

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pengelolaan SDM harus ditangani sebaik mungkin, agar keahlian dan kemampuan kerjanya dapat dimanfaatkan secara optimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya bergantung pada anggaran dan teknologi, tetapi juga tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif semua aktivitas dalam organisasi. Pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan organisasi tersebut di masa yang akan datang. Dengan kata lain, keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kinerja sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya.

Motivasi juga turut andil dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai. Motivasi adalah pemberian dorongan bagi individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan Murty dan Hudiwinarsih (2012:218). Motivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan juga dapat dilihat dari kedisiplinan pegawai. Seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik

dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang atau tidak puas terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan/organisasi tidak akan tercapai.

Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Nusa Tenggara Timur dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur. Tugas Pokok Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Nusa Tenggara Timur adalah membantu Gubernur dalam melaksanakan urusan Pemerintahan di Bidang Energi dan Sumber Daya Mineral yang menjadi kewenangan Daerah Provinsi. Fungsi dari Dinas ESDM yaitu (1) perumusan kebijakan di bidang energi dan sumber daya mineral; (2) pelaksanaan kebijakan di bidang energi dan sumber daya mineral; (3) Pelaksanaan Evaluasi dan Pelaporan di Bidang Energi dan Sumber Daya Mineral; (4) Pelaksanaan Administrasi Dinas di Bidang Energi dan Sumber Daya Mineral; (5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dinas ESDM melaksanakan 1 (satu) sasaran strategis yang akan dicapai, yaitu Peningkatan Energi dan Sumber Daya Mineral yang terdiri dari berbagai kegiatan/indikator, yaitu (1) Pengembangan sarana dan prasarana energi dan ketenagalistrikan; (2) Pembinaan dan Pengawasan dan Penertiban Usaha Pertambangan Mineral; (3) Survey Potensi Air tanah (Geolistrik) dan Pengeboran Air Tanah.

Kebutuhan sumber daya manusia yang dapat bekerja efektif dan efisien diperlukan agar seluruh sasaran strategis tersebut dapat dicapai. Hal yang perlu diperhatikan dalam pencapaian kinerja yang tinggi adalah mengenai disiplin pegawai. Seseorang yang berhasil atau berprestasi biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Dengan demikian, disiplin pegawai yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja organisasi.

Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk menunjukkan disiplin dalam melaksanakan tugas. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, memberi definisi disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin. Untuk itu, pegawai perlu memahami bahwa dengan penerapan atau pelaksanaan disiplin kerja yang baik akan dicapai suatu keuntungan yang berguna baik untuk organisasi maupun bagi pegawai. Oleh karena itu diperlukan kesadaran para pegawai untuk mematuhi peraturan yang berlaku.

Martoyo (2002:165) mengatakan bahwa untuk memelihara dan menegakkan disiplin yang baik ada banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya adalah kesejahteraan, pendidikan dan pelatihan, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, pengawasan dan penegakan disiplin lewat hukum. Selanjutnya Mangkunegara (2012:192) menjelaskan bahwa disiplin kerja pada individu dalam organisasi dipengaruhi oleh lingkungan (environment), dalam arti lingkungan fisik misalnya tempat kerja yang luas, bersih yang

membuat betah bekerja dan iklim organisasi atau sasaran kerja yang berkaitan hubungan antar manusia.

Kepemimpinan merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai, menurut Sutrisno (2014:213) Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Dinas ESDM saat ini hanya memiliki 1 (satu) Pejabat Eselon II, 5 Pejabat Eselon III dan 2 Pejabat Eselon IV, Setiap Bidang hanya dipimpin oleh kepala bidang tanpa jabatan kepala seksi (eselon IV) hal ini mengakibatkan terjadinya kekosongan kepemimpinan tingkat bawah sehingga para staf bekerja tidak teratur dan tidak terawasi secara baik.

Motivasi dari dalam diri seorang pegawai juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Menurut Hasibuan (2005:97) tujuan motivasi diantaranya adalah untuk kestabilan dan menurunkan tingkat absensi serta mempertinggi rasa tanggungjawab pegawai terhadap tugas-tugasnya. Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi NTT Motivasi pegawai belum cukup baik, hal ini terlihat dari masih banyaknya pegawai yang datang ke kantor tetapi tidak untuk mengurus pekerjaan di kantor tetapi pekerjaan sampingan lainnya, juga terlihat dari pegawai yang pada jam makan siang keluar untuk makan siang tetapi kembali ke kantor pada saat mendekati jam pulang kantor.

Disiplin Kerja juga mempengaruhi Kinerja dari suatu lembaga/organisasi kerja Menurut Hasibuan (2016:335) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan

bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Provinsi NTT, disiplin kerja pegawai belum cukup baik. Hal ini dilihat dari data pegawai yang terlambat masuk kerja ataupun tidak masuk kantor.

Berikut adalah data daftar hadir pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi NTT Tahun 2021.

Tabel 1.1  
Rekapitulasi Daftar Hadir Tahun 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Tidak Masuk Kerja				Terlambat masuk kerja	
		Ada Berita (orang)	(%)	Tanpa Berita (orang)	(%)	Jumlah (orang)	(%)
Januari	67	22	32.83	-	0	35	52.23
Februari	67	21	31.34	-	0	33	49.25
Maret	67	15	22.38	-	0	20	29.85
April	67	24	35.82	-	0	32	47.76
Mei	67	27	40.29	-	0	31	46.27
Juni	67	30	44.78	-	0	37	55.22
Juli	67	35	52.23	-	0	21	31.34
Agustus	67	33	49.25	-	0	32	47.76
September	67	21	31.34	-	0	33	49.25
Oktober	67	20	29.85	-	0	34	43.59
November	67	15	22.39	-	0	21	31.34
Desember	67	12	17.91	-	0	29	43.28
<b>Jumlah</b>		<b>275</b>		<b>-</b>		<b>358</b>	

Sumber: Sub Bagian Kepegawaian dan Umum, 2022

Dari Tabel 1.1, dapat diketahui bahwa masih terdapat pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi NTT yang belum termotivasi hadir tepat waktu ataupun masuk kantor. Sepanjang tahun 2021, terdapat 275 kasus pegawai yang tidak masuk kantor. Selanjutnya kasus terbanyak tahun 2021 adalah terlambat masuk kerja yaitu total sebanyak 358 kasus. Untuk itu Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi NTT perlu membangun semangat

pegawai untuk bekerja dengan disiplin. Disiplin kerja pegawai juga diukur dari ketaatan dalam bekerja. Pegawai mengerjakan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sub bagian umum dan kepegawaian, masih terdapat pegawai yang bila diberikan tugas tidak melaksanakannya dan mereka cenderung untuk tidak berada di kantor sehingga tugas tersebut dialihkan kepada pegawai lain yang ada di kantor. Akibatnya penyelesaian tugas tidak tepat waktu.

Salah satu bentuk lain dari disiplin adalah menaati aturan menggunakan pakaian seragam. Ketentuan pakaian dinas adalah pada hari Senin menggunakan pakaian seragam keki, hari Selasa dan Kamis menggunakan seragam tenun ikat, pada hari Rabu menggunakan pakaian pramuka, dan pada hari Jumat menggunakan pakaian olahraga. Berdasarkan pengamatan, masih ditemukan pegawai yang tidak menggunakan pakaian sesuai ketentuan tersebut. Pada hari Kamis, pegawai tidak menggunakan pakaian seragam Tenun Ikat tetapi menggunakan pakaian biasa. Juga terdapat pegawai yang tidak menggunakan atribut seperti papan nama, lambang Pemerintah Provinsi.

Lingkungan kerja tempat pegawai bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam membangun motivasi dan disiplin kerja pegawai. Nitisemito (2002:183) mengatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Penelitian tentang lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai mendapatkan rasa aman, nyaman, tenang dan puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya. Lingkungan kerja yang

memberikan rasa nyaman bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja pegawainya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja pegawainya.

Berdasarkan hasil pengamatan, lingkungan kerja dalam hal ini ruang kerja Dinas ESDM Provinsi NTT terdiri dari dua bangunan gedung yang terpisah, dimana gedung yang terletak di bagian depan dengan konstruksi 2 (dua) lantai, bagian bawahnya untuk secretariat dan lantai duanya untuk 3 (tiga) bidang dan aula, sedangkan gedung bagian belakang yang terhubung dengan selasar dengan gedung bagian depan dengan konstruksi 1 (satu) lantai di peruntukan untuk 1 (satu) bidang, yakni bidang geologi dan air tanah, ruang arsip dan Gudang. Dari seluruh ruangan tersebut, terdapat beberapa permasalahan, antara lain :

- a. Dinas ESDM Provinsi NTT memiliki 13 (tiga belas) ruangan, yaitu 5 (lima) ruang untuk secretariat dan 8 (delapan) ruangan untuk bidang. Pada beberapa ruangan mata lampu yang terpasang tidak disertai bola lampu atau ada bola lampu yang sudah lama rusak dan belum di perbaiki, penerangan listrik juga tidak ada untuk ruangan kamar mandi dan WC pegawai.
- b. Lemari, meja dan kursi yang penataannya terlalu berdekatan sehingga ruang gerak pegawai terbatas atau tidak leluasa dalam bekerja, idealnya jarak antar karyawan minimal 1 meter, selain untuk memberikan ruang gerak, saat pandemi ini juga untuk menghindari droplet dari orang yang bicara, batuk atau bersin.
- c. Jumlah unit komputer berkisar 1-2 unit pada tiap bidang dan 10 (sepuluh) unit pada bagian secretariat, sehingga jika terdapat pekerjaan yang banyak,

pegawai menggunakan laptop pribadi untuk melaksanakan pekerjaan kantor atau menunggu untuk penggunaan komputer secara bergantian. Hal ini berimbas pada lambatnya penyelesaian tugas/pekerjaan yang diberikan.

- d. Berkas dan arsip tidak tertata secara baik, akan terjadi kesulitan jika dilakukan pencarian berkas arsip lama, hal ini dikarenakan kekurangan lemari untuk menyimpan arsip.
- e. Wifi tidak tersedia pada seluruh ruangan sehingga akses terhadap informasi terkait penyelesaian tugas/ pekerjaan menjadi terhambat, ketersediaan wifi ini juga menjadi kendala untuk rapat-rapat virtual/ daring sehingga pegawai yang ditugaskan untuk mengikuti rapat terpaksa menggunakan akses internet pribadi.

Selain permasalahan – permasalahan tersebut, terdapat juga permasalahan karena tidak meratanya sarana dan prasarana kerja pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Sarana dan prasarana yang tersedia di Dinas ESDM Provinsi NTT dapat dilihat dalam tabel 1.2 berikut ini:

**Tabel 1.2**  
**Sarana Yang Tersedia di Dinas ESDM Provinsi NTT Tahun 2022**

No	Bidang	Meja			Kursi			Lemari			Komputer		
		Target	Realisasi	Deviasi	Target	Realisasi	Deviasi	Target	Realisasi	Deviasi	Target	Realisasi	Deviasi
1	Sekretariat	42	38	4	45	44	1	10	8	2	12	10	2
2	Bidang Minerba	16	11	5	33	27	6	5	4	1	4	2	2
3	Bidang GAT	14	13	1	27	16	11	5	4	1	4	3	1
4	Bidang Kelistrikan	16	12	4	27	25	2	5	4	1	4	2	2
5	Bidang EBT	17	14	3	27	24	3	6	5	1	4	2	2
<b>Total</b>		<b>105</b>	<b>88</b>	<b>17</b>	<b>159</b>	<b>136</b>	<b>23</b>	<b>31</b>	<b>25</b>	<b>6</b>	<b>28</b>	<b>19</b>	<b>9</b>

Sumber : Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas ESDM Provinsi NTT, 2022



Data Tabel 1.2 menunjukkan bahwa jumlah sarana yang dimiliki tidak memenuhi target pada masing-masing bidang. Selain itu, gedung kantor Dinas ESDM Provinsi NTT merupakan gedung dengan desain lama dimana plafon tidak terlalu tinggi sehingga ruangan terkesan sesak dan pengap. AC atau pendingin ruangan yang disediakan juga belum mampu menciptakan ruangan yang sejuk dan nyaman karena AC hanya sebanyak 1 (satu) unit per bidang.

Penelitian mengenai disiplin pegawai telah dilakukan sebelumnya oleh beberapa peneliti. Hasil penelitian menunjukkan ada persamaan dan juga perbedaan.

Alvin (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja (Studi Kasus pada PT BJB Kantor Cabang Gajah Mada Jakarta)” menyatakan bahwa motivasi tidak memediasi pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT BJB Kantor Cabang Gajah Mada Jakarta. Selanjutnya penelitian oleh Mohamad Fadjar Nurditia (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi pada Direktorat Pemberdayaan Zakat di Kementerian Agama”, hasil analisis menunjukan bahwa, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi.

Berdasarkan teori dan permasalahan yang telah dijelaskan pada latar belakang penulisan ini, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap**

## **Disiplin Kerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Nusa Tenggara Timur dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening”.**

### **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tentang disiplin, motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja pada Dinas ESDM Provinsi Nusa Tenggara Timur?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas ESDM Provinsi Nusa Tenggara Timur?
3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas ESDM Provinsi Nusa Tenggara Timur?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas ESDM Provinsi Nusa Tenggara Timur?
5. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas ESDM Provinsi Nusa Tenggara Timur?
6. Apakah Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas ESDM Provinsi Nusa Tenggara Timur?
7. Apakah Motivasi dapat memediasi pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas ESDM Provinsi NTT?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran tentang disiplin, motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja pada Dinas ESDM Provinsi Nusa Tenggara Timur
2. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas ESDM Provinsi Nusa Tenggara Timur
3. Untuk mengetahui apakah Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas ESDM Provinsi Nusa Tenggara Timur
4. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas ESDM Provinsi Nusa Tenggara Timur
5. Untuk mengetahui apakah Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas ESDM Provinsi Nusa Tenggara Timur
6. Untuk mengetahui apakah Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas ESDM Provinsi Nusa Tenggara Timur
7. Untuk mengetahui apakah Motivasi dapat memediasi pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas ESDM Provinsi NTT?

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian terdiri atas 2 (dua) yaitu :

##### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan teoritis terhadap ilmu pengetahuan khususnya yang berkenaan dengan aspek disiplin, motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja

##### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Sebagai sumbangan pemikiran yang positif terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas ESDM Provinsi Nusa Tenggara Timur khususnya berkaitan dengan motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.