

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Kondisi persaingan saat ini yang semakin kompetitif menuntut perusahaan atau instansi untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai sasaran kinerja agar dapat bersaing dengan perusahaan atau instansi lain. Kinerja merupakan isu dunia saat ini, dimana sumber daya manusia atau karyawan memberikan peranan penting dalam mencapai tujuan bagi perusahaan atau instansi. Hal ini menuntut perusahaan atau instansi selalu berusaha menemukan cara atau kebijakan yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. (Mochammad Ibrahim, 2022).

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa dampak positif bagi kemajuan instansi pemerintah untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan pemerintahan yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan tersendiri dalam manajemen yang sangat serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu instansi pemerintah tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Semakin jelas peran kinerja pegawai disuatu organisasi sehingga wajib bagi organisasi untuk memikirkan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai. Berbagai strategi yang dapat dijalankan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah memberikan motivasi kerja dan membuat lingkungan kerja terasa nyaman bagi pegawai. (Palinggi & Djiu, 2022).

Pemberian motivasi kerja eksternal dan internal yang makin baik dapat mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif. Selain itu, pemberian kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang, memenuhi kebutuhan-kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya pemberian pemenuhan kebutuhan bagi karyawan, terutama pada upaya memupuk motivasi kerja karyawan ke arah produktivitas yang lebih tinggi, sebab dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan karyawan, maka memungkinkan karyawan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh organisasi, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. (Gardjito, 2019)

Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai permasalahan yang menjadikan bahan acuan penulis, dalam melakukan penelitian ini dimana kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat cenderung menurun pada 2 tahun terakhir. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja pegawai maka dapat dilihat berdasarkan sistem manajemen kinerja yang berlaku bagi seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Berikut data hasil pengukuran

kinerja dan realisasi kinerja pada aspek per manajemen sumber daya manusia per satuan kerja perangkat daerah Jawa Barat pada tahun 2022:

**Tabel 1.1**  
**Pengukuran Kinerja dan Realisasi Kinerja Pada Aspek Per Manajemen Sumber Daya Manusia Per Satuan Kerja Perangkat Daerah Jawa Barat pada Tahun 2022**

No	Instansi	Sasaran Kinerja	Target	Realisasi
1.	Dinas Sosial	Persentase PMKS yang memperoleh pemenuhan kebutuhan dasar, perlindungan, jaminan sosial, dapat hidup mandiri dan berfungsi sosial	100%	100%
2.	Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat	Peningkatan Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, Administrasi Umum Perangkat Daerah dan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100%	100%
3	Dinas Sumber Daya Air	Peningkatan kapasitas sumber daya air dan kinerja layanan irigasi.	100%	100%
4.	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil	Peningkatan koperasi yang berkualitas, produktivitas usaha mikro dan tata kelola Diskop-UKM	100%	99,41%
5.	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Peningkatan Profesionalisme ASN dan kualitas kinerja aparatur dan penyelenggara pelayanan publik	100%	99,33%
6.	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	Peningkatan Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor, Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur dan Pendidikan dan pelatihan ketrampilan bagi pencari kerja	100%	98,47%
7.	Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat	Meningkatnya akuntabilitas dan kinerja pemerintah daerah dan mengukur keberhasilan inspektorat dalam melakukan pencegahan dan pemberantasan	100%	98,15%

No	Instansi	Sasaran Kinerja	Target	Realisasi
		korupsi di lingkungan pemerintah daerah provinsi jawa barat		
8.	Dinas Lingkungan Hidup	Meningkatnya Pengelolaan dan perlindungan lingkungan hidup, Meningkatkan Kinerja pengelolaan sampah dan Meningkatkan tata kelola Pemerintahan Instansi Dinas Lingkungan Hidup	100%	97,87%
9.	Dinas Pemuda dan Olahraga	Peningkatan Perilaku Hidup Bersih dan Sehat dan Meningkatnya Kualitas Generasi Muda	100%	96,38%
10.	Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan	Peningkatan keamanan pangan segar asal tumbuhan sesuai standar mutu, keamanan pangan dan Tingkat pemenuhan dukungan manajemen perkantoran	100%	96,94%
11.	Dinas Perkebunan	Peningkatan Nilai Tambah dan Daya Saing Komoditas, Tersedianya Sarana Perkebunan yang Sesuai dengan Kebutuhan dan Perkebunan Pemberdayaan sumber daya pertanian/perkebunan	100%	95,24%
12.	Dinas Komunikasi dan Informatika	Peningkatan Meningkatnya Tata Kelola Instansi DISKOMINFO, Terwujudnya eGovernment yang Terintegrasi dan Meningkatnya kualitas egovernment melalui peningkatan kualitas kinerja aparatur, tata kelola pemerintahan, dan penyelenggaraan pelayanan publik	100%	93,50%

No	Instansi	Sasaran Kinerja	Target	Realisasi
13.	Badan Pendapatan Daerah	Persentase PAD terhadap Pendapatan Daerah dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Bapenda	100%	90,33%
14.	Dinas Perumahan dan Pemukiman	Peningkatan akses infrastruktur dasar permukiman, pelayanan perumahan dan permukiman serta pelaporan capaian kinerja dinas perumahan dan permukiman	100%	89,38%
15.	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	Meningkatnya kapasitas kelembagaan masyarakat, kehidupan sosial budaya dan pengembangan partisipasi peserta swadaya masyarakat	100%	87,21%
16.	Dinas Kehutanan	Peningkatan Produktivitas Hutan Melalui Penanaman, Pengkayaan Kawasan Hutan dan kualitas perencanaan pengelolaan hutan dalam rangka efektivitas pengelolaan hutan di tingkat tapak	100%	84,33%
17.	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	Persentase perencanaan dan pelaporan capaian kinerja dan keuangan yang tepat waktu dan sesuai peraturan perundang-undangan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	100%	82,27%
18.	Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura	Kontribusi Lapangan Usaha Subsektor Tanaman Pangan dan Hortikultura Terhadap (PDRB)	100%	80,94%
19.	Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat	<b>Peningkatkan aksesibilitas pendidikan bagi anak usia sekolah SMA/SMK, Peningkatan mutu pendidikan melalui pemenuhan standar nasional pendidikan dan Peningkatkan tata kelola pendidikan yang transparan dan akuntabel.</b>	<b>100%</b>	<b>79,42%</b>

Sumber: (Jabarprov.go.id, 2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 realisasi kinerja mengacu pada pencapaian sebenarnya dari suatu proyek, program, atau aktivitas dalam periode tertentu. Sedangkan target capaian kinerja yaitu tujuan atau sasaran yang ditetapkan sebelumnya untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam periode tertentu. Berdasarkan pernyataan diatas menunjukkan bahwa pengukuran kinerja dan realisasi kinerja di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat berada di urutan ke-19 dengan target 100%, dengan realisasinya yang belum mencapai target, yaitu 79,42%. Sehingga Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat masih kurang 21,58% untuk mencapai target.

Dinas pendidikan provinsi jawa barat merupakan bagian dari pemerintahan Provinsi Jawa Barat yang mengurus urusan pemerintah bidang pendidikan serta penggabungan dari kantor wilayah Departemen Pendidikan Nasional Jawa Barat yang berkantor di jalan Dr. Radjiman No.6 Bandung dengan dinas pendidikan dan kebudayaan provinsi Jawa Barat yang berkantor di Jalan Banda No. 28 Bandung.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap bidang kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dan dilengkapi dengan beberapa informasi lainnya terlihat masih rendahnya kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Hal ini dapat dilihat dari fenomena seperti:

- 1) Masih ada pegawai yang merasa bahwa tidak adanya kesempatan untuk mengembangkan kemampuan diri.
- 2) Kurangnya dukungan dari atasan maupun rekan kerja.
- 3) Tidak tercapainya realisasi kinerja.
- 4) Masih banyak ruangan yang bersuhu di atas suhu ideal.

Fenomena lainnya penulis mengutip dari laporan BPK Perwakilan Provinsi Jabar tentang Kinerja Pemerintah Tahun 2021, terdapat tiga Indikasi Kinerja Utama (IKU) yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan diantaranya, IKU tersebut meliputi Pemenuhan Pengendalian dan Pemerolehan Keyakinan Mutu Pemeriksaan, Indeks Implementasi Nilai Dasar BPK, dan Tingkat Penerapan Manajemen Pengetahuan. Hal ini berdampak pada penurunan capaian target kinerja secara keseluruhan pada tahun 2021 dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Kendala utama yang menyebabkan ketidakcapaian target IKU meliputi realisasi yang belum mencapai 100% pada Pengendalian dan Pemerolehan Keyakinan Mutu Pemeriksaan, ketidaksesuaian hasil survei Indeks Implementasi Nilai Dasar BPK dengan target yang ditetapkan, dan belum tercapainya target yang diharapkan dalam Tingkat Penerapan Manajemen Pengetahuan. (BPK Perwakilan Provinsi Jawa Barat, 2021).

Berdasarkan fenomena tersebut Instansi Provinsi Jawa Barat dituntut harus lebih baik lagi, dan lebih bisa meningkatkan pelayanan terbaik pada masyarakat dengan menggunakan peralatan dan metodologi yang ada, serta memanfaatkan pengalaman yang dimiliki untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Meningkatnya kinerja pegawai sangat penting agar instansi dapat bersaing dengan instansi lain dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efisien. Oleh karena itu, perlu adanya upaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Untuk mengetahui lebih lanjut, Berikut adalah data hasil rata-rata nilai kinerja bulanan pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Tahun 2019-2022:

**Tabel 1.2**  
**Realisasi Kinerja Pegawai**  
**Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Pada Tahun (2019–2022)**

No.	Bulan	Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022	
		Realisasi Kinerja (%)	Target Pencapaian (%)	Realisasi Kinerja (%)	Target Pencapaian (%)	Realisasi Kinerja (%)	Target Pencapaian (%)	Realisasi Kinerja (%)	Target Pencapaian (%)
1.	Januari	88%	100%	77%	100%	91%	100%	82%	100%
2.	Februari	86%	100%	91%	100%	72%	100%	81%	100%
3.	Maret	85%	100%	84%	100%	93%	100%	72%	100%
4.	April	89%	100%	79%	100%	73%	100%	80%	100%
5.	Mei	86%	100%	90%	100%	90%	100%	75%	100%
6.	Juni	90%	100%	93%	100%	82%	100%	77%	100%
7.	Juli	85%	100%	78%	100%	84%	100%	84%	100%
8.	Agustus	84%	100%	70%	100%	89%	100%	90%	100%
9.	September	86%	100%	85%	100%	90%	100%	90%	100%
10.	Oktober	83%	100%	70%	100%	73%	100%	79%	100%
11.	November	81%	100%	80%	100%	85%	100%	70%	100%
12.	Desember	88%	100%	75%	100%	80%	100%	73%	100%
	<b>Rata-rata</b>	<b>85.92%</b>	<b>100%</b>	<b>81.00%</b>	<b>100%</b>	<b>83.50%</b>	<b>100%</b>	<b>79.42%</b>	<b>100%</b>

Sumber: (Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, 2022)

Berdasarkan data dari Tabel 1.2 capaian kinerja bulanan merupakan realisasi kinerja pegawai yang dicapai dalam waktu kurun 1 (satu) bulan berdasarkan target kinerja yang sudah ditetapkan oleh atasan langsung kepada pegawai tersebut. Standar nilai kinerja PNS dapat mencakup berbagai aspek, diantaranya meliputi: kuantitas kerja, kualitas kerja, inisiatif, tanggung jawab dan kerja sama. Dapat dilihat bahwa realisasi kinerja pegawai tahun dari tahun 2019 – 2020 mengalami penurunan sebesar 4,92% dari target capaian kinerja nya 100%, kemudian naik di tahun 2021 sebesar 2,50% dari target capaian kinerja nya 100%, dan turun kembali di tahun 2022 sebesar 4,08% menjadi 79,42% dari target capaian kinerja nya 100%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa terdapat masalah penurunan realisasi kinerja pada tahun 2019-2020 dan 2021-2022. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu



kinerja pegawai maka dapat dilihat berdasarkan Sistem Manajemen Kinerja yang berlaku bagi seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, berikut data sistem penilaian kinerja:

**Tabel 1.3**  
**Standar Nilai Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat**

No	Nilai (%)	Predikat	Keterangan
1.	91-100	A	Sangat Baik
2.	81-90	B	Baik
3.	71-80	C	Cukup
4.	61-70	D	Kurang
5.	< 60	E	Sangat Kurang

Sumber: (Peraturan.bpk.go.id, 2019)

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkatan nilai kategori yang berfungsi untuk menentukan dimana posisi instansi pemerintah yang memiliki tingkat kinerja dengan interpretasi sangat baik hingga sangat kurang. Penilaian kinerja ini berfungsi sebagai bahan pembandingan yang kemudian hari di evaluasi dari segi kelayakan, efisiensi dan efektivitas nya serta evaluasi sistematis terhadap kinerja pegawai. Tujuan dari standar nilai kinerja PNS adalah untuk memberikan panduan yang jelas tentang apa yang diharapkan dari seorang PNS dalam menjalankan tugasnya. Dengan memiliki standar nilai kinerja yang jelas, penilaian kinerja dapat dilakukan secara objektif dan adil berdasarkan pencapaian terhadap kriteria yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. terlihat bahwa masih adanya pegawai yang

meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerjanya selesai yang berdampak pada ketidaktepatan waktu atau melebihi *deadline*, kurangnya komunikasi antar pegawai sehingga menghambat ketika pegawai melakukan pekerjaannya dan kurangnya rasa ingin membantu antar pegawai untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya mengenai kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat peneliti melakukan pra survey dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden. Berikut ini adalah data yang diperoleh peneliti dalam kuesioner/pra survey mengenai variabel bermasalah:

**Tabel 1.4**  
**Variabel Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat**

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata skor
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Kualitas kerja	5	5	7	5	8	96	3,2
2	Kuantitas kerja	5	6	6	7	6	93	3,1
3	Tanggung Jawab	8	8	8	4	2	78	2,6
4	Kerja sama	9	8	5	4	4	80	2,66
5	Inisiatif	8	9	7	4	2	73	2,43
<b>Jumlah</b>							<b>434</b>	<b>14,83</b>
<b>Jumlah skor rata-rata variabel kinerja pegawai</b>								<b>2,79</b>

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei, 2023

Hasil pra survey Tabel 1.4 kinerja pegawai adalah realisasi kinerja pegawai yang dicapai berdasarkan target kinerja yang sudah ditetapkan oleh atasan langsung pegawai tersebut serta merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran kinerja pegawai. Pencapaian hasil kerja pegawai atas tugas dan wewenang yang telah diberikan instansi/perusahaan sesuai dengan kemampuan dan

kompetensi yang dimiliki pegawai tersebut baik dari segi kuantitas maupun kualitas untuk mencapai tujuan, visi dan misi instansi/perusahaan. Berdasarkan Tabel tersebut menunjukkan bahwa jumlah skor rata-rata variabel kinerja pegawai secara umum berada pada skor 2,79 artinya kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat masih dirasa jauh dari standar seharusnya atau bisa disebut kurang maksimal dengan dilihat dari 5 dimensi yang ada serta masih terdapat pegawai yang belum mampu mencapai seluruh target produktifitas yang telah di targetkan oleh atasan.

Dari hasil pra survey tersebut dapat dilihat bahwa skor rata-rata terendah yakni dari dimensi tanggung jawab sebesar 2,6. Dimensi kerja sama dengan skor 2,66. Dan dimensi inisiatif dengan skor 2,43. Maka dari itu dapat dinyatakan ada tiga dimensi yang menyebabkan kinerja Pegawai Negeri Sipil masih di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat belum optimal. Ada beberapa penyebab umum yang dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai di berbagai jenis organisasi. Salah satu penyebab utama adalah kurangnya motivasi. Ketika pegawai kehilangan motivasi, mereka cenderung kurang bersemangat untuk bekerja keras dan mencapai hasil yang optimal, ketika organisasi mengidentifikasi penyebab-penyebab ini dan berusaha untuk mengatasinya, instansi dapat membantu memulihkan dan meningkatkan kinerja pegawai instansi tersebut. Menurunnya kinerja pegawai dapat menjadi masalah bagi pihak perusahaan yang akan menghambat tujuan, banyak cara yang harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

Penulis melakukan pra-survey menggunakan kuesioner untuk memperkuat data dan penelitian yang memuat dimensi dari beberapa variabel yang berkaitan, sebagai langkah awal untuk melihat variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Berikut adalah hasil tabel pra survey mengenai variabel yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat:

**Tabel 1.5**  
**Faktor-faktor Yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat**

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata skor
			STS	TS	KS	S	SS		
			1	2	3	4	5		
1	Kepuasan Kerja	Gaji	1	3	2	9	15	124	4,1
		Pekerjaan itu sendiri	5	3	2	5	15	112	3,7
		Pengawasan	3	4	7	8	8	104	3,4
		Rekan kerja	3	3	6	8	10	113	3,76
		Promosi	4	1	4	4	17	119	3,96
<b>Jumlah rata-rata variabel kepuasan kerja</b>							<b>3,78</b>		
2	Disiplin Kerja	Taat Aturan perusahaan	1	3	5	10	12	122	4,0
		Taat Aturan waktu	3	2	4	7	14	117	3,9
		Taat Aturan Perilaku dalam Pekerjaan	2	3	3	8	14	119	3,96
		Taat Peraturan Lainnya	3	1	6	7	13	116	3,8
<b>Jumlah rata-rata variabel Disiplin Kerja</b>							<b>3,915</b>		
3	Kemampuan Kerja	Pengetahuan	0	5	6	11	8	112	3,73
		Pelatihan	0	6	4	9	11	115	3,8
		Pengalaman	3	5	4	6	12	109	3,6

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata skor
			STS	TS	KS	S	SS		
			1	2	3	4	5		
		Keterampilan	1	4	3	7	15	124	4,13
<b>Jumlah rata-rata variabel Kemampuan Kerja</b>								<b>3,8</b>	
4.	Motivasi Kerja	Kebutuhan fisik	2	6	15	4	3	90	3,0
		Kebutuhan Keamanan	3	4	17	3	3	89	2,9
		Kebutuhan Sosial	3	9	12	4	2	83	2,76
		Kebutuhan Penghargaan	2	10	13	3	2	83	2,76
		Kebutuhan Aktualisasi diri	4	9	10	3	4	84	2,8
<b>Jumlah rata-rata variabel Motivasi Kerja</b>								<b>2,84</b>	
5	Lingkungan Kerja	Lingkungan Fisik	4	5	13	6	2	87	2,9
		Lingkungan Non Fisik	5	8	10	5	2	81	2,7
<b>Jumlah rata-rata variabel Lingkungan Kerja</b>								<b>2,8</b>	

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei, 2023

Berdasarkan Tabel 1.5 menunjukkan bahwa untuk mengetahui faktor yang diduga mempengaruhi tingkat Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yaitu terdapat pada variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja karena faktor tersebut memiliki nilai yang paling rendah diantara 5 variabel yang digunakan sebagai parameter penulisan, sehingga Motivasi Kerja menjadi variabel independen pertama dan Lingkungan Kerja menjadi variabel independen kedua. Jumlah skor rata-rata variabel Motivasi Kerja mendapatkan jumlah yang rendah yakni 2,84 kemudian jumlah skor rata-rata variabel Lingkungan Kerja sebesar 2,8.

Mengutip dari artikel Kompasiana, menyatakan bahwa, Motivasi kerja seringkali menjadi permasalahan yang dilewatkan disetiap instansi pekerjaan, baik sifatnya *private* maupun *public*. Padahal motivasi kerja menjadi faktor utama dalam

meningkatkan kualitas kerja dalam suatu program pelaksanaan yang telah direncanakan. Tanpa adanya motivasi kerja bagi pegawai maka perlakuan pegawai terhadap suatu pekerjaan tidak dapat berjalan secara maksimal. Secara keseluruhan, Motivasi Kerja yang positif dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan kepuasan kerja, kesejahteraan, dan kinerja pegawai. Dengan demikian, penting bagi suatu instansi untuk mengelola dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif bagi pegawainya. (Tio Satrio, 2023)

Mengutip dari artikel Kompasiana, Motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang bervariasi. Salah satunya adalah tingkat gaji yang mereka terima. Ketika karyawan merasa bahwa gaji yang mereka terima sebanding dengan upaya dan hasil kerja mereka, hal ini dapat menjadi sumber motivasi yang kuat. Pemahaman akan faktor-faktor ini dapat membantu perusahaan dalam merancang strategi untuk memotivasi karyawan mereka dengan lebih efektif. Dengan memperhatikan gaji yang adil, menciptakan budaya perusahaan yang sesuai, dan memahami berbagai tujuan kerja dan pribadi karyawan, perusahaan dapat membangun lingkungan kerja yang mendukung motivasi karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka. (Putri Agustin 2022)

Adanya unsur-unsur motivasi dalam diri setiap pegawai, akan mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya. Untuk mengetahui lebih lanjut tentang motivasi kerja pegawai berdasarkan persepsi karyawan, berikut adalah tabel Motivasi Kerja hasil dari Pra Survey yang telah dilakukan:

**Tabel 1.6**  
**Hasil Pra Survey Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi**  
**Jawa Barat**

No.	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata skor
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1.	Kebutuhan fisik	2	6	15	4	3	90	3,0
2.	Kebutuhan Keamanan	3	4	17	3	3	89	2,9
3.	Kebutuhan Sosial	3	9	12	4	2	83	2,76
4.	Kebutuhan Penghargaan	2	10	13	3	2	83	2,76
5.	Kebutuhan Aktualisasi diri	4	9	10	3	4	84	2,8
<b>Jumlah rata-rata variabel Motivasi Kerja</b>								<b>2,84</b>

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei, 2023

Berdasarkan tabel 1.6 diatas, data tersebut diambil dari hasil pra survey mengenai variabel bebas yang bermasalah yaitu Motivasi Kerja. Maka dengan itu, pegawai harus mempunyai rasa motivasi yang tinggi untuk bisa menjalankan tugas dan tanggung jawabnya karena dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan pertumbuhan yang signifikan pada instansi itu sendiri. Secara keseluruhan, motivasi kerja yang positif dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan kepuasan kerja, kesejahteraan, dan kinerja mereka dalam bekerja. Selain motivasi ada juga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja.

Dikutip dari artikel kumaran.com, (Satriawan, 2023) menyatakan bahwa, lingkungan kerja memiliki dampak besar pada kinerja dan produktivitas karyawan dalam sebuah perusahaan. Beberapa ahli menggambarkan lingkungan kerja sebagai suatu faktor penting yang memengaruhi kehidupan fisik, sosial, dan psikologis karyawan di dalam perusahaan. Lingkungan fisik tempat kerja yang nyaman adalah aspek yang sangat penting dalam bisnis modern. Lingkungan yang nyaman dapat

meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kepuasan karyawan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu merancang strategi yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Strategi ini dapat mencakup perhatian terhadap desain interior yang menarik, pencahayaan yang memadai, suhu yang nyaman, serta keberadaan area terbuka hijau untuk sirkulasi udara yang baik.

Dikutip dari artikel Kompasiana.com, (Oksa Zaki, 2023). Lingkungan kerja yang sehat berarti lingkungan kerja yang dapat memotivasi karyawan dan membuat karyawan dapat berkembang ketika bekerja. Seperti mendukung sesama karyawan baik secara emosional maupun fikiran, mengedepankan kerja sama dan gotong royong, tidak membatasi pikiran atau ide karyawan dan hal lainnya yang dapat membuat semua pihak merasa aman dan nyaman. Tetapi kondisi lingkungan kerja memang seringkali tidak nyaman, misalnya ruangan yang sempit, gerah, atau kondisi bangunan yang sudah tua. Berikut adalah hasil data pra survey yang telah dilakukan tentang Lingkungan Kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat:

**Tabel 1.7**  
**Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat**

No.	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata skor
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1.	Lingkungan Kerja Fisik	4	5	13	6	2	87	2,9
2.	Lingkungan Kerja Non Fisik	5	8	10	5	2	81	2,7
<b>Jumlah rata-rata variabel Lingkungan Kerja</b>								<b>2,8</b>

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei, 2023

Berdasarkan tabel 1.7 lingkungan kerja para pegawai merupakan hal yang harus diperhatikan dalam keberlangsungan suatu instansi maupun perusahaan. Karena lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kualitas serta kuantitas diri



pegawai dalam melakukan pekerjaannya baik dalam pekerjaan jasa maupun non jasa karena secara kognitif. Lingkungan kerja di bidang pemerintahan adalah sebuah aspek yang memiliki dampak besar terhadap kinerja dan efektivitas lembaga-lembaga pemerintah. Hal ini mencakup berbagai aspek, termasuk budaya organisasi, regulasi, interaksi antar pegawai, dan teknologi yang digunakan. Perubahan teknologi yang cepat juga memengaruhi lingkungan kerja pemerintah. Penerapan teknologi informasi dalam berbagai aspek, seperti e-government, telah mengubah cara kerja dan interaksi di dalam pemerintahan. Ini mengharuskan pegawai pemerintah untuk terus belajar dan beradaptasi dengan perubahan teknologi, yang kadang-kadang bisa menjadi tantangan.

Berdasarkan penjelasan teori, fenomena permasalahan, dan pra survey yang telah dilakukan oleh peneliti pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang telah dipaparkan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa terlihat instansi masih membutuhkan peningkatan kinerja pegawai untuk dapat mencapai tujuannya, dengan dilakukannya pra survey terlihat bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja diduga mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan permasalahan yang terjadi sebagai topik pada penelitian yang akan dibahas dengan mengambil judul penelitian tentang **“PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT.”**

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian**

Masalah merupakan suatu keadaan yang menunjukkan adanya kesenjangan antara rencana dengan pelaksanaan antara harapan dengan kenyataan, teori dan

fakta. Penelitian ini pada dasarnya dilakukan guna mendapatkan data yang dapat digunakan untuk mencegah masalah, untuk setiap penelitian yang dilakukan selalu bermula dari masalah begitu pun dengan penelitian ini.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka terdapat beberapa permasalahan penelitian yang dapat diidentifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Motivasi Kerja**

- a. Pegawai merasa kesulitan dalam membangun hubungan yang harmonis dengan rekan kerja.
- b. Pegawai merasa bahwa kurangnya apresiasi dari atasan terhadap kinerja mereka.
- c. Pegawai merasa kurang yakin terhadap potensi diri mereka dalam menyelesaikan pekerjaan.

#### **2. Lingkungan Kerja**

Pegawai kurang memiliki hubungan yang baik, yang mengakibatkan terciptanya suasana yang tidak harmonis antar pegawai.

#### **3. Kinerja Pegawai**

- a. Pegawai kurang memiliki inisiatif untuk melakukan pekerjaan.
- b. Pegawai kurang mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya.
- c. Pegawai kurang memiliki rasa tanggung jawab dalam pekerjaannya.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berikut adalah Rumusan Masalah dari penelitian:

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja pada pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
2. Bagaimana kondisi motivasi kerja pada pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
3. Bagaimana kondisi kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
4. Seberapa besar pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat baik secara simultan maupun parsial.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan peneliti yang hendak dicapai dalam penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Motivasi kerja pada pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
2. Lingkungan kerja pada pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
3. Kinerja pada pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
4. Besarnya pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat baik secara simultan maupun parsial.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi peneliti sendiri, juga dapat berguna bagi para pembaca secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak yang terlibat dalam kegiatan ini, juga dapat bermanfaat secara teoritis maupun praktis mengenai manajemen sumber daya manusia.

#### **1.5 Kegunaan Akademik**

Kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah salah satu sarana bagi penulis untuk mengumpulkan data sebagai bahan penyusunan skripsi guna melengkapi persyaratan untuk mencapai gelar kesarjanaan di bidang ilmu Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.

1. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dan sebagai bahan pertimbangan ilmu pengetahuan khususnya bagi peneliti dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Untuk sedikit memberi pikiran dalam mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia pada khususnya.
3. Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar studi perbandingan.
4. Dapat memberikan manfaat dalam menambah referensi untuk mahasiswa/mahasiswi yang akan melakukan penelitian selanjutnya.
5. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbang saran dalam mendukung pengembangan teori yang sudah ada dan menambah informasi khususnya pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

## 1.6 Kegunaan Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat untuk memperoleh informasi mengenai Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai Aparatur sipil negara adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis
  - a. Penulis mengetahui secara langsung mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
  - b. Peneliti diharapkan dapat menambah wawasan yang luas, pengalaman secara langsung, dan mengaplikasikan ilmu yang didapat dari bangku kuliah dan dunia kerja untuk menghadapi permasalahan yang terjadi.
  - c. Dapat memahami lebih dalam materi-materi manajemen sumber daya manusia terutama mengenai Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.
2. Bagi Instansi
  - a. Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan serta memberikan sumbangan pemikiran atau saran-saran yang bermanfaat bagi pengembangan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat khususnya mengenai pengelolaan sumber daya manusia yang mungkin nantinya dapat diterapkan oleh Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
  - b. Sebagai upaya untuk mengoptimalkan Lingkungan Kerjayang diberikan oleh Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

- c. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

### 3. Bagi Pihak Lain Yang Berkepentingan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dan juga sebagai bahan referensi tambahan untuk para pembaca yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama.