

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu. Perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika para karyawan di perusahaan tersebut tidak memiliki kinerja yang baik. Dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan perusahaan diperlukan adanya karyawan yang penuh kesadaran, kesetiaan, ketaatan, disiplin dan bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang diberikan dan telah dikerjakan.

Menurut Mangkunegara (2013:67) istilah kinerja adalah terjemahan dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yakni prestasi kerja atau kinerja sesungguhnya dari seorang pegawai/karyawan. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Pernyataan ini juga didukung oleh Mahsun (2006) yang juga menyatakan definisi kinerja sebagai gambaran hasil atau tingkat pencapaian terhadap pelaksanaan suatu kegiatan, program dan kebijakan dalam mewujudkan serangkaian perencanaan yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi yaitu sasaran, tujuan, visi dan misi..

Badan Pendapatan dan Aset Daerah (Bapenda) Provinsi Nusa Tenggara Timur merupakan organisasi atau instansi pemerintah daerah yang memiliki tanggung jawab dalam penerimaan pendapatan daerah melalui pengkoordinasian dan pemungutan pajak, retribusi, bagi hasil pajak, dana perimbangan, dan lain

sebagainya. Badan Pendapatan dan Aset Daerah (Bapenda) Provinsi Nusa Tenggara Timur juga adalah salah satu badan yang menjadi tulang punggung Provinsi Nusa Tenggara Timur yang bernaung di bawah Gubernur Kepala Daerah Nusa Tenggara Timur yang bekerja untuk meningkatkan pendapatan yang diperoleh dari daerah dan dipungut berdasarkan peraturan daerah sesuai dengan Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 Bab I Pasal 1 yang disebut Pendapatan Asli Daerah (PAD).

Untuk itu kinerja aparat Bapenda Provinsi NTT benar-benar sangat diperhatikan, khususnya menangani Pajak Kendaraan Bermotor (PKB). Dalam pelayanan pembayaran PKB, Bapenda sudah membagi 20 (dua puluh) Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) dan 1 (satu) UPT Kota yang bekerja sama dengan Kepolisian Daerah Polda NTT dan Perusahaan Asuransi PT Jasaraharja (Persero) dalam Sistem Administrasi Satu Atap (SAMSAT) untuk mempermudah, mempercepat, dan memperlancar pelayanan kepada masyarakat terkait dengan pengurusan dokumen kendaraan bermotor dalam satu gedung.

Pada UPTD Pendapatan Daerah (Penda) Prov. NTT Wilayah Kabupaten Kupang, kinerja pegawai sangat diperhatikan dalam melaksanakan tugas di Kantor maupun di lapangan. Dalam hal ini pegawai harus bertugas aktif dalam mendata kendaraan bermotor di seluruh Kabupaten Kupang, seperti mendata kendaraan yang sudah terlambat membayar pajak, penyelidikan kendaraan bermotor yang sudah rusak atau tidak lagi beroperasi di jalan dan kendaraan yang sudah diperjualbelikan untuk pencapaian target penerimaan pajak. Berikut adalah perbandingan realisasi pencapaian target tahun 2018 dan 2019:

Tabel 1.1.
Perbandingan Pencapaian Target
Tahun 2018 dan 2019 pada UPTD Pendapatan Daerah
Wilayah Kabupaten Kupang

NO	TARGET PAJAK 2018 (Rp)	TARGET PAJAK 2019 (Rp)	BULAN	REALISASI PENERIMAAN PAJAK (Rp)		PERKEMBANGANNYA (%)
				2018	2019	
1	2	3	4	5	6	$7 = \frac{6-5}{6} \times 100\%$
1	25.614.325.949	27.807.220.529	JANUARI	362.628.200	416.449.725	12,92
2			FEBRUARI	607.807.000	381.648.800	-59,26
3			MARET	365.906.615	365.906.610	0,00
4			APRIL	356.140.400	394.256.202	9,67
5			MEI	233.786.925	377.226.350	38,02
6			JUNI	470.601.400	486.763.600	3,32
TOTAL				2.396.872.563	2.422.253.312	4,68

Sumber : Sub Bagian Tata Usaha, 2019

Berdasarkan Tabel 1.1, kenaikan target pajak tahun 2019 cukup tinggi yaitu 7,89% dengan jumlah Rp. 27.807.220.529 dari perbandingan target pajak tahun 2018 yaitu berjumlah Rp. 2.192.894.580. Melalui perbandingan tiap bulannya, pada bulan Februari 2019 terdapat penurunan realisasi penerimaan pajak yang sangat signifikan yaitu -59,29% atau Rp. 381.648.800. Sedangkan bulan Mei 2019 terjadi peningkatan penerimaan pajak yang cukup besar yaitu dengan persentase 38,02% atau Rp. 377.226.350 dari pendapatan bulan Mei 2018 yaitu sebesar Rp. 233.786.925.

Dilihat pada data perbandingan pencapaian target tahun 2018 dan 2019 tersebut perkembangan yang terjadi pada realisasi penerimaan pajak kendaraan bermotor sangatlah kecil dalam 1 (satu) semester atau 6 (enam) bulan terakhir dengan pencapaian hanya 4,68% dengan jumlah Rp. 2.422.253.312 dari pencapaian target 2018 sebesar Rp. 2.396.872.563. Naik turunnya penerimaan pajak kendaraan bermotor tiap bulannya dan perbandingan penerimaan yang masih sangat kecil sampai dengan bulan Juni ini menjadi salah satu masalah kinerja yang terjadi pada UPTD Penda Wilayah Kabupaten Kupang .

Seiring dengan pencapaian target tersebut, adanya data jumlah tunggakan kendaraan bermotor wilayah Kabupaten Kupang tahun 2014 – 2018, sebanyak 15.881 unit yang masih terlambat pembayaran pajak dari jumlah potensi 55.498 unit yang tersebar di 24 (dua puluh empat) Kecamatan di Kabupaten Kupang. Data tersebut di ambil dari data 5 (lima) tahun terakhir pada sistem Samsat *online* yang ada di UPTD Penda Kabupaten Kupang, dan jumlahnya akan terus bertambah seiring dengan tanggal berjalan.

Berdasarkan hasil wawancara di lapangan terhadap 3 (tiga) orang warga Desa Mata Air Kecamatan Kupang Tengah Kabupaten Kupang sebagai pemilik kendaraan bermotor yang masih menunggak pajaknya, ketiga warga tersebut menyatakan bahwa masih banyak warga yang terdata menunggak pajak kendaraan bermotornya karena ada beberapa kendaraan yang hilang, kendaraan yang rusak dan kendaraan yang diperjualbelikan. Berikut ini adalah daftar jumlah tunggakan pajak kendaraan bemotor dalam 5 (lima) tahun terakhir pada sistem SAMSAT *online* UPTD Penda Wilayah Kabupaten Kupang:

Tabel 1.2.
Jumlah Tunggakan Pajak Kendaraan Bermotor
Pada Wilayah Kabupaten Kupang
Tahun 2014-2018

JUMLAH POTENSI : 55.498

NO	NAMA KECAMATAN	TAHUN TUNGGAKAN & JUMLAH TUNGGAKAN PAJAK KENDARAAN					JUMLAH
		2014	2015	2016	2017	2018	
1	SEMAU	22	29	34	38	61	184
2	KUPANG BARAT	77	569	195	345	164	1.350
3	KUPANG TIMUR	287	411	627	1.019	1.607	3.951
4	SULAMU	41	75	98	162	223	599
5	KUPANG TENGAH	161	399	514	922	1.392	3.388
6	AMARASI	45	49	95	168	300	657
7	FATULEU	39	62	82	209	421	813
8	TAKARI	45	62	91	153	250	601
9	AMFOANG SELATAN	7	8	13	44	64	136
10	AMFOANG UTARA	7	15	13	28	36	99
11	NEKAMESE	16	46	72	140	185	459
12	AMARASI BARAT	31	50	80	155	254	570
13	AMARASI SELATAN	31	53	65	133	149	431
14	AMARASI TIMUR	23	27	39	74	75	238
15	AMABI OEFETO TIMUR	23	49	39	62	120	293
16	AMFOANG BARAT DAYA	5	9	11	19	16	60
17	AMFOANG BARAT LAUT	7	10	14	30	20	81
18	AMFOANG TIMUR	23	27	39	74	75	238
19	SEMAU SELATAN	9	16	10	23	33	91
20	AMABI OEFETO	11	35	48	66	110	270
21	FATULEU BARAT	5	19	23	35	51	133
22	TAEBENU	59	98	137	312	465	1.071
23	FATULEU TENGAH	5	5	12	13	54	89
24	AMFOANG TENGAH	2	12	10	25	30	79
TOTAL		981	2135	2.361	4.249	6.155	15.881

Sumber UPTD Penda Prov. NTT Wil. Kab. Kupang tahun 2019

Dari data di atas pada 24 (dua puluh empat) Kecamatan di Kabupaten Kupang terdapat beberapa Kecamatan yang besar tunggakan pajak kendaraannya sangat signifikan yaitu Kecamatan Taebenu: 1.071 unit, Kupang Barat: 1.350 unit, Kupang Tengah: 3.388 unit, dan Kupang Timur: 3.951 unit. Jika dilihat dari letak geografisnya, terdapat 2 (dua) Kecamatan yang berbatasan langsung dengan Kota Kupang, yaitu Kecamatan Taebenu dan Kecamatan Kupang Barat. Kedua Kecamatan tersebut seharusnya memiliki tunggakan Pajak Kendaraan yang lebih rendah dibandingkan dengan Kecamatan lain, dikarenakan lebih mudah menjangkau SAMSAT *online* di Kota Kupang dalam pelunasan Pajak Kendaraan Bermotor. Namun kembali lagi pada kesadaran masyarakat terhadap kewajiban pajak mereka. Inilah yang menjadi tugas dari pegawai yang harus bekerja untuk mensosialisasikan kewajiban akan Pajak Kendaraan Bermotor ke semua Kecamatan atau Desa di seluruh Kecamatan Kabupaten Kupang.

Seperti pada kegiatan setiap bulannya, UPTD Pendapatan Daerah Wilayah Kabupaten Kupang bekerja sama dengan para Camat, Kepala Desa, Lurah dan sampai ke tingkat RT/RW dalam melakukan pelayanan Pajak Kendaraan Bermotor di Kantor Camat, Kantor Desa, maupun Kantor Lurah. Kegiatan ini juga bermaksud untuk melakukan pendekatan kepada masyarakat wajib pajak secara langsung se-Kabupaten Kupang. Namun terdapat beberapa faktor yang menjadi masalah yang dialami oleh pegawai yang menyebabkan penurunan kinerja.

Afandi (2018:86) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah: kemampuan, kepribadian, minat kerja, kejelasan tugas,

motivasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja. Selanjutnya, Kasmir (2016:189) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: kompetensi, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Dalam penelitian ini, akan difokuskan pada kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja di UPTD Penda Kabupaten Kupang dengan jumlah pegawai 33 (tiga puluh tiga) orang.

Faktor pertama adalah kepemimpinan. Menurut Robbins dan Judge (2008) bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu strategi atau kemampuan dalam mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Pemimpin yang efektif tidak hanya menggunakan kekuasaannya untuk mendorong karyawan tetapi juga dapat memberikan motivasi, inspirasi dan loyalitas bagi karyawan agar mampu mencurahkan seluruh fokus kemampuannya untuk mencapai kinerja yang optimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu staf bagian penetapan pajak, pada tanggal 17 Juli 2019 diperoleh informasi bahwa pimpinan kurang melakukan pengawasan atas kedisiplinan pada jam kerja efektif. Hal lain yang menjadi masalah yaitu pimpinan juga jarang melakukan rapat evaluasi kinerja pegawai, dimana ada beberapa pegawai yang sering izin dengan alasan tertentu yang membuat terganggunya pekerjaan. Menurut staf tersebut, sesuai kesepakatan dengan pimpinan di UPTD Pendapatan Daerah Wilayah Kabupaten Kupang rapat evaluasi dilakukan sebulan sekali pada akhir bulan atau minggu terakhir bulan

berjalan. Kenyataan yang terjadi adalah rapat evaluasi kinerja pegawai selama tahun 2019 baru dilakukan 1 (satu) kali dalam 6 (enam) bulan terakhir yaitu pada tanggal 11 Maret 2019. Hal ini menjadi masalah jika tidak ada tindakan tegas yang dibuat oleh pimpinan dalam melakukan evaluasi terhadap oknum-oknum pegawai yang sering izin, sehingga mereka semakin keanakan dan akan terus berbuat demikian. Pada akhirnya akan menimbulkan polemik dan kecemburuan sosial antar pegawai dalam menanggapi hal tersebut.

Masalah lain menurut pengamatan peneliti pada tanggal 17 – 19 Juli 2019 ialah tugas pokok bagian Bidang Verifikasi yang diambil alih oleh Kepala Sub Bagian Tata Usaha dimana tugas untuk menyiapkan data, menyusun pelaksanaan kegiatan serta memverifikasi data kendaraan bermotor tidak dilaksanakan dengan baik oleh Kepala Seksi Verifikasi beserta stafnya. Hal ini dikarenakan Kepala Seksi Verifikasi sering pulang lebih awal bahkan sering izin dengan berbagi alasan kepentingan dalam jam efektif kerja. Faktor ini yang membuat tanggungjawab pekerjaan bagian verifikasi jadi terhambat pelaksanaannya. Hal ini yang membuat Kepala UPTD hanya mempercayakan seluruh urusan pekerjaan kepada Kepala Sub Bagian Tata Usaha, sehingga kurang mendengarkan usulan atau pendapat staf dan Kepala Seksi yang lain..

Permasalahan kepemimpinan selanjutnya berdasarkan hasil wawancara dengan 3 (tiga) staf bagian Verifikasi pada tanggal 18 Juli 2019 diperoleh informasi bahwa Kepala Sub Bagian Tata Usaha tidak membagi tugas sesuai dengan uraian jabatan atau analisis jabatan yang telah dibuat, sehingga pemberian tugas dilakukan berdasarkan keinginan pimpinan. Analisis jabatan berperan untuk

mengarahkan pegawai bekerja sesuai alur kerja dan tugas pokok masing-masing pegawai, dengan demikian, jika pimpinan tidak berpedoman pada analisis jabatan dalam pemberian tugas maka pelaksanaan tugas akan terjadi tumpang tindih karena 1 (satu) pegawai dapat menangani lebih dari 1 (satu) tugas dan bisa saja tugas tersebut kurang dipahami karena tidak menjadi tugas pokoknya.

Faktor kedua adalah motivasi kerja. Hakim (2006) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya.

Dalam faktor motivasi kerja yang terjadi yaitu pemberian hak kesejahteraan atau gaji yang sering terlambat. Hal ini terjadi pada awal tahun pada bulan Januari sampai dengan Maret 2019, dimana gaji pegawai baru diterima pada bulan Maret 2019. Dengan demikian saat gaji terlambat dibayarkan tentunya berdampak pada semangat kerja pegawai dan kondisi keuangan mereka seperti banyak pegawai yang punya kewajiban keuangan seperti cicilan rumah, kendaraan, hingga biaya hidup yang harus dibayarkan tepat waktu menurut 3 (tiga) staf Tata Usaha yang diwawancarai tanggal 18 Juli 2019.

Hal lain yang terjadi adalah Perjalanan Dinas Pelayanan Pajak Kendaraan Bermotor yang dilakukan di 24 (dua puluh empat) Kecamatan se-Kabupaten Kupang. Banyak pegawai resah karena jarak yang harus ditempuh sangat jauh dan tidak ditunjang dengan besarnya uang tugas yang diberikan. Masalah tersebut

diungkapkan oleh salah satu Pegawai bagian Penetapan Pajak melalui wawancara yang dilakukan tanggal 18 Juli 2019. Pegawai tersebut juga menyebutkan bahwa uang tugas sering diberikan saat setelah selesainya tugas di lapangan. Hal ini berdampak pada inisiatif dan kreatifitas pegawai dalam menjangkau 15.881 unit kendaraan bermotor yang masih menunggak pajak seperti pada Tabel 1.2. Pegawai yang bertugas di lapangan akhirnya bekerja dengan berat hati mengingat kesejahteraan mereka yang minim.

Faktor permasalahan yang terakhir adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2013) seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Kriteria berdasarkan sikap mengacu pada mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan. Kriteria berdasarkan norma terkait peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan. Kriteria berdasarkan tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Tata Usaha pada tanggal 18 Juli 2019, sebagaimana yang terjadi selama ini pada kedisiplinan waktu, pegawai juga sering terlambat saat pagi harinya dikarenakan jarak dari rumah ke kantor cukup jauh. Demikian pula dengan kedisiplinan pada jam kerja yaitu banyak pegawai yang lebih banyak duduk santai, bercerita, bermain HP serta sering menunda-nunda pekerjaan yang diberikan. Ada juga beberapa pegawai yang mendengarkan musik menggunakan *earphone/headset* saat jam kerja yang

mengganggu aktivitas kerja saat dipanggil oleh pimpinan. setelah berulang-ulang kali dan ditegur baru direspon. Masalah ini meresahkan pimpinan dan juga pegawai lain dan sangat mengganggu kinerja instansi.

Informasi tersebut juga didukung dengan data rekapan absensi pegawai UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang pada bulan Januari – Juni 2019. Berdasarkan rekapan absensi tersebut terdapat 3 (tiga) masalah yaitu: pegawai terlambat masuk kerja, izin saat jam kerja dan tidak masuk kantor tanpa izin

Tabel 1.3.
Data Rekapan Absensi Pegawai
UPTD. Pendapatan Daerah
Tahun 2019

No.	Bulan	Terlambat	Izin saat jam kerja	Tidak Masuk Kantor Tanpa Izin
1	Januari	24	16	8
2	Februari	17	11	22
3	Maret	19	6	23
4	April	7	12	7
5	Mei	16	8	5
6	Juni	14	18	13
Rata-rata		16	12	13

Sumber : Sub Bagian Tata Usaha, 2019

Berdasarkan Tabel 1.3. terlihat pada pelanggaran jam kerja yaitu pegawai yang terlambat masuk kantor memperoleh kasus yang lebih signifikan daripada pelanggaran izin saat jam kerja dan tidak masuk kantor tanpa izin dengan jumlah rata-rata 16 (enam belas) pegawai pada 6 (enam) bulan terakhir. Hal ini dikarenakan terdapat banyak pegawai yang tempat tinggalnya berada di Kota Kupang dengan alasan bahwa perjalanan menuju kantor yang cukup jauh dan juga adanya urusan pribadi lainnya.

Data rekap absensi pegawai pada Tabel 3.1 menunjukkan persentase paling tinggi dari ketiga kasus absensi pegawai tersebut adalah kasus keterlambatan pegawai yaitu dengan persentase 48% sedangkan izin saat jam kerja adalah 36% dan tidak masuk kantor tanpa izin sebesar 39%. Hal ini disebabkan karena keterlambatan penerimaan gaji pegawai selama 3 (tiga) bulan berdasarkan informasi yang didapat melalui hasil wawancara di atas. Pengaruh yang sangat besar dilihat rekap pada bulan Maret yaitu 23 (dua puluh tiga) pegawai tidak masuk kantor tanpa izin seolah mereka menunjukkan bahasa tubuh dalam tindakan protes akan keterlambatan hak yang diberikan kepada mereka. Melihat pada kasus tersebut motivasi kerja sangat berpengaruh pada kedisiplinan pegawai dengan hasil menurunnya kinerja kerja pegawai pada UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang.

Penelitian mengenai kinerja pegawai, telah dilakukan oleh beberapa peneliti dan terdapat hasil penelitian yang berbeda. Penelitian oleh Wardhana (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang” memperoleh hasil bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang. Hasil berbeda diperoleh Damanik (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Yayasan Sosial dan Pendidikan Ar-Rachmat”, dimana hasilnya mengungkapkan bahwa secara parsial motivasi mempunyai pengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan sosial dan pendidikan Ar-rachmat Tangerang Selatan.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang ada, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening (Studi Kasus pada UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang).**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka permasalahannya dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran tentang kinerja pegawai, kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja pada UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada UPTD Pendapatan Daerah Prov NTT Wilayah Kabupaten Kupang?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang?

5. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang?
6. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang?
7. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui faktor disiplin kerja pada UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang?
8. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui faktor disiplin kerja pada UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang?

1.3. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui gambaran tentang kinerja pegawai, kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja pada UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang.
2. Untuk mengetahui apakah faktor kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang.

3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang.
4. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang.
5. Untuk mengetahui apakah faktor kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pendapatan Daerah Prov NTT Wilayah Kab. Kupang.
6. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang
7. Untuk mengetahui apakah faktor kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui faktor disiplin kerja pada UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang
8. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui faktor disiplin kerja pada UPTD Pendapatan Daerah Prov NTT Wilayah Kab. Kupang

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis.

Secara teoritis diharapkan penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan khususnya yang berkenaan dengan pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis.

Memberikan sumbangan pemikiran akan penelitian ini terhadap UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang, khususnya berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.