rumah dinas yang direhabilitasi	2	3	6	200%

Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Makassar 2017

- Target dan indikator kinerja Program rumah beton bersubsidi yang sesuai dengan standar yang berlaku Tahun 2016 dapat digambarkan sebagai berikut:

**Tabel ;3**

**Model rumah kota bagi korban kebakaran dan bencana alam**

INDIKATOR KINERJA PROGRAM	REALISASI	TAHUN 2016		
	2015	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN
Jumlah dan % Korban Kebakaran dan bencana lainnya yang mendapatkan bantuan rumah model knock down	0	20	0	0

Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Makassar 2017

**Tabel ;4**

- **Peningkatan kualitas rumah korban bencana alam/sosial**

Target dan indikator kinerja Program perbaikan perumahan akibat bencana alam/sosial Tahun 2016 dapat digambarkan sebagai berikut:

INDIKATOR KINERJA PROGRAM	REALISASI	TAHUN 2016		
	2015	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN
Jumlah dan % korban kebakaran dan bencana lainnya yang mendapatkan subsidi meterial bangunan	85	50	123	246 %

Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Makassar 2017

**Tabel ;5**

▪ **Peningkatan jumlah lingkungan perumahan yang kondisi bebas banjir**

Target dan indikator kinerja Program lingkungan sehat perumahan Tahun 2016 dapat digambarkan sebagai berikut:

INDIKATOR KINERJA PROGRAM	REALISASI	TAHUN 2016		
	2015	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN
Jumlah lingkungan Perumahan dan permukiman kumuh yang ditingkatkan kualitasnya	0	2	6	200 %

**Tabel ;6**

**pembangunan dan rehabilitasi bangunan pemerintah**

Target dan indikator kinerja Program pembangunan sarana dan prasarana gedung pemerintah daerah Tahun 2016 dapat digambarkan sebagai berikut:

INDIKATOR KINERJA PROGRAM	REALISASI	TAHUN 2016		
	2015	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN
% Bangunan Pemerintah yang dibangun dan direhabilitas	0	40	55	138 %

Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Makassar 2017

**▪ Tabel ;7**

**Pengawasan dan pengendalian perumahan dan bangunan milik pemerintah**

Target dan indikator kinerja Program pengawasan perumahan dan gedung pemerintah Tahun 2016 dapat digambarkan sebagai berikut:

INDIKATOR KINERJA PROGRAM	REALISASI	TAHUN 2016		
	2015	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN
% Rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian yang digunakan sebagai dasar pengambilan kebijakan	60	70	70	100%

Sumber: Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Makassar 2017

Realisasi program dan kegiatan dari Renja Dinas Perumahan dan Kawasan permukiman Kota Makassar. Tahun 2016 tidak terluput dari

kendala-kendala yang muncul dalam pelaksanaannya. Kendala-kendala inilah yang menghambat pencapaian target kinerja dari kegiatan maupun program yang dilaksanakan. Dalam Renja Dinas Perumahan dan Gedung Pemerintah Daerah Kota Makassar Tahun 2016, terdapat 11 program kerja dan diantaranya terdapat 1 (satu) program kerja yang capaian kerjanya tidak mencapai 100%. Program tersebut adalah **Program Rumah Beton Bersubsidi**. Tidak tercapainya target dari program ini disebabkan oleh **tidak adanya lokasi** untuk pembangunan rumah beton bersubsidi.

Faktor motivasi juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik

Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ayu Tati Hariaty (2012), dimana secara simultan faktor disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara parsial, faktor motivasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan.

Kompetensi sumber daya manusia memiliki peran dalam peningkatan kinerja pegawai. Upaya peningkatan kinerja pegawai tidak lepas dari 2 unsur pokok yang mempengaruhi kinerja seseorang. Kedua



unsur tersebut adalah (1) kemampuan (*ability*) dan (2) motivasi. Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu, sedangkan motivasi adalah proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran (Robbins, 2007: 52). Oleh sebab itu, pembinaan dan peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan pembinaan dan peningkatan kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki. Peningkatan kemampuan kerja dilakukan dengan upaya peningkatan aspek-aspek yang mendasari unsur tersebut, yakni pengetahuan dan keterampilan kerja dan peningkatan motivasi kerja yang dilakukan dengan cara membina sikap mental pegawai serta situasi lingkungan yang mendorong timbulnya kepuasan dan kemauan kerja individu.

Disamping itu, dilihat dari kompetensi pegawai, tampak masih rendahnya kompetensi pegawai. Hal ini terlihat dari rendahnya semangat pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini berakibat pada rendahnya kinerja yang dimiliki pegawai yang terlihat dari sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.

Adanya fenomena awal dari motivasi kerja, kompetensi dan lingkungan kerja tersebut mendorong penulis untuk meneliti seberapa besar Pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan permukiman Kota Makassar.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan permukiman Kota Makassar.
2. Apakah variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan permukiman Kota Makassar
3. Apakah variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan permukiman Kota Makassar
4. Variabel mana yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan permukiman Kota Makassar

## C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh variabel motivasi kerja kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan permukiman Kota Makassar.
2. Untuk menganalisis pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan permukiman Kota Makassar

3. Untuk menganalisis pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan permukiman Kota Makassar
4. Untuk menganalisis variabel mana yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan permukiman Kota Makassar

#### D. Manfaat Penelitian

##### 1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada Dinas Perumahan dan Kawasan permukiman Kota Makassar untuk mengambil langkah – langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja yang berguna bagi Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan permukiman Kota Makassar

##### 2. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi penulis untuk menerapkan teori – teori yang penulis dapatkan dari bangku perkuliahan, memperdalam pengetahuan serta menambah wawasan di bidang manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang menyangkut motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.

### 3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian di masa yang akan datang, khususnya penelitian yang berkaitan dengan motivasi, kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.