

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam hal pencapaian tujuannya, suatu lembaga atau instansi pemerintah atau swasta secara tersusun dan terstruktur sudah dicanangkan sesuai dengan apa yang menjadi tujuan program yang tersusun dan terstruktur tersebut. Keberhasilan pencapaian tujuan tersebut terletak pada aktifitas dan efektifitas dari pegawai yang menjalankan program yang telah disusun sebagai landasan dan acuan dalam pelaksanaan kerja pegawai. Hal tersebut dapat dipahami bahwa lembaga atau instansi mempunyai tujuan yang harus dicapai agar dapat memenuhi kebutuhan dan hajat hidupnya sesuai standar Lembaga atau instansi yang ingin dicapai. Karena itulah tiap lembaga atau instansi mengharapkan produktifitas pegawainya untuk berperan aktif, berprestasi dan mampu membangun situasi dan kondisi yang kondusif dan nyaman di lingkungan kerjanya, sehingga pegawai terhindar dari rasa jenuh, bosan, dan malas bekerja yang berakibat turunnya kinerja pegawai. Turunnya kinerja pegawai akan berakibat pada penurunan mutu dan hasil kerja sehingga tidak tercapainya tujuan Lembaga atau instansi bahkan akan berakibat pula pada kelangsungan lembaga atau instansi dimana tempat pegawai bekerja.

Faktor motivasi sangat mempengaruhi pegawai baik secara psikologis maupun pada semangat kerjanya, dan berpengaruh pula pada meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta peningkatan etos kerja pegawai sehingga tumbuh kemauan dan kemampuan dalam meningkatkan hasil kerjanya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi dan disiplin sangat berpengaruh pada kualitas kinerja pegawai.

Dalam hal pencapaian program Lembaga atau instansi, pegawai perlu diberi motivasi untuk memacu kemauannya untuk menghidupkan kemauan dan kemampuannya supaya bersemangat melaksanakan dan menyelesaikan beban kerja yang diembannya dan pada akhirnya mutu dari hasil kerjanya meningkat menjadi lebih berbobot dan baik serta adapat tepat waktu sesuai target yang ditetapkan lembaga atau instansi. Mengingat begitu pentingnya peran dan kedudukan pegawai di dalam lembaga atau instansi, seyogyanya seorang pegawai dituntut sigap. Cekatan dan teliti dalam melaksanakan tugasnya sehingga tujuan lembaga atau instansi dapat tercapai secara maksimal. Selain itu, ada beberapa sikap seorang pemimpin yang sering terlupakan, yaitu motivasi dalam bentuk perhatian terhadap bawahannya. Begitu jarang seorang pemimpin menyempatkan diri menghampiri ruang kerja bawahan, sebaiknya pemimpin mengontrol aktifitas pegawai saat melaksanakan tugasnya.

Pentingnya motivasi dilakukan adalah untuk pembangkit semangat etos kerja, untuk mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja lebih giat dan antusias dalam mencapai

hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Fungsi komunikasi dan motivasi pimpinan sangatlah penting untuk menciptakan perubahan pada kinerja pegawai, bukan hanya sekedar komunikasi mengenai info-info kedinasan dan aturan belaka. Motivasi juga bukan hanya sekedar memberikan dorongan belaka, akan tetapi harus dijalin dengan komunikasi interaktif melalui tegur sapa, berjabat tangan, dan menghampiri pegawai ke tempat kerjanya dengan ketulusan hati. Seorang pegawai sangat bangga dan rindu terhadap situasi lingkungan kerja pada awal masuk kerja dengan adanya tegur sapa, jabatan tangan antara sesama rekan kerja, apalagi dengan seorang pimpinan minimal dengan satu instansi kerja. Perlu disadari bahwa motivasi yang dijalin dengan komunikasi interaktif tersebut dapat mengarah pada perubahan kinerja pegawai.

Tabel 1. Jenis dan Persentase Keluhan Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2020

| No | Jenis Keluhan | Persentase (%) |
|----|---|----------------|
| 1 | Adanya rasa ketidakadilan antar sesama pegawai | 25% |
| 2 | Lingkungan kerja yang kurang nyaman | 33% |
| 3 | Kurangnya ucapan terima kasih dari atasan kepada bawahan terhadap hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai | 24% |

Sumber: Data Kepegawaian, 2021

Pada Tabel di atas menunjukkan bahwa jenis dan persentase keluhan pegawai, dari berbagai keluhan pegawai di atas akan berdampak pada motivasi kerja untuk bisa bekerja lebih baik lagi. Hal tersebut harus mendapat perhatian dan penanganan yang komperhensif, sehingga keluhan tersebut terjawab dengan potensi hasil kerja yang lebih baik. Berdasarkan hasil pengamatan di ruang kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, motivasi kerja masih rendah terlihat dari masih adanya pegawai yang ngobrol dan santai pada saat jam kerja yang berakibat pada lambatnya penyelesaian pekerjaan kantor.

Eksistensi motivasi dan komunikasi interaktif yang lancar dan dapat diterima oleh para pegawai akan menimbulkan semangat kerja, sehingga merasa diperhatikan dan didukung serta rasa nyaman dalam lingkungan kerja. Hubungan antar sesama kerja akan tetap terjalin dan juga akan menimbulkan kerja sama yang baik. Trisnaningsih (2016:32) menjelaskan bahwa upaya ini mungkin menghasilkan kinerja yang baik atau sebaliknya, karena ada 2

faktor yang harus benar jika upaya itu akan diubah menjadi kinerja. Pertama, tenaga kerja harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Tanpa kemampuan dan upaya yang tinggi, tidak mungkin menghasilkan kinerja yang baik. Kedua adalah persepsi tenaga kerja yang bersangkutan tentang bagaimana upayanya dapat diubah sebaik-baiknya menjadi kinerja, diasumsikan bahwa persepsi tersebut dipelajari dari pengalaman sebelumnya pada situasi yang sama. Lingkungan kerja adalah sarana atau tempat di mana pegawai beraktifitas melaksanakan tugas kerjanya. Lingkungan kerja yang menyediakan kondisi yang kondusif, aman dan nyaman sangat berpengaruh dengan kondisi psikologis sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan optimal dan menghasilkan kinerja yang maksimal. Selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh pada tingkat emosional pegawai sebab lingkungan kerja juga mampu mempengaruhi baik langsung atau tidak langsung pada perubahan sikap dan emosional para pegawai. Lingkungan kerja yang mampu menimbulkan rasa aman dan nyaman kepada pegawai akan melahirkan pegawai yang cinta pada pekerjaan dan tempat bekerjanya dan mereka akan sukacita mengesampingkan waktu untuk efektifitas penyelesaian tugasnya. Produktivitas kerja secara otomatis akan meningkat dan kinerja yang dihasilkanpun mampu menunjukkan prestasi yang diinginkan oleh Lembaga atau instansinya. Lembaga atau instansi dalam hal ini Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah provinsi Lampung seyogyanya memiliki kemampuan dalam eksistensinya menciptakan situasi dan kondisi Lembaga atau instansi yang berintegritas dalam penyediaan layanan kepada pegawainya, dalam hal menciptakan kondisi kondusif menerapkan sistem kemitraan antara atasan dan bawahan, dengan mengesampingkan status jabatan dalam penyelesaian suatu pekerjaan, sehingga tercipta hubungan yang harmonis di lingkungan kerja pegawai.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi mental pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah. Fenomena atau permasalahan terjadi pada obyek penelitian dalam hal kinerja pegawai adalah berdasarkan rekapitulasi rata-rata penilaian kinerja pegawai yang mengalami penurunan seperti ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja (2019-2020)

| No. | Unsur-Unsur | Tahun 2021 | | Tahun 2022 | |
|-----|----------------|------------|------------|------------|------------|
| | | Nilai | Keterangan | Nilai | Keterangan |
| 1. | Kesetiaan | 92 | Amat Baik | 85 | Baik |
| 2. | Prestasi Kerja | 82 | Baik | 75 | Cukup |
| 3. | Tanggung Jawab | 82 | Baik | 73 | Cukup |

| | | | | | |
|---------------|--------------|--------|------|--------|-------|
| 4. | Ketaatan | 82 | Baik | 72 | Cukup |
| 5. | Kejujuran | 82 | Baik | 76 | Baik |
| 6. | Kerjasama | 82 | Baik | 70 | Cukup |
| 7. | Prakarsa | 82 | Baik | 78 | Baik |
| 8. | Kepemimpinan | 83 | Baik | 76 | Baik |
| Jumlah | | 667 | | 605 | |
| Rerata | | 83,38% | Baik | 75,50% | Cukup |

Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah, 2022

Pada Tabel 2 dapat di lihat bahwa rata-rata kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah sudah mendekati baik di tahun 2021, tetapi lain halnya di tahun 2022 kinerja pegawai mengalami penurunan. Penurunan ini terlihat pada indikator prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, dan kerja sama, sehingga pada tahun 2022 terdapat masalah pada kinerja pegawai. Pada kinerja pegawai indikator yang digunakan mencakup kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan. Penilaian kinerja ini dilakukan satu tahun sekali pada bulan desember dan dinilai oleh pejabat penilai yakni atasan langsung pegawai tersebut.

Sementara itu, berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Kepala Sub. Bagian Kepegawaian dan beberapa pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah terkait kinerja, penulis menemukan permasalahan yang sesuai dengan indikator kinerja, antara lain: kuantitas pegawai yang masih dinilai kurang untuk menunjang penyelesaian tugas pekerjaan agar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, masih rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan pegawai yaitu ada beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal, rendahnya produktivitas lembaga atau instansi disebabkan kurang inovatif dan terhambat, semangat kerja menurun, yang dalam keseluruhan ini akan berakibat pada mutu kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah di masa depan, sehingga tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan, masih rendahnya inisiatif pegawai, dimana pegawai tidak menggunakan seluruh waktu kerjanya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya, dan diisi dengan hal lain diluar pekerjaan yang bukan menjadi beban tugas pokoknya.

Dalam hal peningkatan kinerja lembaga atau instansi dalam suatu instansi secara keseluruhan harus dimulai dari meningkatkan kinerja individu tiap pegawai dalam instansi tersebut. Kinerja pegawai memiliki potensi besar menjadi competitive advantage yang sulit ditiru, sebagai mana yang menjadi paradigma dalam Human Capital Management. Saat ini sumber daya manusia tidak lagi dianggap sebagai objek pelaksana perintah dan kebijakan instansi semata, tapi lebih sebagai subjek atau perilaku yang turut menentukan kelangsungan

suatu lembaga atau instansi atau instansi. Setiap lembaga atau instansi atau Instansi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan lembaga atau instansi atau instansi dapat tercapai dan menjadi lebih baik dari tahun ke tahunnya.

Tabel 3. Hasil survey peningkatan kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2020

| No | Indikator kinerja | Realisasi Kegiatan (%) | Target (%) |
|----|--|------------------------|------------|
| 1 | Penyusunan program pengawasan. | 70% | 100% |
| 2 | Pelaksanaan pembinaan Guru dan/atau Kepala Sekolah. | 80% | 100% |
| 3 | Pemantauan pelaksanaan Standar Nasional Pendidikan (SNP) yang meliputi standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan. | 65% | 100% |
| 4 | Pelaksanaan evaluasi hasil pelaksanaan program pengawasan pada sekolah binaan. | 60% | 100% |
| 5 | Pelaksanaan evaluasi hasil pelaksanaan program pengawasan tingkat kabupaten/kota atau provinsi. | 30 % | 100 % |
| 6 | Penyusunan program pembimbingan dan pelatihan professional Guru dan Kepala Sekolah di KKG/MGMP/MGP dan/atau KKKS/MKKS dan sejenisnya; | 40 % | 100 % |
| 7 | Pelaksanaan pembimbingan dan pelatihan tabel data evaluasi hasil pelaksanaan program pembinaan, tabel data evaluasi hasil pelaksanaan program pemantauan pelaksanaan SNP, tabel data evaluasi hasil pelaksanaan program penilaian kinerja Guru dan Kepala Sekolah. | 45 % | 100 % |
| 8 | Pelaksanaan pembimbingan dan pelatihan Kepala Sekolah dalam menyusun program sekolah, rencana kerja, pengawasan dan evaluasi, kepemimpinan sekolah, dan sistem informasi dan manajemen. | 30 % | 100 % |
| | Jumlah Rata-rata (dalam %) | 56,5 | |

Sumber: Data Kepegawaian, 2021.

Menurut Mangkunegara (2010:67) yang dimaksud dengan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari pendapat tersebut untuk meningkatkan kinerja pegawai tentu banyak faktor yang mempengaruhinya antara lain faktor intern yaitu yang ada pada diri pegawai seperti disiplin, motivasi, kompetensi, keterampilan dan tingkat pendidikan dan faktor eksternal yaitu lingkungan kerja, pengawasan pimpinan, fasilitas kerja. Faktor internal dibentuk oleh faktor internal pribadi dan faktor eksternal dibentuk oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, serta sarana dan prasarana tersedia secara tidak langsung akan mempengaruhi hasil kerja yang lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis melakukan penelitian di Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Lampung tengah seberapa jauh pengaruh faktor internal dan eksternal terhadap kinerja pegawai, sehingga penulis berusaha mencari jawaban (penelitian) tentang seberapa jauh ***“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah Tahun Anggaran 2022”***.

B. Identifikasi Masalah dan Perumusan Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah penelitian yang ditemukan adalah:

- a. Motivasi kerja pegawai masih rendah terlihat dari masih adanya pegawai yang ngobrol dan santai pada saat jam kerja yang berakibat pada lambatnya penyelesaian pekerjaan kantor.
- b. Kondisi Lingkungan kerja yang belum sepenuhnya baik sehingga semangat dan gairah kerja tidak optimal seperti contoh penerangan di ruangan banyak lampu yang mati sehingga pekerjaan tertunda, komputer di ruangan tidak berfungsi dengan baik dan sebagainya.
- c. Kinerja pegawai menurun terlihat dari pekerjaan tidak terselesaikan tepat pada waktunya.

2. Perumusan Masalah

Perumusan masalah diperlukan untuk mempermudah menginterpretasikan data dan fakta yang diperlukan dalam suatu penelitian. Berdasarkan identifikasi di atas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah?

- b. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah?
- c. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan ingin mengetahui:

1. Adanya Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah.
2. Adanya Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah.
3. Adanya Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama- sama terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah.