

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peran krusial dalam keberhasilan organisasi pemerintahan di Indonesia, khususnya pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bukittinggi, di mana peningkatan kinerja pegawai menjadi kunci pencapaian tujuan secara optimal. Keberhasilan instansi tidak hanya bergantung pada infrastruktur atau teknologi canggih, melainkan lebih ditentukan oleh kualitas individu yang menjalankan tugasnya. Faktor kecerdasan spiritual dan disiplin kerja pegawai secara signifikan memengaruhi performa keseluruhan. Oleh karena itu, instansi secara berkelanjutan berupaya meningkatkan kedua faktor tersebut guna mengoptimalkan kinerja pegawai dan mewujudkan visi organisasi.¹

Upaya berkelanjutan dalam meningkatkan kecerdasan spiritual dan disiplin kerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bukittinggi harus selaras dengan strategi peningkatan kinerja secara keseluruhan, di mana kinerja didefinisikan sebagai tindakan atau ketidakaktifan pegawai yang memengaruhi kontribusi mereka terhadap organisasi atau instansi, termasuk kualitas layanan yang diberikan. Peningkatan kinerja adalah metode yang diterapkan perusahaan untuk memperbaiki hasil kerja pegawai demi mencapai tujuan organisasi. Untuk memastikan strategi ini berhasil, perusahaan harus secara jelas

¹ Nanang Kurniawan, "Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SMP Taman Siswa teluk Betung Kota Bandar Lampung." 2019

mengidentifikasi sasaran kinerja yang ingin dicapai.² Kinerja pegawai sangat penting bagi setiap instansi karena mencerminkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Setiap instansi mengharapkan pegawainya mampu menunjukkan kinerja yang optimal, karena kinerja yang baik dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan dan peningkatan kualitas pelayanan instansi. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan berbagai upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai serta mengembangkan dan memanfaatkan potensi sumber daya manusia secara tepat dan efektif.

Dalam upaya mencapai kinerja optimal seperti yang diharapkan, Kantor BPN Kota Bukittinggi sebagai Lembaga Pemerintah Non Kementerian di bawah Perpres No. 63 Tahun 2013 memainkan peran strategis dengan 41 pegawai yang bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia secara efektif, berlokasi secara strategis di Jl. Adiyaksa, Belakang Balok, Kecamatan Aur Birugo Tigo Baleh, Kota Bukittinggi, Sumatra Barat. Badan Pertanahan Nasional (BPN) merupakan lembaga yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden dengan tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pertanahan secara nasional, regional dan sektoral sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Penelitian awal kepada Kepala Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bukittinggi, ditemukan masalah utama terkait kinerja pegawai yang masih

² Ludfia Dipang, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Manado", 1.3, 1080-88

kurang maksimal, terlihat dari ketidakmampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta kurangnya kerjasama antarpegawai. Masalah ini secara langsung relevan dengan pengaruh kecerdasan spiritual dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, di mana kecerdasan spiritual yang rendah menyebabkan kurangnya motivasi intrinsik, ketahanan emosional, dan orientasi nilai-nilai etis dalam bekerja, sehingga pegawai cenderung kehilangan semangat untuk berkontribusi optimal. Sementara itu, disiplin kerja yang lemah memperburuk situasi dengan menimbulkan keterlambatan penyelesaian tugas dan konflik internal, yang pada akhirnya menghambat pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.³ Berikut ini adalah data pegawai secara keseluruhan di kantor BPN Kota Bukittinggi.

Tabel 1.1

Data Rekapitulasi Pegawai kantor BPN Kota Bukittinggi

Divisi	Pegawai PNS/PPPK	Pegawai Kontrak	Jabatan	Total
Bagian Tata Usaha	12	10	Kepala Kantor, Kasubag TU, Pengolah Data dan Informasi, Analis Pengelola Keuangan APBN Pertama, Bendahara 4 Orang Security 2 Orang Pengemudi 2 Orang Petugas Kebersihan 2 Orang Strakom	22
Seksi Survei dan Pemetaan	7	-	Kepala Seksi, Petugas Ukur, Asisten Kadastral	7
Seksi Penetapan Hak dan Pendaftaran	9	-	Kepala Seksi, Penata Pertanahan, Penata Layanan	9

³ Wawancara Dengan Kepala BPN Kota Bukittinggi, April 2025 Di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bukittinggi

Seksi Penataan dan Pemberdayaan	2	-	Kepala Seksi, Pengelola Pertanahan	2
Seksi Pengadaan Tanah dan Pengembangan	1	-	Kepala Seksi	1
Seksi Pengendalian dan Penanganan Masalah	2	-	Penata Pertanahan	2
Total	33	10		43

Sumber : Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Bukittinggi (2026)

Berdasarkan tabel di atas, total pegawai di divisi mencapai 43 orang, terdiri dari 33 Pegawai PNS/PPPK dan 10 Pegawai Kontrak. Rincian per seksi meliputi: Bagian Tata Usaha (22 orang dengan jabatan seperti Kepala Kantor, Kasubag TU, Pengolah Data dan Informasi, Analis Pengelola Keuangan APBN Pertama, Bendahara, serta 4 Security, 2 Pengemudi, 2 Petugas Kebersihan, dan 2 Strakom); Seksi Survei dan Pemetaan (7 orang); Seksi Penetapan Hak dan Pendaftaran (9 orang); Seksi Penataan dan Pemberdayaan (2 orang); Seksi Pengadaan Tanah dan Pengembangan (1 orang); serta Seksi Pengendalian dan Penanganan Masalah (2 orang). Struktur ini mencerminkan penekanan pada fungsi administratif dan teknis pertanahan, dengan potensi optimalisasi di seksi-seksi kecil.

Namun dalam data jumlah pegawai Kantor BPN Kota Bukittinggi masih meninggalkan beberapa permasalahan di antaranya para pegawai Kantor BPN Kota Bukittinggi masih memiliki permasalahan kinerja. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya selama periode tertentu, yang dipengaruhi oleh faktor kecerdasan spiritual, disiplin

kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja.⁴ Permasalahan kinerja ini sering kali tercermin dari rendahnya produktivitas dan kurangnya inovasi sehingga memerlukan intervensi seperti pelatihan berbasis kompetensi untuk optimalisasi layanan pertanahan. Oleh karena itu, mengidentifikasi faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja menjadi krusial, terutama dalam konteks pelayanan publik yang menuntut dedikasi tinggi.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kecerdasan spiritual, yang didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memahami makna hidup, mengelola emosi melalui nilai-nilai transenden, serta menerapkan adaptasi diri, ketahanan, dan kesadaran diri dalam menghadapi tantangan kerja. Selaras dengan pendekatan ini, kecerdasan spiritual dapat menjadi fondasi untuk meningkatkan kinerja pegawai kantor BPN Kota Bukittinggi melalui penguatan nilai-nilai etis dan spiritual, yang pada akhirnya mendorong inovasi dalam layanan pertanahan serta mengurangi turnover akibat kelelahan emosional.

Penerapannya dalam konteks lokal seperti di Kantor BPN Kota Bukittinggi menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berperan krusial sebagai pendorong utama, di mana pegawai dengan kesadaran diri tinggi dan visi transenden seperti memaknai pekerjaan sebagai ibadah pelayanan publik cenderung lebih resilien menghadapi tekanan administratif, beban kerja rutin, dan tuntutan etika tinggi terkait sengketa tanah sensitif. Di Kantor BPN, terdapat kondisi umum di mana

⁴ Mathis, R.L. dan Jackson, J.H., *Human Resource Management* (Jakarta: Salemba Empat, 2011), hal. 456.

kinerja pegawai masih rendah, tercermin dari lambatnya proses pengurusan sertifikat tanah, antrean panjang yang menimbulkan keluhan masyarakat, serta minimnya inovasi digitalisasi layanan pertanahan, meskipun jumlah pegawai relatif memadai. Hal ini membedakan mereka dari pegawai dengan kecerdasan spiritual rendah, yang mudah burnout dan kurang motivasi intrinsik sehingga produktivitas menurun. Oleh karena itu, penelitian kecerdasan spiritual di Kantor BPN Kota Bukittinggi sangat diperlukan untuk mengungkap hubungannya dengan kinerja, menyediakan dasar empiris bagi intervensi seperti pelatihan spiritual leadership, serta berkontribusi pada optimalisasi layanan publik di sektor pertanahan yang strategis bagi pembangunan daerah.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Sampetan Suparni yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara melalui nilai-nilai spiritual yang membentuk sikap kerja positif, tanggung jawab, kejujuran, dan keikhlasan,⁵ sementara Adilla Safitri dkk. Memperkuatnya dengan bukti bahwa kecerdasan spiritual, etos kerja, dan kompetensi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan seperti Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Riau.⁶

Meskipun demikian, kecerdasan spiritual saja tidak cukup, faktor pelengkap seperti disiplin kerja juga memainkan peran vital dalam mengatasi keterbatasan tersebut. Di sisi lain, pegawai di Kantor BPN Kota Bukittinggi masih

⁵ Sampetan Suparni "Peran Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Emosional Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara".

⁶ Adilla Safitri, Hammam Zaki, Wan Laura Hardilawati (2025) "Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Etos Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Provinsi Riau"

menunjukkan kecerdasan spiritual yang rendah, seperti kurangnya kesadaran dalam menjalankan tugas, minimnya inisiatif kerja, serta rendahnya keseriusan dan ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan. Permasalahan ini berdampingan dengan isu disiplin kerja, di mana masih terdapat pegawai yang kurang profesional, seperti datang terlambat, tidak tepat waktu dalam bekerja, atau pulang sebelum waktu yang ditentukan. Disiplin kerja yang baik sangat membantu meningkatkan kinerja pegawai, karena tanpa disiplin, segala kegiatan organisasi cenderung menghasilkan output yang kurang memuaskan dan tidak sesuai harapan.⁷

Selain kecerdasan spiritual, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja, yang didefinisikan sebagai sikap taat terhadap aturan organisasi, ketepatan waktu dalam menjalankan tugas, serta komitmen penuh terhadap tanggung jawab tanpa pengawasan eksternal. Menurut Davis disiplin kerja merupakan implementasi tertib tertinggi dari tindakan bebas manusia yang mengarahkan perilaku individu untuk mematuhi peraturan organisasi secara sukarela, sehingga menjadi pondasi utama produktivitas pegawai ASN dalam teori manajemen publik.⁸ Dalam praktiknya, disiplin kerja ini tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga memperkuat budaya organisasi yang berorientasi pada pelayanan publik berkualitas. Oleh karena itu, pengukuran disiplin kerja melalui indikator seperti ketepatan waktu dan kepatuhan prosedur menjadi krusial dalam evaluasi kinerja pegawai.

⁷ Muhammad Anas, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat Administrasi Universitas Lampung".

⁸ Keith Davis dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), 129

Pada lingkup administrasi tanah di tingkat kota, Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Bukittinggi menghadapi kondisi krusial akibat rendahnya disiplin kerja pegawai, seperti keterlambatan datang, absensi tidak teratur, dan kurangnya kepatuhan prosedur pelayanan pertanahan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya potensi permasalahan dalam pelaksanaan pelayanan, seperti penumpukan berkas sertifikat tanah, meningkatnya keluhan masyarakat, dan kurang optimalnya efisiensi pelayanan publik. Tingginya beban kerja pascapandemi serta belum optimalnya pengawasan internal juga dapat memengaruhi kelancaran proses verifikasi dan pendaftaran tanah. Studi empiris diperlukan untuk mengidentifikasi faktor penyebabnya, mengukur hubungan dengan kinerja pegawai melalui analisis regresi, serta menyusun rekomendasi seperti pelatihan disiplin dan sistem *reward-punishment*, guna meningkatkan produktivitas instansi pemerintahan daerah yang mendukung pembangunan ekonomi.

Dilihat dari hasil penelitian Hasanudin N. dan Santiko Aryo yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Gaji dan Tata Usaha Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan, menggambarkan bahwa tingkat disiplin belum sepenuhnya mendorong peningkatan kinerja,⁹ sementara itu berbeda dengan Laia Nensi Vesra yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor BPN Kabupaten Nias

⁹ Hasanudin N., Santiko Aryo (2023) "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bagian Gaji Dan Tata Usaha Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan Republik Indonesia"

Selatan, di mana kepatuhan aturan dan tanggung jawab waktu kerja meningkatkan kualitas serta produktivitas.¹⁰

Berdasarkan permasalahan latar belakang yang terkait dengan kinerja pegawai kantor BPN Kota Bukittinggi, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan mendalam dengan judul **“PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BPN KOTA BUKITTINGGI”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPN Kota Bukittinggi?
2. Bagaimana Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPN Kota Bukittinggi?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hasil, sesuatu yang diperoleh setelah penelitian selesai, sesuatu yang akan dicapai atau dituju dalam sebuah penelitian yang penulis lakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPN Kota Bukittinggi
2. Untuk mengetahui Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPN Kota Bukittinggi

¹⁰ Laia Nensi Vesra., (2023) "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pertanahan Nasional (Bpn) Kabupaten Nias Selatan"

D. Manfaat Penelitian

1. Pengembangan Keilmuan

Penelitian ini berguna untuk meningkatkan dan mengembangkan keilmuan sehingga dapat dijadikan rujukan, sumbangan pemikiran, serta bahan bacaan mengenai kecerdasan spiritual dan disiplin kerja.

2. Secara Akademisi

Penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan pemahaman dan kemampuan berfikir secara akademik dalam konsep kecerdasan spiritual dan disiplin kerja. Juga berguna untuk menambah ilmu pengetahuan, terutama dibidang pada kinerja pegawai, khususnya mengenai kecerdasan spiritual dan disiplin kerja.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penulisan ini, peneliti membuat sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan tentang penjelasan teori dari permasalahan yang diteliti yang berkenaan dengan judul.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tempat dan jenis penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan

data, variabel penelitian, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menerangkan hasil dari penelitian dan hasil dari pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan tentang kesimpulan serta saran.



**UIN IMAM BONJOL
PADANG**