

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, baik organisasi yang bergerak dalam bidang pemerintahan, perdagangan, jasa maupun industri. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak hanya ditentukan oleh teknologi, dana maupun sarana prasarana yang tersedia, namun untuk mencapai tujuan secara efektif dibutuhkan sumber daya manusia yang potensial, yaitu berpengetahuan dan berketerampilan serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin.

Salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi ialah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan sebuah komponen yang berfungsi untuk menggerakkan kegiatan produksi pada sebuah organisasi (Agustin,2013:95). Kunci utama pengelolaan sumber daya manusia agar dapat berperan positif dalam meningkatkan kinerja perusahaan adalah dengan mengoptimalkan implementasi fungsi-fungsi manajemen. Menurut Mondy, (2008:4) manajemen sumber daya manusia ialah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Sukrispiyanto, (2019:10) ialah melakukan perencanaan terhadap strategi SDM dan meramalkan tingkat kebutuhan SDM dan melakukan pengendalian serta evaluasi terhadap kinerja karyawan.

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja pegawai. Namun

sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. (Armstrong dan Baron dalam Wibowo 2016:7). Menurut Moeheriono dalam Febryana (2017:9) Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Nawawi (2006:62) kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target dapat diselesaikan pada waktu yang tepat dan tidak melampaui batas dalam waktu yang disediakan. Kinerja akan rendah apabila diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena keberhasilan suatu organisasi salah satunya dipengaruhi kinerja pegawai. Menurut Kasmir (2016:189), ada 14 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang terdiri atas kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, kompensasi, disiplin kerja.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada Dinas PUPR Provinsi NTT Bidang PRPIW, fenomena yang terjadi dikarenakan kurangnya motivasi kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja serta lingkungan kerja. Motivasi didefinisikan sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang

dapat menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah laku (Darmawan, dalam Lusri dan Siagian, 2017). Motivasi kerja karyawan di dalam dirinya dinilai mampu menggerakkan pegawai melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik dan benar, sehingga dapat membantu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Faktor ke dua yang mempengaruhi kinerja ialah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam memberikan arahan kepada karyawan, sehingga pemimpin yang dibutuhkan ialah pemimpin yang mampu memberdayakan karyawannya untuk lebih berprestasi. Seseorang di dalam dunia kerja, dapat bekerja dengan baik apabila ia mendapat pengaruh kerja yang baik pula dari seorang pemimpin. Kartono (2002:62) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para bawahannya untuk berbuat sesuatu. Jadi, gaya kepemimpinan merupakan sifat dan perilaku pemimpin yang diterapkan kepada bawahannya untuk membimbing dalam melaksanakan pekerjaan.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, dikarenakan lingkungan kerja yang buruk bisa membuat turunnya kinerja karyawan. Menurut Saydam (2000:226) dalam Rahmawati, dkk (2014:2) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya, sebaliknya apabila kondisi

lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. disiplin dalam pekerjaan sangat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dengan disiplin dalam organisasi atau perusahaan dapat melaksanakan program-program kerjanya, untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis (Fitriawati, 2015). Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja organisasi atau perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal.

Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT) dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah No. 1 Tahun 2019 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur, yang mempunyai tugas dan fungsi sesuai Peraturan Gubernur No. 7 Tahun 2019, yakni membantu Gubernur melaksanakan urusan Pemerintahan Bidang Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang menjadi Kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah.

Pemerintah Provinsi (Pemprov), dalam hal ini Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Nusa Tenggara Timur harus menyiapkan sumber daya manusia (SDM) yang handal demi melaksanakan semua pekerjaan infrastruktur berskala Nasional ke arah yang lebih baik. Dinas PUPR terbagi dalam 1 Bagian Umum dan 6 bidang, yaitu: Bidang

Penataan Ruang dan Infrastruktur Wilayah, Bidang Sumber Daya Air dan Irigasi, Perumahan dan Permukiman, Bidang Operasional, Bidang Bina Marga, dan Cipta Karya.

Pada Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Nusa Tenggara Timur, terdapat 35 orang Pegawai, yakni 16 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 19 orang Pegawai Harian Lepas (PHL). Bidang ini terbagi menjadi 3 seksi, yaitu: Perencanaan dan Pemanfaatan Tata Ruang, Turbin, serta Pengendalian dan Pengawasan. Tugas pokoknya ada 4, yaitu sebagai berikut:

1. Penyiapan bahan dalam rangka penyusunan kebijakan penataan ruang, dan membuat dokumen Perencanaan Tata Ruang Wilayah (RTRW) Provinsi NTT serta Menyusun Kawasan Strategis Provinsi (KSP).
2. Pelaksanaan koordinasi, konsultasi, sinkronisasi, pembinaan dalam penataan ruang untuk legalisasi produk hukum dan sosialisasi.
3. Pelaksanaan kegiatan lainnya yang terkait dengan penataan ruang (mengendalikan aturan atau perda)
4. Pelaksanaan fungsi lainnya yang diberikan oleh pimpinan terkait tugas dan Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas dan fungsi.

Fenomena yang ada pada Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT), memiliki kinerja yang belum maksimal, hal ini disebabkan karena adanya ketidaksesuaian antara target dan realisasi. Kinerja pegawai Bidang Penataan Ruang dan

Infrastruktur Wilayah yang belum maksimal, dapat dilihat pada Tabel 1.1 yaitu Data Target Pekerjaan dan Realisasi Tugas Pokok pada Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2019 dan 2020.

Tabel 1.1
Data Target dan Realisasi Tugas Pokok Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Tahun 2019 dan 2020

No	Tugas Pokok	Targ et 2019	Realisasi 2019		Targ et 2020	Realisasi 2020	
			(Doc)	(%)		(Doc)	(%)
1.	Penyiapan bahan dalam rangka penyusunan kebijakan penataan ruang, dan membuat dokumen Perencanaan Tata Ruang Wilayah (RTRW) Provinsi NTT serta Menyusun Kawasan Strategis Provinsi (KSP).	25 doc	20 Doc	81,2	27 Doc	22 Doc	81,50
2.	Pelaksanaan koordinasi, konsultasi, sinkronisasi, pembinaan dalam penataan ruang untuk legalisasi produk hukum dan sosialisasi.	100%		82,4	100%		70,21
3.	Pelaksanaan kegiatan lainnya yang terkait dengan penataan ruang (mengendalikan aturan atau perda).	100%		82,4	100%		70,21
4.	Pelaksanaan fungsi lainnya yang diberikan oleh pimpinan terkait tugas dan fungsinya.	100%		81,0	100%		81,10

Sumber:LKPJ Dinas PUPR Provinsi NTT 2019 dan 2020

Realisasi pelaksanaan dari keempat tugas pokok di atas, baik pada tahun 2019 maupun tahun 2020 tidak mencapai target yang ditetapkan. Pada tugas pokok dua dan tiga, bahkan mengalami penurunan realisasi pencapaian target, yaitu pada tahun 2019 sebesar 82,40%, sedangkan pada tahun 2020 hanya sebesar 70,21% saja atau menurun sebesar 12,19%. Realisasi pelaksanaan tugas pokok satu dan empat pada tahun 2020, hanya mengalami peningkatan kecil dibandingkan dengan pencapaian tahun 2019. Tugas pokok

satu peningkatan realisasi hanya sebesar 0,30% saja dan tugas pokok 4 hanya sebesar 0,10%. Fenomena ini menunjukkan kinerja pegawai Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Provinsi NTT kurang maksimal.

Dalam Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah, terdapat 1 (satu) program atau kegiatan yaitu: Pembinaan dan Pengendalian Rencana Tata Ruang Wilayah. Kegiatan Pembinaan dan Pengendalian Rencana Tata Ruang Wilayah di tahun 2019 terdiri dari Sub Kegiatan Konsultasi Perencanaan, yang di dalamnya terdapat 2 kegiatan yaitu: Penyusunan RTRW KSP Mena di Kabupaten TTU dan Belu (1 Paket) dan juga Pembuatan Delianiasi KSP (Swakelola). Pada Tahun 2020, terdapat 1 kegiatan yaitu: Kegiatan Pembinaan dan Pengendalian Rencana Tata Ruang Wilayah, terdiri dari Sub Kegiatan Konsultasi Perencanaan, yang di dalamnya terdapat : Penyusunan RTR KSP Kawasan Konservasi Riung, di Kabupaten Ngada (1 Paket), Penyusunan RTR KSP Amfoang di Kabupaten Kupang (1 Paket), Penyusunan RTR KSP Wanokaka di Kabupaten Sumba Barat Daya dan Sumba Barat (1 Paket), Penyusunan RTR KSP di Kabupaten Sumba Barat Daya dan Kabupaten Sumba Barat.

Tabel 1.2
Data Kegiatan, Target dan Realisasi Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Tahun 2019 dan 2020

Tahun	Kegiatan	Target		Realisasi	
		Anggaran (Rp)	Fisik	Anggaran (Rp)	Fisik
2019	Pembinaan dan Pengendalian Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW)	2.452.778.500	100 %	2.021.089.484	82,40%

Tahun	Kegiatan	Target		Realisasi	
		Anggaran (Rp)	Fisik	Anggaran (Rp)	Fisik
2020	Pembinaan dan Pengendalian Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW)	3.220.078.400	100%	2.260.817.044	70,21%

Sumber :LKPJDinas PUPR Provinsi NTT, 2019 dan 2020

Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Nusa Tenggara Timur Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah yang kurang maksimal, juga dapat dilihat dari tabel diatas.

Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah mempunyai target anggaran 100% dalam melaksanakan kegiatan, namun target tersebut tidak dapat dicapai dan juga terdapat penurunan hasil kerja yang ada. Fenomena kinerja pegawai yang kurang maksimal ada di Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah ini diduga karena motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Perwujudan kinerja yang maksimal dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu motivasi. Motivasi kerja pegawai ialah untuk memenuhi kebutuhan dan juga keinginan pegawai tersebut. Berdasarkan observasi yang dilakukan, sering kali pegawai Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah menunjukkan masih adanya motivasi kerja yang rendah, yaitu: dengan pasif terhadap pekerjaan dan menunda pekerjaan, sehingga terjadi penumpukan pekerjaan yang berpengaruh terhadap kinerja dari pegawai tersebut.

Fenomena gaya kepemimpinan yang terjadi pada Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur, mengarah kepada tindakan yang ditunjukkan oleh pimpinannya dalam memimpin jajaran pegawai. Berdasarkan observasi yang dilakukan, pimpinan selalu menegur bawahannya secara langsung di depan bawahan lain, jika bawahannya melakukan kekeliruan atau menunjukkan kinerja yang kurang baik dalam melakukan tugas pokoknya. Tujuan dari atasan tersebut agar pegawai lebih terpacu dan menunjukkan kinerja yang baik, namun disisi lain pegawai dapat merasa tertekan dan malu. Selain itu pegawai sulit untuk membangun komunikasi dan juga sulit untuk memberikan masukan terhadap masalah yang ada, sehingga pegawai merasa tidak dihargai dan sulit untuk membuat keputusan disaat yang mendesak.

Selanjutnya lingkungan kerja merupakan kondisi fisik dan psikologis pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Berdasarkan observasi yang dilakukan lingkungan kerja pada Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah menunjukkan kondisi yang belum kondusif, di mana sebagian besar pegawai belum efektif dalam melaksanakan pekerjaan, kurang adanya kerja sama sehingga menimbulkan ketimpangan sosial antar pegawai.

Selain motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja selanjutnya ialah disiplin kerja. Disiplin kerja pegawai Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah cukup rendah, sehingga berpengaruh terhadap ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3
Data Absensi Pegawai Dinas PUPR Provinsi NTT Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Bulan September, Oktober, November dan Desember Tahun 2020

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Keterangan Tidak Hadir					Keterangan Lain-Lain			
		T	S	I	C	TB	Tubel	Ijin Pagi	TL	PA
September	22	11	2	9	0	2	0	2	21	1
Oktober	22	7	1	5	2	4	0	5	23	18
November	21	9	4	6	1	1	0	3	18	18
Desember	21	10	0	8	2	5	0	4	19	20
Keterangan :										
		T	:	Tidak Hadir			Tubel	:	Tugas Belajar	
		S	:	Sakit			TL	:	Terlambat	
		I	:	Ijin			PA	:	Pulang Awal	
		C	:	Cuti			TB	:	Tanpa berita	

Sumber: Data Absensi Dinas PUPR Provinsi NTT, 2020

Pada bulan Oktober ketidakhadiran pegawai Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Nusa Tenggara Timur mengalami penurunan, meningkat lagi pada bulan November dan Desember. Banyak pegawai juga tidak disiplin dalam hal masuk kerja dan pulang lebih awal dari jam kantor yang ditetapkan. Pegawai yang terlambat masuk kerja cukup tinggi pada bulan September dan meningkat lagi pada bulan Oktober, sedangkan bulan November mengalami penurunan dan naik lagi pada bulan Desember. Pegawai yang pulang lebih awal, mengalami peningkatan yang drastis dari satu orang menjadi 18 orang pada bulan Oktober dan bertahan dibulan November, kemudian meningkat lagi dibulan Desember sebanyak 20 orang.

Selain fenomena – fenomena variabel penelitian yang terjadi

di Dinas PUPR Provinsi NTT Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah, terdapat juga *research gap* dari penelitian-penelitian yang mengkaji tentang motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan Susitiningrum, dkk (2015) hasilnya menunjukkan bahwa motivasi karyawan mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian lain yang berbeda dilakukan Sari (2014) dan Suyono (2014) menyatakan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tentang gaya kepemimpinan dilakukan oleh Rompas, dkk (2018) dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda diperoleh dari penelitian yang dilakukan Nurhuda, dkk (2019) yang menyatakan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tentang lingkungan kerja, dilakukan oleh Yuliantari dan Prasasti (2020), didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Siholo dan Siregar (2020), menunjukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang berbeda adalah penelitian yang dilakukan oleh Nurjannah (2017), Safira dan Rozak (2020) yang hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan.

Selanjutnya penelitian tentang disiplin kerja dilakukan oleh Meilany dan Ibrahim (2015) hasilnya menunjukkan adanya pengaruh positif variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain tentang disiplin kerja

yang dilakukan Sari (2014), hasilnya berbeda yaitu tidak adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian fenomena pada Dinas PUPR Provinsi NTT Bidang PRPIW dan perbedaan penelitian yang ada, maka dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Provinsi Nusa Tenggara Timur”**

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

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

1. Bagaimana gambaran motivasi kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Nusa Tenggara Timur?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Nusa Tenggara Timur?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi NTT?
4. Apakah Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

pada Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Nusa Tenggara Timur?

5. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Nusa Tenggara Timur?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui mengenai gambaran tentang motivasi kerja, gaya, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Nusa Tenggara Timur.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Nusa Tenggara Timur.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Nusa Tenggara Timur.
4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

pegawai Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Nusa Tenggara Timur.

5. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi NTT.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi atau masukan bagi kajian ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia.
2. Menambah konsep dan strategi yang dapat diterapkan dalam peningkatan kinerja pegawai.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Nusa Tenggara Timur hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan yang bermanfaat bagi pengambilan kebijakan mengenai kinerja pegawai.
2. Bagi peneliti lainnya, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian berikutnya.