

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Sumber daya manusia dituntut untuk memberikan keunggulan kompetitif dalam memenangkan persaingan. Keunggulan kompetitif dapat dilihat dari aspek penguasaan pengetahuan, keterampilan dan sikap, serta perilaku kerja yang terarah pada pencapaian sasaran organisasi.

Di era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sebab sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan atau instansi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi atau instansi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya.

Instansi pemerintah memiliki peran penting dalam pembangunan dan perekonomian daerah maupun nasional. Di dalam instansi pemerintahan, ketika

didirikan memiliki tujuan yang mengutamakan kepentingan negara dan kepentingan masyarakat sebagai warga negara apalagi instansi pemerintahan ini sebagai bentuk pelayanan publik. Instansi pemerintah ini akan semakin maju dan berkembang jika dapat mengelola sumber daya manusia yang ada pada instansi tersebut.

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah Aparatur Sipil Negara (ASN). Aparatur Sipil Negara terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Aparatur Sipil Negara harus dapat mengimplementasikan berbagai tugas dan fungsi serta amanat dari lembaga instansi tersebut. Namun, jika para Aparatur Sipil Negara yang berperan dalam menjalankan fungsi serta amanat dari lembaga instansi tidak optimal dan tidak memberikan kontribusi kepada instansi maka hal ini dapat berpengaruh pada keberhasilan dari tujuan lembaga tersebut. Oleh karena itu, hendaknya instansi memberikan bimbingan dan arahan yang positif kepada para Aparatur Sipil Negara demi tercapainya tujuan instansi.

Untuk menunjang keberhasilan para lembaga pemerintah maka lembaga instansi tersebut harus melakukan pengembangan pada sumber daya manusia. Dalam pengembangan sumber daya Aparatur Sipil Negara ini tentu harus mempunyai tuntutan pada kewajiban setiap lembaga untuk merencanakan bagaimana model pengembangan sumber daya manusia yang akan diterapkan. Berikut ini adalah daftar jumlah Aparatur Sipil Negara di Indonesia berdasarkan jenis kelamin per 30 Juni tahun 2023:

Tabel 1. 1
Jumlah Aparatur Sipil Negara di Indonesia Berdasarkan Jenis Kelamin Per 30 Juni 2023

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Pria	1.923.769
2	Wanita	2.358.660
Jumlah		4.282.429

Sumber: <https://www.bkn.go.id/publikasi/statistik-pns/>

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat jumlah Aparatur Sipil Negara di Indonesia berdasarkan jenis kelamin per 30 Juni tahun 2023 tercatat bahwa berdasarkan jenis kelamin pria sebesar 1.923.769 orang dan Wanita 2.358.660 orang dapat ditotalkan sebanyak 4.282.429 orang. Berikut ini adalah daftar jumlah Aparatur Sipil Negara dan jumlah penduduk di pulau Jawa Tahun 2023:

Tabel 1. 2
Jumlah Aparatur Sipil Negara dan Jumlah Penduduk di Pulau Jawa Tahun 2023

No	Provinsi	Jumlah Aparatur Sipil Negara	Jumlah Penduduk	Rasio %
1	DKI Jakarta	260.134	10.679.951	2,44
2	Daerah Istimewa Yogyakarta	72.577	4.073.907	1,78
3	Jawa Tengah	427.657	37.032.410	1,15
4	Jawa Timur	447.071	41.416.407	1,08
5	Banten	104.497	12.381.098	0,84
6	Jawa Barat	406.154	50.025.605	0,81

Sumber: <https://www.bkn.go.id/publikasi/statistik-pns/>

Berdasarkan Tabel 1.2 Provinsi DKI Jakarta mempunyai jumlah Aparatur Sipil Negara terbanyak ke empat dengan Jumlah 260.134 dengan penduduknya berjumlah 10.679.951 orang dan rasionya 2,44%. Hal tersebut menjadikan DKI Jakarta menjadi salah satu provinsi terpadat penduduk, dengan rasio 2,44% yang menjadi Aparatur Sipil Negara dan sisanya yaitu 97,56% penduduk bukan Aparatur

Sipil Negara. Dengan rasio ASN sebesar 2,44% dari total penduduk, peran mereka menjadi kunci untuk menjaga stabilitas, keamanan, dan kemajuan. DKI Jakarta adalah salah satu kota terpadat dan aktif secara ekonomi di Indonesia. Sebagai ibu kota negara, Jakarta merupakan pusat pemerintahan, keuangan, perdagangan, dan industri, DKI Jakarta memiliki kebutuhan yang tinggi terhadap pelayanan dari Aparatur Sipil Negara (ASN).

ASN memiliki peran sebagai kunci dalam menjalankan fungsi-fungsi pemerintah dan memberikan layanan kepada masyarakat. Aparatur Sipil Negara (ASN) biasanya menjadi bagian dari Kementerian, Lembaga, atau Pemerintah Daerah. Dengan populasi yang tinggi dan peran sebagai ibukota negara, DKI Jakarta memerlukan ASN yang terampil dan berdedikasi untuk menjalankan berbagai tugasnya.

Pentingnya perencanaan tata ruang yang baik tidak hanya berlaku untuk upaya pengurangan kepadatan, tetapi juga untuk efisiensi penggunaan lahan, pembangunan infrastruktur berkelanjutan, dan penciptaan lingkungan yang nyaman bagi penduduk perkotaan. Upaya tersebut mencakup peran penting Departemen Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) yang bertugas merancang dan melaksanakan kebijakan penataan ruang di tingkat nasional.

Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional mempunyai tugas yaitu melaksanakan tugas pemerintahan dibidang pertanahan secara nasional, regional, sektoral sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kementerian Agraria dan Tata Ruangan / Badan Pertanahan Nasional

mempunyai peran penting dalam peruntukan tanah, pengurusan hak tanah pemerintah dan individual, penertiban surat-surat yang bersangkutan dengan kepemilikan tanah yang merupakan kunci penghubung antar rakyat dengan pemerintah serta pelayanan pemerintah. Berikut rentang nilai dan kategori Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Publik (PEKPPP) Tahun 2022 sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Rentang Nilai Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Publik (PEKPPP) Tahun 2022

No	Rentang Nilai	Kategori	Predikat
1	4,51 – 5,00	Kategori A	Prima
2	4,01 – 4,50	Kategori A-	Sangat Baik
3	3,51 – 4,00	Kategori B	Baik
4	3,01 – 3,50	Kategori B-	Baik dengan Catatan
5	2,51 – 3,00	Kategori C	Cukup
6	2,01 – 2,50	Kategori C-	Cukup dengan Catatan
7	1,51 – 2,00	Kategori D	Buruk
8	1,01 – 1,50	Kategori E	Sangat Buruk
9	0,00 – 1,00	Kategori F	Gagal

Sumber: <https://www.menpan.go.id/site/>

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan rentang nilai Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Publik dikelompokkan dalam sembilan kelompok rentang nilai. Berikut Hasil Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Publik di kementerian Tahun 2022:

Tabel 1. 4
Hasil Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Publik di Kementerian Tahun 2022

No	Kementerian	Indeks	Kategori
1	Kementerian Komunikasi dan Informatika	4,62	A
2	Kementerian Kelautan dan Perikanan	4,58	A
3	Kementerian Perindustrian	4,58	A

No	Kementerian	Indeks	Kategori
4	Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral	4,56	A
5	Kementerian Agama	4,56	A
6	Kementerian Perhubungan	4,55	A
7	Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif	4,54	A
8	Kementerian Perdagangan	4,54	A
9	Kementerian Pertanian	4,53	A
10	Kementerian Keuangan	4,53	A
11	Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi	4,51	A
12	Kementerian Luar Negeri	4,51	A
13	Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat	4,46	A-
14	Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan	4,42	A-
15	Kementerian Kesehatan	4,41	A-
16	Kementerian Ketenagakerjaan	4,36	A-
17	Kementerian Sekretariat Negara	4,34	A-
18	Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi	4,3	A-
19	Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan	4,13	A-
20	Kementerian Pertahanan	4,09	A-
21	Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas	4,07	A-
22	Kementerian Dalam Negeri	4,06	A-
23	Kementerian Sosial	4,05	A-
24	Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi	4,01	A-
25	Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	4,01	A-
26	Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan	3,92	B
27	Kementerian Investasi/Badan Koordinasi Penanaman Modal	3,91	B
28	Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian	3,91	B
29	Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia	3,9	B
30	Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah	3,85	B
31	Kementerian Pemuda dan Olahraga	3,85	B

No	Kementerian	Indeks	Kategori
32	Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi	3,78	B
33	Kementerian Agraria dan Tata Ruang/ BPN	3,78	B

Sumber: <https://www.menpan.go.id/site/>

Pada Tabel 1.4 menunjukkan hasil dari Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Publik di kementerian Tahun 2022 menunjukkan bahwa Kementerian Agraria dan Tata Ruang/ BPN ada pada urutan ke 33 kementerian yang ada di Indonesia dengan indeks 3,78 kategori Baik. Kementerian tersebut, masih belum mencapai nilai sempurna menjadi fokus permasalahan pada kementerian tersebut. Tentu ini menjadi tantangan bagi pemimpin di mana harus lebih meningkatkan kinerja baik organisasi maupun pegawai. Berikut ini hasil pemantauan dan evaluasi kinerja penyelenggaraan di kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional Di Pulau Jawa tahun 2022:

Tabel 1. 5
Hasil Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Publik di Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional di Pulau Jawa Tahun 2022

No	Provinsi	Indeks	Kategori
1	Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta	4,48	A-
2	Provinsi Jawa Barat	4,19	A-
3	Provinsi DKI Jakarta	4,18	A-
4	Provinsi Jawa Timur	3,82	B
5	Provinsi Banten	3,56	B
6	Provinsi Jawa Tengah	3,29	B-

Sumber: <https://www.menpan.go.id/site/>

Berdasarkan Tabel 1.5 menunjukkan hasil dari Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Publik di Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional di Pulau Jawa Tahun 2022 menunjukkan bahwa Provinsi DKI

Jakarta berada pada urutan ke tiga dengan indeks 4,18 kategori A- yang mana masih berada di bawah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan Jawa Barat. Kementerian tersebut, masih belum mencapai nilai sempurna menjadi fokus permasalahan pada kementerian tersebut. Tentu ini menjadi tantangan bagi pemimpin di mana harus lebih meningkatkan kinerja baik organisasi maupun pegawai.

Kinerja pegawai yang baik dapat menghasilkan prestasi yang baik bagi organisasi, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan prestasi rendah bagi organisasi. Kinerja pegawai harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif. Apabila dalam suatu organisasi pegawai memiliki kinerja pegawai yang rendah ketika melaksanakan pekerjaannya maka organisasi tersebut akan mengalami kerugian yang disebabkan karena pegawai tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimiliki. Sebaliknya dengan kinerja pegawai yang tinggi akan dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan memberikan hasil kerja yang optimal, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran atau target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP) ditetapkan sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP dan evaluasi implementasi SAKIP yang berfungsi untuk mendorong adanya peningkatan kinerja instansi pemerintah secara konsisten serta mewujudkan capaian kinerja atau hasil instansinya sesuai dengan yang diamanahkan dalam RPJMN (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional) atau RPJMD (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah).

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP) merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintahan. Berikut ini skala Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan:

Tabel 1. 6
Skala Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan

No	Kategori	Interval	Interpretasi	Kategori Warna
1	AA	>90 – 100	Sangat memuaskan	
2	A	>80 – 90	Memuaskan	
3	BB	>70 – 80	Sangat baik	
4	B	>60 – 70	Baik	
5	C	>50 – 60	Cukup (memadai)	
6	CC	>30 – 50	Kurang	
7	D	0 – 30	Sangat kurang	

Sumber: <https://www.atrbpn.go.id/laporan-kinerja>

Berdasarkan Tabel 1.6 menunjukkan skala Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan yang dikelompokkan menjadi tujuh kategori skalanya.

Berikut ini adalah daftar hasil penilaian evaluasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional yang ada di DKI Jakarta tahun 2022:

Tabel 1. 7
Daftar Hasil Penilaian Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional di DKI Jakarta tahun 2022

NO	Instansi	Nilai SAKIP 2022			
		Target	Tercapai	Predikat	Capaian
1	ATR/BPN Kantor Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Barat	83,22	97,03	AA	Tercapai
2	ATR/BPN Kantor Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Pusat	84,50	92,98	AA	Tercapai
3	ATR/BPN Kantor Wilayah BPN Provinsi DKI Jakarta	84,20	84.96	A	Tercapai
4	ATR/BPN Kantor Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Timur	85	84,41	A	Tidak Tercapai
5	ATR/ BPN Kantor Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Utara	84	84	A	Tercapai
6	ATR/BPN Kantor Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Selatan	84	84	A	Tercapai

Sumber: <https://www.atrbpn.go.id/laporan-kinerja>

Berdasarkan Tabel 1.7 Kantor Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Timur berada pada urutan keempat pada penilaian evaluasi sistem akuntabilitas kinerja instansi. Meskipun, berada di urutan keempat Kantor Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Timur masih belum mencapai target kinerja yang telah di tetapkan yaitu 85.

Sedangkan, dalam realisasi Kantor Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Timur hanya mencapai 84,41 dengan predikat A. Berikut ini rekapitulasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Timur Tahun 2022:

Tabel 1. 8
Rekapitulasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Timur

No	Tahun	Target	Realisasi	Capaian
1	2020	83	83	Tercapai
2	2021	84	83,67	Tidak tercapai
3	2022	85	84,41	Tidak tercapai

Sumber: <https://www.atrbpn.go.id/laporan-kinerja>

Berdasarkan Tabel 1.8 rekapitulasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Timur dalam kurun waktu tiga tahun terakhir masih belum optimal. Dimana, Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Timur belum berhasil dalam pencapaian target kinerja pegawai. Pada tahun 2020 target terealisasi adalah 83 diperoleh target kinerja sebesar 83 termasuk kategori memuaskan dan tercapai, lalu pada tahun 2021 target terealisasinya 84 diperoleh target kinerja sebesar 83,67 kategori memuaskan naik 0,67 namun belum mencapai target yang ditetapkan, dan pada tahun 2022 target realisasinya 85 diperoleh 84,41 kategori memuaskan naik 0,74 namun masih belum mencapai target yang telah ditetapkan. Masih belum tercapainya target dapat disebabkan karena kurangnya koordinasi dan adanya hambatan dalam pelaksanaan tugas. Tentu, ini menjadi

tantangan bagi kementerian tersebut di mana harus lebih meningkatkan kinerja baik organisasi maupun pegawai.

Menurut Irham Fahmi dalam Juniarti (2021:48) dimensi kinerja pegawai meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, kerja sama, tanggung jawab, inisiatif. Data yang diperoleh dari instansi dirasa belum cukup sebagai landasan penelitian, untuk memperkuat peneliti ini menggunakan Pra survey kepada pegawai kementerian Agraria dan Tata Ruang/ Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Timur yang melibatkan 30 responden. Adapun data yang diperoleh mengenai kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 1. 9
Hasil Pra Survey Kinerja Pegawai Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Timur

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kinerja Karyawan	Kuantitas Kerja	4	8	12	4	2	98	3,27
	Kualitas Kerja	8	4	10	6	2	100	3,33
	Kerja sama	4	7	12	7	0	98	3,27
	Tanggung Jawab	4	8	14	2	2	100	3,33
	Inisiatif	4	9	12	3	2	100	3,33
Skor Rata-Rata								3,31
Rata - Rata = Nilai x F: Jumlah Responden (30)								
Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber: Diolah Oleh peneliti 2023

Berdasarkan Tabel 1.9 diatas menunjukkan hasil kuesioner Pra Survey mengenai kinerja pegawai pada ATR/BPN Kantor Pertanahan Kota Administrasi

Jakarta Timur memperoleh skor rata-rata 3,31. Adapun dimensi dengan rata-rata terendah yaitu kuantitas kerja memperoleh 3,27 dan kemampuan kerja sama memperoleh rata-rata 3,27. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya kerja sama dan kekompakan antar karyawan saat bekerja sama yang dapat mengakibatkan berkurangnya semangat dalam bekerja, seharusnya karyawan mampu mengutamakan kerja sama untuk menyelesaikan pekerjaannya dan masih ada pegawai yang mengerjakan tugasnya tidak sesuai dengan yang ditetapkan instansi atas pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai dapat menjadi masalah bagi pihak instansi, sehingga terhambatnya tujuan instansi. Banyak cara yang harus dilakukan instansi untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Misalnya, memberikan motivasi kepada pegawai. Kinerja memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi baik dari diri sendiri maupun yang berasal dari luar.

Adapun pendapat menurut Kasmir (2020:189) faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan Umboh et al., (2022) menyebutkan bahwa variabel beban kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan oleh Muaja et al (2018) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh promosi jabatan dan mutasi karyawan. Sedangkan menurut Tanjung dan Putri (2021) stres kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kemudian peneliti menggunakan kuesioner kepada pegawai sebanyak 30 orang dengan faktor-faktor yang diduga bermasalah terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Timur.

Tabel 1. 10
Hasil Pra Survey Faktor-Faktor Yang Diduga Bermasalah Terhadap Kinerja
Pegawai Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional
Kantor Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Timur

NO	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-Rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Motivasi Kerja	Kebutuhan untuk berprestasi	2	9	11	8	0	95	3,17
		Kebutuhan memperluas pergaulan	3	9	13	5	0	100	3,33
		Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan	3	5	9	8	5	83	2,77
Skor Rata-Rata								3,09	
2	Beban Kerja	Beban waktu	10	12	8	0	0	122	4,07
		Beban usaha mental	10	12	6	2	0	120	4,00
		Beban fisik	8	14	8	0	0	120	4,00
Skor Rata-Rata								4,02	
3	Promosi Jabatan	Prestasi Kerja	12	10	6	0	2	120	4,00
		Disiplin	10	12	8	0	0	122	4,07
		Kecakapan	10	14	6	0	0	124	4,13
		Pendidikan	12	10	6	0	2	120	4,00
		Kejujuran	10	14	4	0	2	120	4,00
		Loyalitas	14	12	4	0	0	130	4,33
		Kerja sama	8	12	8	0	2	114	3,80
		Kepemimpinan	10	10	10	0	0	120	4,00
Skor Rata-Rata								4,04	
4	Mutasi Karyawan	Frekuensi Mutasi	14	10	6	0	0	128	4,27
		Alasan Mutasi	10	10	6	2	2	114	3,80
		Ketetapan dalam Melakukan Mutasi	16	10	4	0	0	132	4,40

NO	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-Rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
		Pembebas tugas	6	6	12	4	2	100	3,33
		Personel transfer	12	10	8	0	0	124	4,13
Skor Rata-Rata									3,99
5	Stres kerja	Tuntutan tugas	10	10	10	0	0	120	4,00
		Tuntutan peran	12	10	8	0	0	124	4,13
		Tuntutan pribadi	14	10	6	0	0	128	4,27
		Struktur organisasi	8	8	10	2	2	108	3,60
		Kepemimpinan	8	12	10	0	0	118	3,93
Skor Rata-Rata									3,99

Sumber: Diolah Oleh Peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 1.10 menunjukkan bahwa dari kelima faktor yang diduga bermasalah terhadap kinerja pegawai ATR/BPN Kantor Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Timur. Terdapat satu variabel dengan rata-rata terendah 3,09 yaitu motivasi kerja. Untuk mencapai efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai perlu mempunyai perilaku dimana pegawai tidak hanya bekerja untuk kepentingan pribadi melainkan dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan dan dapat membantu karyawan untuk efektivitas dan efisien dalam bekerja. Oleh karena itu, motivasi berperan penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Berikut adalah data yang diperoleh penulis dalam kuesioner pra survei mengenai motivasi kerja pada pegawai Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Timur dengan menyebar kuesioner kepada 30 responden sebagai berikut:

Tabel 1. 11
Hasil Pra Survey Motivasi Kerja Pegawai Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Timur

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Motivasi Kerja	Kebutuhan untuk berprestasi	2	9	11	8	0	95	3,17
	Kebutuhan memperluas pergaulan	3	9	13	5	0	100	3,40
	Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan	3	5	9	8	5	83	2,77
Skor Rata-Rata								3,09

Sumber: Diolah Oleh Peneliti 2023

Berdasarkan Tabel 1.11 menunjukkan hasil pra survey motivasi kerja pada pegawai Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Timur memperoleh skor rata-rata 3,09 dengan dimensi terendah yaitu Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan yang skor rata-ratanya adalah 2,77 hal ini menunjukkan bahwa untuk menguasai sesuatu pekerjaan pegawai masih kurang. Hasil tersebut menjadi salah satu yang diyakini oleh perusahaan bahwa motivasi kerja didalam suatu perusahaan merupakan faktor yang harus diperhatikan sepenuhnya oleh perusahaan.

Motivasi adalah sebuah dorongan atau alasan yang mendasari semangat dalam melakukan sesuatu. Motivasi adalah hal-hal yang menimbulkan dorongan, dan motivasi kerja yang merupakan pendorong semangat sehingga menimbulkan suatu dorongan. Oleh karena itu, perlu diketahui faktor-faktor yang bermasalah yang dapat mempengaruhi motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Kamalisa

et al (2022) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah disiplin kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Ditta Amelia dan B. Isyandi (2020) menyebutkan bahwa variabel kompetensi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja. Menurut Refi (2022) menyatakan bahwa kepuasan dapat mempengaruhi motivasi kerja. Sedangkan menurut Dwiyanti et al (2023) motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh *reward*.

Berikut adalah data yang diperoleh penulis dalam kuesioner pra survey mengenai faktor-faktor yang diduga bermasalah yang dapat mempengaruhi motivasi pada pegawai kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Timur dengan menyebar kuesioner kepada 30 responden sebagai berikut:

Tabel 1. 12
Hasil Pra Survey Faktor-Faktor Yang Diduga Bermasalah Terhadap
Motivasi Kerja Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan
Nasional Kantor Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Timur

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-Rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Disiplin Kerja	Taat terhadap peraturan waktu	4	8	8	4	6	90	3,00
		Taat terhadap aturan perusahaan	4	6	10	8	2	92	3,07
		Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	4	6	8	10	2	90	3,00
		Taat terhadap peraturan lainnya	6	6	8	6	4	94	3,13
Skor Rata-Rata								3,05	
2	Kepuasan kerja	Pekerjaan itu sendiri	9	4	14	3	0	109	3,63

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-Rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
		Gaji	8	8	10	4	0	110	3,67
		Promosi	4	5	16	4	1	97	3,23
		Supervisi	4	2	18	6	0	94	3,13
		Rekan kerja	3	6	18	3	0	99	3,30
Skor Rata-Rata								3,39	
3	Lingkungan kerja	Perlengkapan kerja	12	12	4	0	2	122	4,07
		Pelayanan kepada pegawai	10	10	8	0	2	116	3,87
		Kondisi kerja	10	14	6	0	0	124	4,13
		Hubungan personal	12	8	10	0	0	122	4,07
Skor Rata-Rata								4,03	
4	Kompetensi	Pengetahuan	8	14	8	0	0	120	4,00
		Pemahaman	8	14	8	0	0	120	4,00
		Kemampuan/Keterampilan	12	12	6	0	0	126	4,20
		Nilai	10	14	6	0	0	124	4,13
		Sikap	8	16	6	0	0	122	4,07
Skor Rata-Rata								4,08	
5	Reward	<i>Financial Reward</i>	4	9	12	3	2	100	3,33
		<i>Non Financial Reward</i>	2	7	8	10	3	85	2,83
Skor Rata-Rata								3,08	

Sumber: Diolah Oleh Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 1.12 mengenai faktor-faktor yang diduga bermasalah terhadap motivasi kerja pada kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Timur. Terdapat dua variabel yang bermasalah dengan rata-rata nilai terendah. Faktor pertama yaitu disiplin kerja dengan skor rata-rata 3,05 dan faktor kedua yaitu *reward* dengan skor rata-rata 3,08. Dimana kedua faktor memiliki nilai rata-rata terendah dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya. Berikut adalah data yang diperoleh penulis dalam

kuesioner pra survei mengenai disiplin kerja pada pegawai Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Timur dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden sebagai berikut:

Tabel 1. 13
Hasil Pra Survey Disiplin Kerja Pegawai Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Timur

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Disiplin Kerja	Taat terhadap peraturan waktu	4	8	8	4	6	90	3,00
	Taat terhadap aturan perusahaan	4	6	10	8	2	92	3,07
	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	4	6	8	10	2	90	3,00
	Taat terhadap peraturan lainnya	6	6	8	6	4	94	3,13
Skor Rata-Rata								3,05

Sumber: Diolah Oleh Peneliti 2023

Berdasarkan Tabel 1.13 menunjukkan bahwa hasil pra survey disiplin kerja pada pegawai Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Timur memperoleh skor rata-rata 3,05. Adapun dimensi terendah yaitu taat terhadap peraturan waktu dengan rata-rata 3,00 dan dimensi Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dengan rata-rata 3,00. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai belum dapat bekerja tepat waktu sesuai dengan jam masuk dan pulang yang telah ditentukan oleh instansi, pegawai masih ada yang belum taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan yang telah ditetapkan instansi. Hal ini dapat berdampak pada kinerja yang menurun karena

pegawai kurang taat pada peraturan yang telah ditetapkan instansi. Ketaatan pada peraturan pada peraturan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai dijadikan dasar pedoman bagi yang berkepentingan dalam melaksanakan kedisiplinan untuk mewujudkan pegawai yang handal, profesional, dan bermoral sebagai penyelenggaraan pemerintah yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintah yang baik, maka pegawai melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peraturan pemerintah mengenai disiplin pegawai ini salah satunya yaitu dengan membuat kewajiban, larangan dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada pegawai apabila terbukti melakukan pelanggaran.

Menumbuhkan sikap disiplin pegawai pasal 30 Undang-Undang No.43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang No.8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian ditetapkan peraturan pemerintah mengenai disiplin yang mana telah diatur dalam peraturan pemerintah No.53 Tahun 2010 yaitu tentang peraturan disiplin pegawai. Berikut adalah data yang diperoleh penulis dalam kuesioner pra survei mengenai *reward* pada pegawai Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Timur dengan menyebar kuesioner kepada 30 responden sebagai berikut:

Tabel 1. 14
Hasil Pra Survey *Reward* Pegawai Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Timur

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
<i>Reward</i>	<i>Financial Reward</i>	4	9	12	3	2	100	3,33
	<i>Non Financial Reward</i>	2	7	8	10	3	86	2,83
Skor Rata-Rata								3,08

Sumber: Diolah Oleh Peneliti 2023

Berdasarkan Tabel 1.13 menunjukkan bahwa hasil pra survey *reward* pada pegawai Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Timur memperoleh skor rata-rata 3,07. Adapun dimensi terendah yaitu dimensi *non financial reward* dengan rata-rata 2,83. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* yang diberikan kepada pegawai masih belum sesuai dengan yang di inginkan pegawai.

Berdasarkan latar belakang dan hasil pra survey dari setiap variabelnya dapat disimpulkan bahwa Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Timur memiliki permasalahan pada pegawai yang dipengaruhi oleh disiplin kerja, *reward* terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai. Maka dilakukanlah penelitian lebih lanjut agar dapat meneliti permasalahan yang ada di Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Timur. Oleh karena itu, penting untuk dilakukan penelitian tentang **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN *REWARD* TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI**

KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG/ BADAN PERTANAHAN NASIONAL KANTOR PERTANAHAN KOTA ADMINISTRASI JAKARTA TIMUR”

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian dan permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup di dalam penelitian. Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah yang dilakukan dalam peneliti ini.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja
 - a. Pegawai yang datang terlambat, jam istirahat keluar lebih awal, dan terlambat masuk pada jam istirahat.
 - b. Pegawai yang tidak taat terhadap aturan waktu, aturan instansi, aturan perilaku dalam bekerja, dan peraturan lainnya.
2. *Reward*
 - a. Kurangnya dukungan dan pujian dari atasan serta rekan kerja
 - b. Kurang diberi apresiasi perusahaan dan rekan kerja
3. Motivasi Kerja
 - a. Kurangnya ketertarikan pegawai untuk menduduki posisi yang lebih tinggi

4. Kinerja Pegawai

- a. Pegawai dalam melakukan pekerjaannya tidak sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan
- b. Pegawai tidak berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lainnya di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan kurang baik

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah, yang dikemukakan di atas maka, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Disiplin Kerja pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Timur
2. Bagaimana *Reward* pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Timur
3. Bagaimana Motivasi Kerja pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Timur
4. Bagaimana Kinerja Pegawai pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Timur
5. Seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja dan *Reward* terhadap Motivasi Kerja pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Timur baik secara simultan maupun parsial

6. Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Timur

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah diatas, maka penulis memiliki tujuan melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji:

1. Disiplin kerja pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Timur
2. *Reward* pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Timur
3. Motivasi kerja pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Timur
4. Kinerja Pegawai pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Timur
5. Besarnya pengaruh Disiplin Kerja dan *reward* terhadap motivasi kerja pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Timur baik secara simultan maupun parsial
6. Besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Timur

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini digunakan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia, selain itu penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat bagi semua pihak tidak hanya bagi penulis, tetapi memberikan manfaat bagi mereka yang membacanya. Adapun kegunaan yang diharapkan penelitian sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis yang dihasilkan dari peneliti ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi pengembangan teori dan keilmuan di dalam pengembangan teori dan keilmuan di dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya teori yang berkaitan mengenai disiplin kerja, *reward*, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan teori yang dipelajari dengan fakta yang ada di lapangan sehingga dapat memberikan pemikiran kajian manajemen sumber daya manusia dan juga diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Berdasarkan rumusan masalah dari penelitian yang telah dilakukan, diharapkan akan memberikan kegunaan kepada berbagai pihak yang antara lain:

1. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan, dan pengalaman tersendiri dalam bidang manajemen sumber daya

manusia khususnya pada permasalahan yang diteliti yaitu Pengaruh Disiplin kerja dan *Reward* Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Timur.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan kesimpulan dan saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan bahan evaluasi terhadap masalah yang dihadapi oleh perusahaan sebagai upaya perbaikan dalam upaya peningkatan bahkan memperbaiki kinerja pegawai kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Administrasi Jakarta Timur.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang bermanfaat dan referensi bagi pembaca dan untuk bahan referensi penelitian selanjutnya dan pengembangan ilmu khususnya manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai disiplin kerja, *reward*, motivasi kerja dan kinerja pegawai.