

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia yang harus matang harus dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan organisasi. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pimpinan organisasi, karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen organisasi dan sumber daya manusia. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan dari berbagai sasaran serta kemampuan menghadapi berbagai tantangan baik eksternal maupun internal.

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi . Sumber daya manusia dalam hal ini anggota harus selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, perilaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mampu bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dan potensial dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Visi dan misi organisasi dapat dilaksanakan dengan baik jika sumber daya manusia sebagai pelaksana diseleksi juga dengan baik. Oleh karena itu perusahaan atau organisasi harus menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor yang paling penting untuk dikelola. Salah satu upaya yang dilakukan untuk

mengatur sumber daya manusia di dalam perusahaan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia **(Imbron & Pamungkas, 2021)**.

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dari sebuah organisasi atau perusahaan, hal ini membuat kesuksesan atau eksistensi sebuah organisasi atau perusahaan tersebut ditentukan oleh sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan aset dan modal yang berharga yang dimiliki setiap perusahaan dan harus dipertahankan atau dipelihara oleh perusahaan, karena sumber daya manusia akan selalu berkembang dan memiliki nilai yang selalu meningkat. Sehingga yang diperlukan perusahaan atau organisasi adalah membantu sumber daya manusia agar dapat menghasilkan kinerja yang tinggi serta mempertahankan karyawan beserta kinerjanya **(Erika Novya Lestari et al., 2023)**.

Sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dan memegang peranan penting dalam organisasi yang merupakan perencana dan pelaku aktif dalam setiap kegiatan organisasi. Tanpa sumber daya yang berkualitas, suatu organisasi tidak dapat melaksanakan kegiatannya dengan baik. Dengan keterbatasan sumber daya manusia yang ada, maka pelaksanaan pekerjaan organisasi diharapkan dapat terlaksana secara optimal. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana secara optimal yaitu terwujudnya kinerja pegawai yang baik. Tanpa adanya peran manusia, organisasi juga tidak dapat berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tentu saja tujuan organisasi mudah tercapai apabila didorong dengan peningkatan potensi sumber daya manusia **(Yuslinda et al., 2022)**.

Kerja sama merupakan suatu bentuk proses sosial yang di dalamnya terdapat berbagai aktivitas yang ditujukan untuk mencapai tujuan bersama dengan saling membantu dan saling memahami aktivitas masing-masing. kerja sama merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara bersama-sama oleh lebih dari satu orang yang bentuknya bermacam-macam, namun kegiatan yang dilakukan diarahkan guna mewujudkan tujuan bersama. Lebih lanjut dikatakan

bahwa bentuk kerja sama dapat berupa komunikasi bersama, koordinasi antara satu bagian dengan bagian lain, dukungan yang bersifat kooperatif, kolaborasi dan berbagai bentuk kerja sama lainnya **(Laan et al., 2022)**.

Kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. *Teamwork* dapat meningkatkan kerja sama pegawai di dalam dan di antara bagian- bagian perusahaan **(Siregar et al., 2020)**.

Kerja sama tim adalah sekelompok pegawai yang melakukan suatu pekerjaan yang ditugaskan oleh pemimpin kepada mereka”. Pelaksanaan pekerjaan tersebut mengedepankan kebersamaan, salingmempercayai dan mendukung. Kerja sama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik dan hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan secara perorangan **(Handayani & Puji Astuti, 2023)**.

Kerjasama tim merupakan sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan dan didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu **(Erika Novya Lestari et al., 2023)**.

Kerjasama tim adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. sehingga disimpulkan bahwa kerjasama tim adalah sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama sama untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan **(Firdaus, 2022)**.

Kerjasama tim merupakan salah satu bentuk keterampilan yang saling melengkapi satu sama lainnya dengan komitmen untuk mencapai suatu misi yang telah disepakati bersama secara efektif dan efisien. Kerjasama tim sangat erat hubungannya dengan kinerja pegawai, karena semakin dekat hubungan yang dijalani oleh para pegawai, maka mereka akan semakin akrab dan saling bahu membahu dengan orang-orang yang sudah berada dalam sebuah tim di dalam sebuah organisasi. Ketika para pegawai melakukan tugasnya dengan cara mereka bekerjasama dengan rekan kerjanya maka tugas tersebut akan lebih cepat selesai dan lebih mudah dilakukan, hal ini akan mempersingkat waktu dan membuat hasil kerja mereka lebih efektif dan efisien **(Veronika Tamaya & Maria Modesta Missi Mone, 2023)**.

Kerjasama adalah salah satu bentuk interaksi sosial yang memiliki sifat asosiatif (proses sosial yang menciptakan kesatuan) atau terjadi karena ada pandangan yang sama dalam suatu kelompok masyarakat baik antar perorangan ataupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu pada organisasi **(Abdillah & Purnama, 2023)**.

Kerja sama tim dan motivasi kerja dapat mendukung pelaksanaan tugas sehingga anggota dinas pekerjaan umum dan penataan ruang pasaman barat memiliki efektivitas kerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Efektivitas kerja merupakan perasaan senang atau pernyataan emosi yang positif dari hasil pemenuhan suatu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan. Setiap orang memiliki tingkat efek yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Kinerja pegawai anggota dinas pekerjaan umum dan penataan ruang pasaman barat yang bekerja dilingkungan masyarakat dituntut untuk menunjukkan kinerja terbaik. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, dapat dilakukan dengan

menerapkan kerja sama yang baik serta memberikan motivasi kerja bagi pekerja sangat baik dan efektivitas kerja bagi anggota yang melaksanakan tugas dengan baik.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, dapat dilakukan dengan melaksanakan kerja sama tim yang baik, pemberian reward kepada pegawai sehingga mereka bekerja lebih giat dan bergairah kerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

Seorang pemimpin harus memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas dalam mengelola anggota agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pimpinan harus mengetahui keinginan anggota sehingga bersedia menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan tujuan perusahaan tercapai. Kerja sama tim dan motivasi kerja mampu mendorong meningkatnya kinerja pegawai dan efektivitas kerja terhadap anggota dinas pekerjaan umum dan penataan ruang pasaman barat. Motivasi kerja mampu memacu kinerja pegawai agar lebih baik. Kerja sama tim yang baik akan memberikan target kerja bagi anggota dan memberikan pemicu efektivitas kerja itu timbul, dengan menghargai atas capaian yang dilakukan anggota, serta memberikan lingkungan kerja yang baik dan kondusif agar tetap nyaman saat bekerja.

Motivasi kerja berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (**Wiguna et al., 2022**).

Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi merupakan suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki. Motivasi adalah kompleks

pasukan memulai dan menjaga seseorang di tempat kerja dalam sebuah organisasi (**Eka Safitri Tiya et al., 2024**).

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi (**Syakila & Syahrani, 2023**).

Motivasi kerja adalah suatu dorongan dan rangsangan yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja karena terpenuhi kebutuhannya. Dalam pengertian lain motivasi dapat diartikan sebagai motif atau sebagai faktor pendorong yang bersifat internal yang datang dari dalam diri seseorang untuk menimbulkan dan mengarahkan perilaku atau perbuatan yang akan dilakukannya. Istilah motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan dalam mendefinisikan bahwa “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerjanya lingkungan organisasinya (**Hermansyah, 2023**).

Kinerja merupakan hasil pada pekerjaan yang sudah dikerjakan, dimana pekerjaan tersebut dapat berupa fisik ataupun non fisik. Kinerja menjadi faktor yang dapat mempengaruhi dan memiliki peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan dalam organisasi yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi maupun tujuan

individu. Organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya apabila tidak ada pegawai yang berkinerja baik (**Antari & Ni Nyoman Wulan, 2020**).

Kinerja merupakan hasil pada pekerjaan yang sudah dikerjakan, dimana pekerjaan tersebut dapat berupa fisik ataupun non fisik. Kinerja menjadi faktor yang dapat mempengaruhi dan memiliki peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan dalam organisasi yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individu. Permasalahan yang terjadi mengenai kinerja pegawai merupakan masalah yang perlu diperhatikan seperti berapa banyak pekerjaan pegawai yang mendapatkan kekurangan nilai dalam menunjang keterselesaian pekerjaan, masih rendahnya kualitas kerja yang ditandai dengan beberapa hasil pekerjaan masih belum optimal, menurunnya semangat kerja, inisiatif pegawai yang masih rendah, pegawai masih belum dapat menggunakan waktu kerja yang diberikan dengan sebaik-baiknya, dimana hal ini akan menghambat kinerja pada masa yang akan datang yang pada akhirnya tanggung jawab pegawai dalam penyelesaian pekerjaan tidak terbentuk sesuai dengan harapan. Oleh karena itu dengan memiliki pegawai yang berkualitas dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berbagai strategi yang dapat dijalankan untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya dengan memberikan motivasi, penerapan kepemimpinan yang sesuai, komunikasi dan pemberian motivasi (**Praditya, 2023**).

Pengertian Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (*noun*) di mana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (*thing done*), pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak

bertentangan dengan moral atau etika . Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya **(Syam, 2020)**.

Efektifitas kerja sebagai keadaan di mana seseorang melakukan aktivitas fisik dan mental untuk mencapai hasil atau konsekuensi yang diinginkan efektifitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan dalam waktu tertentu. Efektivitas kinerja suatu organisasi terdiri dari individu dan kelompok, yaitu. tercapainya tujuan atau hasil kerja bersama masing-masing individu. Efektivitas kinerja organisasi merupakan susunan terorganisir dari beberapa orang yang menggambarkan seluruh siklus input-proses-output untuk mencapai tujuan yang diharapkan **(Dwinanda et al., 2023)**.

Efektivitas berasal dari kata efektif yaitu suatu pekerjaan dikatakan efektif jika dapat menghasilkan atau mencapai sasaran dan diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Efektivitas merupakan suatu keadaan yang menunjukkan keberhasilan kerja yang ditetapkan. Efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu tugas ditandai baik atau tidak, sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut bagaimana cara melaksanakannya, dan berapa biaya yang dikeluarkan. Efektivitas kerja adalah suatu penyelesaian pekerjaan yang mencapai sasaran atau tepat pada waktunya **(Purnama & Syaipuddin, 2020)**.

Efektifitas merupakan ukuran suatu organisasi dalam mencapai proses kerja yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas. Berbagai teratur konsep yang membahas efektifitas kinerja menunjukkan hasil yang dicapai dalam arti bahwa efektifitas kerja adalah suatu kegiatan yang diukur besar kecilnya penyesuaian antara tujuan dan harapan yang ingin dicapai dalam kerja dengan hasil yang baik. jelasnya jika sasaran atau tujuan telah tercapai sesuai sumber dengan yang telah direncanakan sebelumnya dapat disebut efektif **(Syam, 2020)**.

Efektivitas merupakan suatu usaha untuk mengapai tujuan dan kepuasan perusahaan dengan jangka waktu yang sudah ditentukan. Efektivitas biasa dilakukan untuk mengukur sejauh mana kelompok atau perusahaan efektif dalam mencapai tujuan, sedangkan Efektivitas dapat diukur melalui berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan-tujuannya. Apabila suatu organisasi berhasil mencapai tujuan, maka organisasi tersebut dapat dikatakan telah berjalan dengan efektif. Efektivitas kerja pegawai adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan, artinya pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai baik atau tidaknya sangat tergantung pada penyelesaian akhir pekerjaan dan perilaku kerja karyawan saat melakukan pekerjaannya (**Anna Jesica Worang et al., 2023**).

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Pasaman Barat adalah badan yang mempunyai tugas membantu bupati melaksanakan urusan pemerintahan dibidang pekerjaan umum dan urusan pemerintahan dibidang penataan ruang yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.

Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman merupakan suatu instansi yang melakukan tindakan terhadap perbaikan infrastruktur teknis atau fisik dan infrastruktur sosial. Dan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah dan dibantu oleh sekretarisnya dan staf-staf setiap bidang yang ada di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Pasaman untuk kelancaran dalam membangun infrastruktur teknis atau fisik dan infrastruktur sosial. Infrastruktur teknis atau fisik yang berupa fasilitas antara lain berupa jalan, jembatan, air bersih, bendungan dan lainnya secara fungsional yang dapat mendukung kelancaran aktivitas perekonomian masyarakat sedangkan infrastruktur sosial kebutuhan dasar seperti antara lain termasuk sekolah dan rumah sakit.

Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang dapat di artikan sebagai semua hak dan kewajiban pemerintah bidang pekerjaan umum dan bidang perumahan dan kawasan pemukiman , demikianpula dengan segala sesuatu baik seperti perbaikan jalan dan barang yang dapat dijadikan alternatif dalam perbaikan serta alat bantu

Ruang lingkup pekerjaan umum dan penataan ruang terdiri dari perbaikan jalan dan bantuan yang dikelola langsung. Fenomena dan Permasalahan dalam Pengelolaan Pekerjaan Umum itu seperti sumber daya manusianya yang kurang efektif serta kerja sama tim yang kurang dan pemberian reward yang masih kurang bisa mengakibatkan kurangnya kinerja pegawai yang menghambat proses pekerjaan umum dan penataan ruang daerah tidak mencapai target.

Berikut ini tabel 1.1 data kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pasaman Barat tahun 2022-2023 :

Tabel 1.1
Data Kinerja Pegawai Anggota Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
2022 -2023

No	Indikator	2022			2023		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1	Persentase drainase dalam kondisi baik/ pembuangan aliran air tidak tersumbat	58%	61%	105,17%	61%	54,87%	89,95%
2	Persentase irigasi kabupaten dalam kondisi baik	80%	77,67%	97,08%	82%	78,82%	96,13%
3	Proporsi panjang jaringan jalan dalam kondisi mantap	58	57,72	99,51%	61	57,39	94,08%
4	Rasio Bangunan Gedung Pemerintah Yang Tertata bangunan lingkungannya	70	75	107,14%	75	75,00	100,00%
5	Rasio tenaga operator/teknis yang memiliki sertifikat kompetensi	30	35	116,66%	35	8,65	24,73%

6	% bangunan ber-IMB per satuan bangunan	14%	14,5%	103,57%	14,50%	14,50%	100,00%
7	Ketaatan RTRW	84	86	102,38%	85	86,00	101,18%
8	Cakupan penduduk yang memperoleh layanan pengolahan air limbah domestik	100	82,46	82,46%	100	83,01	83,01%
9	Jangkauan wilayah (kecamatan) dalam pengangkutan sampah	4 kecamatan	3 Kecamatan	75%	4 Kecamatan	3 Kecamatan	75%
10	Persentase penduduk yang mendapat akses air minum	100%	72,32%	72,32%	100%	72,51%	72,51%
11	Indeks Kepuasan Masyarakat	0%	0%	0%	0%	0%	0%
12	Level maturitas SPIP Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	2 Level	3 Level	100,00%	3 Level	3 Level	100,00%
13	Nilai Sakip Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	B Level	B Level	100,00%	B Level	B Level	100,00%
14	Persentase Penurunan Temuan BPK dan/atau inspektorat	11%	2,86%	28,6%	12%	2,52%	21,04%

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang 2024

Dari tabel 1.1 dapat di lihat bahwa sepanjang tahun 2022-2023 masih banyak yang belum terealisasi sesuai target. Dimana pada indikator Persentase drainase dalam kondisi baik/pembuangan aliran air tidak tersumbat pada tahun 2022 dengan target 58% terealisasi 61% dengan capaian 105,17% yang menandakan bahwa indikator kinerja tersebut tercapai dengan baik, sedangkan pada tahun 2023 dengan target 61% yang terealisasi 54,87% dengan capaian 89,95% yang menandakan pada tahun 2023 indikator kinerja tersebut tidak mencapai target. Kemudian pada indikator Persentase irigasi kabupaen dalam kondisi baik, pada tahun 2022 dengan target 80% yang terealisasi 77,67% dengan capaian 97,08% yang menandakan bahwa indikator kinerja tersebut belum mencapai target dengan baik, sedangkan pada tahun 2023 dengan target 82% terealisasi sebesar 78,82% dengan capaian 96,13% yang

menandakan bahwa indikator kinerja tersebut juga belum tercapai dengan baik. Lalu pada indikator Proporsi panjang jaringan jalan dalam kondisi mantap pada tahun 2022 dengan target 58 yang terealisasi 57,72 dengan capaian 99,51% yang menandakan bahwa indikator kinerja tersebut belum mencapai target dengan baik, kemudian pada tahun 2023 dengan target 61 terealisasi sebesar 57,39 dengan capaian 94,08% yang menandakan bahwa indikator kinerja tersebut juga belum tercapai dengan baik. Pada indikator Rasio bangunan gedung pemerintah yang tertata bangunan lingkungannya, pada tahun 2022 dengan target 70% yang terealisasi 75% dengan capaian 107,14% yang menandakan bahwa indikator kinerja tersebut tercapai dengan dengan baik, lalu pada tahun 2023 dengan target 75% yang terealisasi pun juga 65% sehinggaa capaian 100% yang menunjukkan bahwa indikator kinerja tercapai dengan sempurna. Kemudian pada indikator Rasio tenaga operator/teknis yang memiliki sertifikat kompetensi pada tahun 2022 dengan target 30% yang terealisasi 35% sehingga capaian 116,66% menunjukkan indikator kinerja tercapai dengan baik, sedangkan pada tahun 2023 target 35% yang terealisasi 8,65% sehingga capaian 24,73% menunjukkan bahwa indikator kinerja belum mencapai target. pada indikator % bangunan ber- IMB per satuan bangunan target 14% yang terealisasi sebesar 14,5% dengan capaian 103,57% menunjukan indikator kinerja tercapai dengan baik, sedangkan 2023 target sebesar 14,50% dengan terialisasi 14,50% sehingga capaian 100% dan sudah mencapai target. Kemudian pada ketaatan RT RW tahun 2022 target 84% yang terealisasi 86% dengan capaian 102,38% menunjukkan bahwa indikator kineja tercapai dengan baik, sedangkan pada tahun 2023 target 85% yang terealisasi 86,00% dengan capaian 101,18% sehingga belum mencapai target. Kemudian pada cangkupan penduduk yang memperoleh layanan pengelolaan air limbah domestik tahun 2022 dengan target 100% yang terealisasi 82,46% dengan capaian 82,46% belum mencapai target, sedangkan tahun 2023 dengan target 100% yang terealisasi 83,01% dengan capaian 83,01% belum mencapai target. Kemudian pada indikator jangkauan wilayah

atau Kecamatan dalam pengangkutan sampah pada Tahun 2022 dan 2023 belum mencapai target. Kemudian pada persentase penduduk yang mendapat akses air minum pada Tahun 2022 dengan target 100% yang terealisasi 72,32% dengan capaian 72,32% belum mencapai target, sedangkan tahun 2023 target 100% yang terealisasi 72,01% dengan capaian 72,51% juga belum mencapai target. Kemudian pada indikator indeks kepuasan masyarakat pada tahun 2022 dan 2023 sama dengan target 0% terealisasi 0% dan capaiannya 0% sehingga indikator kinerja baik. Kemudian pada indikator level maturitas SPIP dinas pekerjaan umum dan penataan ruang pada tahun 2022 dan 2023 sama target 2 level yang terealisasi 3 level capaian 100,00% sehingga sudah mencapai target. Kemudian pada indikator nilai sakit dinas pekerjaan umum dan penataan ruang pada Tahun 2022 sampai 2023 itu sama dengan target B level terealisasi B level capaian 100,00% sehingga sudah mencapai target. Kemudian pada indikator persentase penurunan temuan pada tahun 2022 targetnya 11% yang terealisasi 2,86% dengan capaian 28,6% belum mencapai target sedangkan pada tahun 2023 targetnya 12% yang terealisasi 2,52% capaiannya 21,04 belum mencapai target.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan fenomena yang terlihat menunjukkan pencapaian kinerja pegawai belum maksimal dan ada juga yang belum mencapai target yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang pasaman barat mengalami persentase naik turun dari tahun ke tahun. Ini juga berhubungan dengan permasalahan kinerja pegawai yang belum maksimal pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang pasaman barat.

Jumlah kasus yang meningkat menyebabkan kinerja menjadi rendah, dikarenakan anggota diwajibkan menjalankan tugas sesuai arahan dari pimpinannya. Selain itu tingkat penilaian kinerja yang rendah juga di picu oleh tidak adanya pemberian motivasi terhadap anggota. Anggota yang sering tidak melaksanakan tugas sesuai perintah dan arahan akan

dikenakan sanksi berupa teguran dan jika dilakukan secara berulang dan terus-merus bisa semakin meningkat.

Bagi anggota yang melaksanakan tugas dengan baik akan diberikan motivasi oleh pimpinan agar lebih baik . Motivasi kerja yang di berikan berupa pujian hingga memberikan apresiasi dan bisa juga berupa materi yang diberikan. Dengan pemberian motivasi dapat meningkatkan kinerja dan efektifitas kerja anggota. Sehingga dapat menurunkan tingkat penilaian kinerja anggota.

Pemberian motivasi kerja harus sejalan karna akan memacu kinerja pegawai dan efektifitas kerja yang maksimal dari anggota. Pemberian secara merata tidak pilih kasih terhadap anggota, agar anggota tidak merasa dibeda bedakan.

Dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **"Pengaruh Kerja Sama Tim dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Efektivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening"**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena tersebut diatas dan dalam kajian-kajian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kurangnya antusias dan kurangnya kinerja pegawai terhadap anggota yang sudah mendekati masa pensiun di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.
2. Kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang yang belum optimal
3. Motivasi Kerja yang masih kurang dirasakan sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai anggota di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.
4. Komunikasi yang kurang terjalin antara atasan dengan bawahan disebabkan kerja sama tim yang kurang dapat menurunkan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.

5. Pemberian Motivasi Kerja yang masi kurang merata dapat menurunkan efektivitas kerja anggota di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.
6. Motivasi Kerja yang dimiliki anggota di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang masih tergolong rendah
7. Konflik kerja yang terjadi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
8. Keterampilan yang di miliki anggota Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang belum meningkatkan kinerja pegawai.
9. Upaya dalam meningkatkan kerja sama tim yang belum optimal dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.
10. Kurangnya efektivitas kerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencapai sasaran dan terarahnya dalam penulisan penelitian ini maka penulis membatasi ditelitinya kerja sama tim (X1), motivasi kerja (X2) sebagai variabel bebas, kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat, dan efektivitas kerja (Z) sebagai variabel intervening dengan objek Anggota dinas pekerjaan umum dan penataan ruang pasaman barat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Kerja Sama Tim berpengaruh terhadap Efektivitas kerja pada anggota Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang?
2. Bagaimana Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas kerja pada anggota Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang?
3. Bagaimana Kerja Sama Tim berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada anggota Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang?

4. Bagaimana Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada anggota Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang?
5. Bagaimana Efektivitas kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada anggota Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang?
6. Bagaimana Kerja Sama Tim berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Efektivitas Kerja sebagai variabel intervening pada anggota Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang?
7. Bagaimana Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Efektivitas Kerja sebagai variabel intervening pada anggota Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Efektivitas Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Efektivitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.

6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pegawai melalui Efektivitas Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.
7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Efektivitas Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.khususnya kerja sama tim, motivasi kerja sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dalam kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berharga mengenai faktor- faktor yang berkaitan dengan pengaruh kerja sama tim, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai serta efektivitas kerja anggota. Disamping itu ada juga memberikan masukan bagi kalangan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh kerja sama tim, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan efektivitas kerja sebagai variabel intervening di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.

3. Bagi almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan semua pihak yang membutuhkannya.