

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Negara merupakan sebuah kesatuan yang didalamnya terdapat berbagai komponen yang saling bekerjasama dan berkoordinasi agar tujuan dari suatu negara tersebut dapat tercapai dengan maksimal serta sesuai dengan perencanaan. Indonesia merupakan negara dengan sistem pemerintahan desentralisasi yang memiliki sejumlah kantor-kantor pemerintahan daerah yang beroperasi sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Kantor pemerintahan daerah atau dinas merupakan tempat pelaksanaan berbagai kebijakan yang telah diatur dan diciptakan oleh negara, dengan demikian dinas tersebut merupakan kunci untuk merealisasikan kebijakan dan tujuan negara agar dapat tercapai.

Penting bagi sebuah instansi untuk membuat para pegawai merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan kerja sehingga dapat mencapai kinerja yang baik. Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu instansi, tanpa aspek manusia sulit kiranya instansi untuk mengembangkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan, secanggih apapun peralatan dan perangkat yang ada di perusahaan tersebut, apabila tidak ditunjang dengan sumber daya manusia untuk mengendalikan serta mengoprasikannya, maka peralatan dan perangkat tersebut tidak mungkin dapat bekerja sesuai dengan fungsinya.

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang dapat memperlihatkan perilaku kerja yang mengarahkan pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan. Namun dalam kenyataannya sering ditemui bahwa kemampuan sumber daya manusia belum dapat memenuhi harapan. Maka

diperlukannya perbaikan dan pengembangan sumber daya manusia yang berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan maupun organisasi sesuai dengan fungsinya.

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja PNS diharapkan dapat membantu instansi pemerintah mengevaluasi kinerja pegawainya. Selain itu, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2013 tentang Direktur Pembinaan Kepegawaian, Peraturan tentang Produktivitas dan Disiplin Pejabat Publik di Jawa Barat 2012, Peraturan Daerah Jawa Barat Nomor 20, Peraturan Daerah Jawa Barat 38 Tahun 2014 tentang pedoman pengelolaan kinerja pegawai di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat untuk dijadikan pedoman evaluasi kinerja pengganti DP3 oleh Kabupaten Garut yang disebut dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

Dalam pemerintahan ukuran kinerja digunakan untuk mengevaluasi keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program dan tujuan yang telah ditetapkan untuk pelaksanaan misi dan visi suatu instansi pemerintah. Evaluasi kinerja mengacu pada Peraturan Menteri Nomor 53 tentang Pemberdayaan Pemerintah dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Tahun 2014 tentang Tata Cara Verifikasi Kontrak Kinerja, Laporan Kinerja, dan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah untuk Setiap Indikator Kinerja.

Kinerja pegawai seringkali menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan tersebut telah memberikan hasil kerja yang baik atas tugas yang telah diberikan atau justru sebaliknya. Kinerja pegawai sangatlah penting bagi organisasi maupun perusahaan,

karena dengan kinerja yang baik dapat mengetahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Kinerja seseorang menggambarkan hasil kerja yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak instansi tersebut.

Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) merupakan perangkat pemerintah daerah baik tingkat Provinsi maupun Kabupaten/Kota di Indonesia yang bertanggung jawab kepada Gubernur/Bupati/Walikota dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan dekonsentrasi/tugas pemerintahan di bidang tertentu di daerah Provinsi, Kabupaten/Kota. Pembentukan SKPD yaitu pada tahun 2004 di dalam Undang-Undang Pasal 120 No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

Dapat diketahui bahwa hasil penilaian evaluasi kinerja instansi pemerintahan Kabupaten Garut yang memiliki presentase capaian kinerja paling tinggi dihasilkan oleh Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah dengan nilai hasil evaluasi 85.80% dan mendapatkan nilai predikat akuntabilitas kinerja A, capaian tersebut memuaskan bagi pemerintahan Kabupaten Garut. Sedangkan Dinas Komunikasi dan Informatika memiliki presentase capaian kinerja yang cukup rendah dengan perolehan nilai hasil evaluasi 68.90%. Berikut adalah tabel daftar hasil Penilaian Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP) Kabupaten Garut Tahun 2022. Sebagaimana peneliti lampirkan pada tabel

1.1

Tabel 1. 1
Penilaian Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
Kabupaten Garut Tahun 2022

No	SKPD	Nilai Hasil Evaluasi		Tingkat Akuntabilitas Kinerja	Keterangan
		Bobot%	Nilai		
1	Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah	100	85.80	A	Sangat Baik
2	Inspektorat	100	85.50	A	Sangat Baik
3	Sekretariat Daerah	100	84.15	A	Sangat Baik
4	Dinas Perhubungan	100	83.75	A	Sangat Baik
5	Sekretariat DPRD	100	83.75	A	Sangat Baik
6	Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah	100	83.35	A	Sangat Baik
7	Dinas Ketahanan Pangan	100	82.40	A	Sangat Baik
8	Dinas Perikanan dan Peternakan	100	81.90	A	Sangat Baik
9	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	100	81.75	A	Sangat Baik
10	Badan Kepegawaian dan Diklat	100	81.60	A	Sangat Baik
11	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	100	81.00	A	Sangat Baik
12	Dinas Koperasi dan UKM	100	80.95	A	Sangat Baik
13	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	100	80.90	A	Sangat Baik
14	Badan Pendapatan Daerah	100	80.60	A	Sangat Baik
15	Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral	100	80.60	A	Sangat Baik
16	Dinas Sosial	100	80.60	A	Sangat Baik
17	Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Satu Pintu	100	80.55	A	Sangat Baik
18	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	100	80.35	A	Sangat Baik
19	Dinas Perumahan dan Pemukiman	100	80.20	A	Sangat Baik
20	Dinas Pertanian	100	80.10	A	Sangat Baik
21	RSU dr. Slamet	100	80.00	A	Sangat Baik
22	Dinas Lingkungan Hidup	100	79.20	B	Baik
23	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	100	78.95	B	Baik
24	Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	100	78.45	B	Baik
25	Dinas Pemuda dan Olahraga	100	77.35	B	Baik
26	Dinas Kesehatan	100	74.85	B	Baik
27	Dinas Pemadam Kebakaran	100	73.55	B	Baik
28	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	100	72.80	B	Baik
29	Dinas Pendidikan	100	72.75	B	Baik
30	Dinas Pariwisata dan Kebudayaan	100	72.25	B	Baik
31	Satuan Polisi Pamong Praja	100	70.80	B	Baik
32	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	100	69.85	C	Cukup
33	Dinas Komunikasi dan Informatika	100	68.90	C	Cukup

Sumber: Data SAKIP Inspektorat Kabupaten Garut, Tahun 2022

Peringkat yang dicapai oleh instansi merupakan gambaran secara umum keberhasilan instansi dalam menjalankan tugas. Ketidakberhasilan instansi dalam mencapai nilai sempurna menjadi fokus utama permasalahan pada instansi

pemerintahan tersebut. Tentu hal tersebut menjadi sebuah tantangan bagi pimpinan untuk lebih meningkatkan kinerja baik untuk instansi maupun pegawai. Maka dari itu peneliti menindak lanjuti penelitian pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Garut.

Salah satu elemen penting yaitu pegawai dan organisasi dapat meningkatkan kinerjanya apabila pegawai tahu apa yang telah diharapkan oleh pekerjaannya, bagaimana pegawai berperan serta diberi penilaian atas kinerjanya. Permasalahannya apakah pegawai di organisasi tersebut memiliki perilaku bersaing untuk mendapatkan prestasi kerja yang diharapkan sehingga menimbulkan perilaku tidak mudah puas dengan hasil yang telah dicapai. Diperlukan upaya-upaya tambahan menyebarluaskan betapa pentingnya masalah kinerja, adanya pegawai yang tidak bisa menempatkan kemampuannya dalam bidang yang telah ditekuni. Ketidakkemampuan pegawai dalam bidang yang ditekuni akan memberikan efek kepada kinerjanya.

Kinerja pegawai merupakan sesuatu yang dinilai dari apa yang dilakukan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya dengan kata lain kinerja individu adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaan atau untuk kerjanya. Kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud disini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi tanggung jawab dan wewenangnya dalam suatu organisasi.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) menegaskan SKP yang telah disusun dan disepakati sebagaimana dimaksud ditandatangani oleh PNS dan ditetapkan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS, ditetapkan setiap tahun pada bulan Januari. Penilaian kinerja adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidak berhasilan seorang pegawai dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan pegawai, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan.

Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Garut merupakan salah satu instansi di Jawa Barat di bidang komunikasi dan informatika membantu gubernur melaksanakan urusan pemerintahan dalam bidang komunikasi dan informatika, bidang persandian, dan bidang statistika yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah.

Dinas komunikasi Dan informatika Kabupaten Garut berada di bawah naungan provinsi yang telah diatur dalam Peraturan Gubernur No 60 tahun 2017 tentang Tugas, Fungsi, Rincian Tugas Unit, Dan Tata Kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Daerah Jawa Barat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan para pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Garut yang telah dilakukan oleh peneliti terdapat masalah

utama pada kinerja pegawai Dinas Komunikasi Dan Informasi Kabupaten Garut dalam kondisi yang kurang baik.

Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Garut pada tahun 2022 memiliki kategori cukup. Ketidakstabilan kinerja yang terjadi dinilai kurang baik dan tidak konsisten. Berikut adalah tabel laporan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Garut tahun 2022 sebagaimana peneliti lampirkan pada tabel 1.2:

Tabel 1. 2
Laporan Evaluasi Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika
Pada Bulan Januari _Desember Tahun 2022

No	Bulan	SKP (%)		Keterangan
		Bobot	%	
1	Januari	100%	56.33	Kurang
2	Februari	100%	84.50	Sangat Baik
3	Maret	100%	63.38	Cukup
4	April	100%	77.46	Baik
5	Mei	100%	59.15	Kurang
6	Juni	100%	56.33	Kurang
7	Juli	100%	91.54	Sangat Baik
8	Agustus	100%	81.69	Sangat Baik
9	September	100%	69.01	Kurang
10	Oktober	100%	49.29	Kurang
11	November	100%	57.74	Kurang
12	Desember	100%	70.42	Baik
Jumlah Rata-Rata Skor			67.36	Cukup

Sumber: Data SKP Dinas Komunikasi dan Informatika Tahun 2022

Sangat Baik : 80 – 100%

Baik : 70 – 79%

Cukup : 60- 69%

Kurang : <60%

Dari Hasil laporan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Garut yang menunjukkan bahwa sasaran kinerja pegawai (SKP) pada Dinas Komunikasi dan Informatika belum optimal karena belum memenuhi sasaran

target 100%. Hasil dari wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti kepada sekretaris Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Garut menyebutkan bahwa target tidak tercapai dan hanya memperoleh 67,36% yang terealisasi. Berdasarkan tingkat penilaian kerja pegawai selama tahun 2022 mengalami fluktuasi dan terdapat beberapa bulan yang memiliki kategori kurang, SKP tertinggi yaitu terdapat pada bulan juli sebesar 91,54% dengan perolehan kategori sangat baik, namun hasil tersebut belum mencapai 100% dan SKP terendah berada pada bulan oktober sebesar 49,29% dengan perolehan kategori kurang. Hal tersebut dapat menandakan bahwa terdapat masalah kinerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Garut.

Terdapat beberapa dimensi pada kinerja pegawai seperti yang telah dikemukakan oleh Mangkunegara (2017:70) adalah 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas kerja, 3) Kerjasama, 4) Tanggung jawab, 5) Inisiatif. Sejauh ini penulis merasa bahwa data primer dan sekunder yang diperoleh dari instansi belum cukup untuk menjadi dasar penelitian maka dari hasil arahan pembimbing dan untuk memperkuat penelitian, peneliti menggunakan pra survei dan wawancara kepada pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Garut dengan memfokuskan terhadap kinerja dengan melibatkan 30 responden. Adapun data yang diperoleh peneliti dalam pra survey mengenai kinerja pegawai pada tabel 1.3 sebagai berikut

Tabel 1. 3
Kinerja Kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Garut

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Skor Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Kualitas Kerja	7	8	5	7	3	99	3,3
2	Kuantitas Kerja	5	5	6	8	7	86	2,86
3	Kerjasama	5	8	8	5	4	95	3,16
4	Tanggung jawab	3	10	5	7	5	89	2,96
5	Inisiatif	5	8	5	6	6	90	3,0
Jumlah Skor Rata-Rata Variabel Kinerja Karyawan								3,10
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi								
Rata-Rata = Nilai x F : Jumlah Responden								
Nilai Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata : Jumlah Kuesioner								

Sumber : Hasil olah data pra survey , 2023

Berdasarkan pada Tabel diatas secara keseluruhan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,10. Hal ini dapat dilihat dari dimensi yang nilainya dibawah rata-rata yaitu dimensi kuantitas kerja dengan skor 2,86 dimensi tanggung jawab dengan skor 2,96 dan dimensi inisiatif yaitu 3,0 yang menandakan kurangnya kuantitas kerja, kerjasama dan inisiatif dari pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil wawancara dan kusioner pra survey kepada para pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Garut menyatakan bahwa kinerja pegawai yang rendah berdasarkan kuantitas kerja yang ditandai oleh kurangnya hasil pekerjaan yang dapat dihasilkan oleh para pegawai, kurangnya tingkat kerjasama antar pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang kurang maksimal dan kurangnya inisiatif dari para pegawai untuk mengerjakan tugasnya dan menyeselesaikannya dengan baik.

Kinerja pegawai juga memiliki beberapa variabel yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017:65) menyatakan bahwa terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu 1) Motivasi Kerja. 2) Lingkungan kerja. 3) Stress kerja. 4) Kepuasan kerja. 5) Kepemimpinan. 6) Kerjasama Tim.

Berdasarkan Tabel 1.3 mengenai Kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Garut yang cukup rendah. Oleh karena itu, peneliti kembali melakukan Pra Survey Penelitian mengenai faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja yang telah disebutkan diatas.

Tabel 1. 4
Variabel Yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Garut

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Skor Rata-Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
1.	Motivasi Kerja	Kebutuhan Fisik	9	10	6	4	1	112	3.73
		Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan	11	5	7	5	2	108	3.6
		Kebutuhan Sosial	7	12	7	4	0	112	3.73
		Kebutuhan Penghargaan diri	12	7	5	4	0	106	3.53
		Kebutuhan Perwujudan diri	9	10	4	5	0	107	3.56
Jumlah Skor Rata-Rata Variabel Motivasi Kerja								3.63	
2.	Kepuasan Kerja	Kondisi Pekerjaan	10	8	8	2	2	116	3.86
		Supervisi	13	8	4	4	1	118	3.93
		Kompensasi	10	11	5	3	1	116	3.86
		Rekan Kerja	7	9	10	4	0	109	3.63
		Promosi	10	10	6	3	1	115	3.83

Tabel 1.4 Lanjutan

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Skor Rata-Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
Jumlah Skor Rata-Rata Variabel Kepuasan Kerja								3.82	
3.	Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	3	3	10	8	7	80	2.66
		Lingkungan Kerja Non Fisik	2	4	11	9	5	82	2.73
Jumlah Skor Rata-Rata Variabel Lingkungan Kerja								2.69	
4.	Stress Kerja	Stress Individu	2	3	10	7	9	75	2.50
		Stress Lingkungan	2	5	9	8	6	80	2.66
		Stress Organisasi	4	4	7	8	7	84	2.80
Jumlah Skor Rata-Rata Variabel Stress Kerja								2.65	
5.	Kepemimpinan	Kepemimpinan organisasi	9	8	7	4	1	102	3.40
		Kepemimpinan operasional	7	9	9	2	1	104	3.46
		Kepemimpinan personal	7	12	8	3	1	114	3.80
Jumlah Skor Rata-Rata Variabel Kepemimpinan								3.55	
6.	Kerjasama Tim	Kerjasama	2	5	10	7	7	81	2.70
		Kepercayaan	2	2	6	12	6	90	3.0
		Kekompakan	3	3	10	9	6	81	2.70
Jumlah Skor Rata-Rata Variabel Kerjasama Tim								2.8	
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi									
Rata-Rata = Nilai x F : Jumlah Responden									
Nilai Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata : Jumlah Kuesioner									

Sumber: Hasil Olah Data Pra-Surey, 2023

Berdasarkan pada Tabel diatas terkait variabel-variabel yang diduga dapat mempengaruhi kinerja. Hasil wawancara dan pra survey kepada para pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Garut, dapat dilihat secara keseluruhan bahwa lingkungan kerja dan kerjasama tim memiliki skor rata-rata lebih rendah dibandingkan dengan variabel-variabel lainnya. Pada tabel diatas menunjukkan bahwa lingkungan kerja menjadi variabel terendah skor rata-rata sebesar 2,69 dan

variabel Kerjasama tim menjadi variabel terendah kedua dengan skor rata-rata 2,8. Hal tersebut menandakan lingkungan kerja dan kerjasama tim pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Garut masih kurang optimal sehingga para pegawai tidak bisa memberikan kinerja terbaiknya. Oleh karena itu, peneliti memutuskan untuk mengambil variabel dengan skor terendah untuk diteliti lebih dalam.

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan cara untuk mengetahui permasalahan lingkungan kerja yang ada pada kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Garut, berdasarkan hasil penilaian maka peneliti terlebih dahulu melakukan pra survey mengenai lingkungan kerja dengan metode pengisian kusioner kepada responden yang merupakan 30 orang pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Garut sebagai lokasi dalam penelitian ini dan terdapat data seperti pada tabel 1.5 sebagai berikut :

Tabel 1. 5
Lingkungan Kerja Kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Garut

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Skor Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	3	3	10	8	7	80	2.66
	Lingkugan Kerja Non Fisik	2	4	11	9	5	82	2.73
Jumlah Skor Rata-Rata Variabel Lingkungan Kerja								2.69
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi								
Rata-Rata = Nilai x F : Jumlah Responden								
Nilai Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata : Jumlah Kuesioner								

Sumber: Hasil olah data prasurvey 2023

Berdasarkan pada Tabel diatas secara keseluruhan memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,69. Dengan dimensi terendah adalah dimensi lingkungan kerja fisik sebesar 2,66 yang menandakan bahwa lingkungan kerja fisik yang kurang baik, artinya lingkungan kerja yang kurang kondusif berdasarkan lingkungan kerja fisik dapat ditandai oleh fasilitas dan alat bantu pekerjaan yang dimiliki Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Garut kurang mendukung keberlangsungan para pegawai dalam bekerja, sehingga membuat para pegawai tidak dapat memberikan kinerja yang maksimal.

Untuk mengetahui permasalahan mengenai kurangnya kerjasama tim yang ada pada kantor tersebut, maka peneliti terlebih dahulu melakukan pra survey dengan menyebarkan kusioner pra survey kepada 30 orang responden yaitu pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Garut seperti yang terlihat pada tabel 1.6 sebagai berikut :

Tabel 1. 6
Kerjasama Tim Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Garut

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Skor Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kerjasama Tim	Kerjasama	2	2	6	12	6	90	3.0
	Kepercayaan	2	5	10	7	7	81	2.70
	Kekompakan	3	3	10	9	6	81	2.70
Jumlah Skor Rata-Rata Variabel Kerjasama Tim								2.8
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi								
Rata-Rata = Nilai x F : Jumlah Responden								
Nilai Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata : Jumlah Kuesioner								

Sumber: Hasil olah data pra survey, 2023

Berdasarkan pada Tabel diatas seacara keseluruhan memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,8. Dengan dimensi terendah adalah dimensi kepercayaan sebesar 2,70

dan dimensi kekompakan yaitu sebesar 2,70 yang artinya pegawai kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Garut belum mendapatkan kepercayaan terhadap sesama rekan kerja dan masih adanya kesenjangan dalam berkomunikasi antar pegawai pada instansi tersebut untuk menjalin kekompakan dalam membangun sebuah kerjasama tim.

Menurut Susanti, Widyani, dan Utami (2021:226), kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu. Sedangkan Panggiki, Lumanauw, dan Lumintang (2017:3019) mendefinisikan kerjasama tim (*teamwork*) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik.

Didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Alvin Arifin (2020) kerjasama tim berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan, juga memberi pengaruh yang tidak langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

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. Dari beberapa definisi diatas bisa diambil kesimpulan 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.

Kinerja pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Garut yang kurang baik dipengaruhi oleh lingkungan dan Kerjasama tim yang terbilang cukup rendah, sehingga seringkali hasil tugas yang diberikan kepada pegawai mendapatkan hasil yang kurang maksimal dan yang menjadikan Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Garut berada pada posisi terendah dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP) Kabupaten Garut.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti pada Dinas Komunikasi Dan Informasi Kabupaten Garut, maka judul pada penelitian ini yaitu **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN GARUT”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi dan rumusan masalah adalah proses penting, dalam sebuah penelitian yang bertujuan agar peneliti maupun pembaca mendapatkan sejumlah masalah yang berhubungan dengan judul penelitian, sedangkan rumusan penelitian adalah pertanyaan peneliti yang mengarahkan kepada apa yang sebenarnya ingin dikaji. Berdasarkan uraian di atas dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut :

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Setiap instansi pemerintahan menginginkan agar para pegawai bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan dapat meningkatkan kinerja para pegawai dalam bekerja. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis uraikan,

maka terdapat beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja
 - a. Kurangnya Fasilitas dan alat bantu pekerjaan yang dimiliki oleh kantor tersebut untuk mendukung keberlangsungan pegawai dalam bekerja.
 - b. Hubungan sesama rekan kerja dan juga pimpinan kurang terjalin dengan baik
2. Kerjasama Tim
 - a. Kurangnya tingkat kepercayaan yang terjalin diantara para pegawai.
 - b. Kurangnya kekompakan diantara pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Kinerja Pegawai
 - a. Kurangnya jumlah pekerjaan yang dapat dihasilkan oleh para pegawai.
 - b. Kurangnya rasa tanggung jawab para pegawai terhadap pekerjaan yang telah dibebankan.
 - c. Kurangnya inisiatif pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan

1.2.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, tentang Pengaruh Lingkungan kerja dan Kerjasama tim Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Garut sehingga perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Lingkungan Kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Garut.

2. Bagaimana Kerjasama Tim pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Garut.
3. Bagaimana Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Garut.
4. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerjasama tim Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Garut baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Garut. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Lingkungan Kerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Garut
2. Kerjasama tim Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Garut
3. Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Garut
4. Besarnya Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Garut Secara Simultan maupun Secara Parsial

1.4 Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat bermanfaat bukan hanya bagi peneliti, tetapi bermanfaat bagi yang membaca. Adapun kegunaan yang diharapkan peneliti adalah sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis / Akademis

Adapun kegunaan penelitian teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perkembangan kajian (Kegunaan Teoritis). Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan kajian dalam pendalaman bagi pengaruh lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai.
2. Sebagai ilmu pengetahuan agar dapat kesesuaian teori dan praktik khususnya terkait kinerja pada pegawai dan faktor yang mempengaruhinya.
3. Dapat dijadikan bahan diskusi wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktik / Empiris

Berdasarkan rumusan masalah dan implikasi dari penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberi kegunaan terhadap berbagai pihak. Pihak tersebut antara lain:

1. Bagi penulis

Dari penelitian ini peneliti mendapatkan pengalaman langsung yaitu penelitian bidang manajemen sumber daya manusia dan lebih mengetahui tentang pengaruh lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja.

2. Bagi instansi/perusahaan

Hasil Penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi instansi/perusahaan dengan menjadi suatu masukan dalam mengatasi lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja.

3. Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Sebagian besar pegawai, yaitu sebagai bahan pertimbangan untuk mengetahui mengenai lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja.

4. Bagi masyarakat

Sebagai suatu bahan referensi dan tambahan informasi yang bermanfaat bagi para pembaca yang ingin mengetahui mengenai lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja.

5. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian diharapkan dapat menjadi acuan dalam melakukan studi lanjutan para peneliti dalam melakukan penelitian di bidang yang sama secara lebih mendalam.