

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan suatu Instansi khususnya di bidang pemerintahan bergantung pada SDM yang berkualitas. SDM merupakan aset utama yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Kualitas SDM terlihat dari peran aktif sebagai pengendali dalam kegiatan di Instansi. Pengelolaan SDM harus dimulai dengan perencanaan yang matang serta harus melalui berbagai proses untuk mengukur kelayakan Instansi Pemerintah. Salah satu upaya yang perlu dilakukan adalah mengoptimalkan kinerja pegawai dari sisi Disiplin dan Lingkungan Kerja yang didukung Motivasi kerja yang tinggi.

Kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap kelangsungan Instansi hal ini sangat penting karena sangat bermanfaat untuk mengetahui efektifitas dari Instansi tersebut. Kinerja pegawai menunjukkan tingkat pencapaian hasil dalam rangka terwujudnya tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan tersebut, pimpinan membagi pekerjaan ke dalam bentuk bagian kerja agar sistem kerja serta mekanisme kerja jelas. Setiap bagian pada umumnya mengukur kinerja pegawai yang terlibat dalam kegiatan operasionalnya. Pengukuran kinerja tersebut bertujuan untuk mengevaluasi pegawainya yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan batas waktu yang telah ditentukan. Langkah-langkah dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup Instansi tergantung pada kualitas kinerja SDM yang terlibat di dalamnya.

Lingkungan kerja tempat pegawai bekerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan Kerja merupakan kondisi – kondisi material dan psikologis yang ada dalam Instansi [1]. Instansi harus menyediakan lingkungan kerja yang kondusif serta memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, adanya ventilasi udara dalam ruangan, warna, penerangan yang cukup, dan musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, hubungan antar pegawai dengan pimpinan, hubungan antar sesama pegawai, kesejahteraan pegawai, serta adanya tempat beribadah).

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan peniliti terdahulu bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai [2]. Namun, berbeda dengan peniliti lain bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai [1].

Fenomena yang terjadi di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toba Samosir di lingkungan kerja instansi dilihat dari Lingkungan kerja fisik kantor Dinas Pendidikan sudah cukup baik, sarana dan prasarana yang disediakan oleh pemerintah juga sudah sangat memadai. Namun dalam hal bekerja, pegawai masih banyak yang tidak bisa bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan instansi, ini disebabkan karena seringnya terjadi kesalahpahaman antar sesama pegawai dalam bekerja, oleh sebab itu para pegawai tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan Instansi [1]. Disiplin kerja tidak hanya tentang bagaimana pegawai datang ke kantor dengan tepat waktu, tetapi juga tentang bagaimana pegawai tersebut mengenakan pakaian rapi dan sopan sesuai dengan aturan-aturan yang telah dibuat, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu juga termasuk dalam disiplin kerja.

Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toba Samosir merupakan salah satu Instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang pendidikan. Kantor ini memiliki 10 bagian yang memiliki tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI) yang berbeda-beda serta memiliki tanggung jawab tentang semua hal yang berkaitan dengan pendidikan di 16 kecamatan yang berada di Kabupaten Toba Samosir. Berikut ini dilengkapi data Disiplin Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toba Samosir.

Tabel 1. 1 Data Disiplin Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toba Samosir

(Januari 2018 - Juni 2018)

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Jumlah Kehadiran	Abse n	% Abse n	Terlamba t	% Terlamba t	Pulan g Awal	% Pulan g Awal
Januari	21	39	819	5	0,6%	57	0,07 %	50	7%
Februar i	20	39	780	3	0,4%	28	0,03%	43	6%
Maret	22	39	858	4	0,5%	38	0,04%	20	2%
April	21	39	819	2	0,2%	30	0,03%	56	7%
Mei	20	39	780	3	0,4%	42	0,05%	44	6%
Juni	22	39	858	4	0,5%	59	0,07%	50	6%

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Toba Samosir, 2018

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pada bulan Januari persentase absen sebesar 0,6% hal ini disebabkan bahwa pada bulan Januari masih banyak pegawai-pegawai yang masih berada di kampung halaman dikarenakan suasana tahun baru yang menyebabkan kehabisan tiket, acara-acara keluarga yang belum selesai dan juga macetnya suasana di perjalanan. Selain persentase absen, persentase keterlambatan di bulan Januari juga sebesar 0,07%, hal ini disebabkan karena banyaknya pegawai yang memiliki anggapan bahwa adanya kompensasi waktu diawal masuk kerja. Namun, pada bulan-bulan selanjutnya persentase keterlambatan juga tidak berbeda jauh, hal ini dikarenakan banyaknya pegawai selain berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN), juga sekaligus berstatus sebagai Ibu rumah tangga yang harus mengantar dan menjemput anak ke sekolah, dan harus mengurus rumah. Sedangkan presentase pulang awal di bulan april adalah sebesar 7% hal ini disebabkan banyaknya pegawai yang diberi tugas menjadi pengawas Ujian Nasional ke Sekolah-sekolah yang berada di luar daerah di kawasan Kabupaten Toba Samosir. Selain itu, penggunaan *finger print* sebagai alat absensi belum sepenuhnya digunakan, pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toba Samosir lebih memilih menggunakan sistem manual dengan alasan banyaknya pegawai yang bertugas di luar kantor. Hal ini sejalan peneliti terdahulu bahwa Disiplin Kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja [2]. Namun, berbeda dengan peneliti lain bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai [3]

Motivasi dijadikan sebagai penggerak dalam mengarahkan tujuan yang telah ditentukan [4]. Hal ini dapat menciptakan kinerja yang tinggi, sehingga membutuhkan peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi SDM yang dimiliki oleh pegawai guna mencapai tujuan Instansi, untuk memberikan kontribusi positif bagi perkembangan Instansi. Di sisi lain, Instansi perlu juga diperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran Instansi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Fenomena terkait motivasi di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toba Samosir dalam hal pemenuhan kebutuhan fisik seperti gaji, tunjangan dan penghargaan yang diberikan pemerintah sudah terpenuhi. Namun, kurangnya pengawasan yang diberikan Kepala Dinas kepada pegawai dalam hal bekerja, mengakibatkan pegawai sering menunda-nunda pekerjaan. Hal ini sejalan peneliti terdahulu bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai [5]. Namun, berbeda dengan peneliti lain bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai [6]. Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan, Disiplin, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Studi Di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toba Samosir”**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah Lingkungan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toba Samosir?
- b. Apakah Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toba Samosir?
- c. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toba Samosir?

- d. Apakah Lingkungan, Disiplin, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toba Samosir?

1.3 Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Variabel Terikat : Kinerja Pegawai
- b. Variabel Bebas : Lingkungan, Disiplin, Motivasi Kerja.
- c. Objek Penelitian : Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toba Samosir
- d. Periode Pengamatan : 2019

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Toba Samosir
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Toba Samosir
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Toba Samosir
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara Lingkungan, Disiplin, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Toba Samosir

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diperoleh adalah :

1. Teoritis

Bagi peneliti, dengan adanya penelitian ini diharapkan pengetahuan yang dimiliki akan bertambah luas terutama mengenai Lingkungan, Disiplin, dan Motivasi kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toba Samosir.

2. Praktis

- a. Bagi manajemen Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toba Samosir, sebagai bahan masukan atau informasi serta untuk mengevaluasi Lingkungan, Disiplin, Motivasi kerja Pegawai.
- b. Untuk peneliti selanjutnya dapat dijadikan sebagai bahan referensi penelitian.

1.6 Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dan pengembangan dari penelitian sebelumnya: Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah [2]. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terlebih dahulu adalah :

- a. Variabel penelitian terlebih dahulu menggunakan variabel yaitu Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja, sedangkan pada penelitian ini menambahkan variabel Lingkungan. Adapun alasan peneliti menambahkan variabel diatas karena Lingkungan Kerja merupakan kondisi – kondisi material dan psikologis yang ada dalam Instansi. Kondisi – kondisi material dan psikologis yang ada dalam Instansi yang didalamnya harus menyediakan lingkungan kerja yang kondusif serta memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, adanya ventilasi udara dalam ruangan, warna, penerangan yang cukup, dan musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (susasana kerja karyawan, hubungan antar pegawai dengan pimpinan, hubungan antar sesama pegawai, kesehatan pegawai, serta adanya tempat beribadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai [1].
- b. Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah, sedangkan pada penelitian ini melakukan pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toba Samosir.
- c. Periode pengamatan penelitian terdahulu pada tahun 2013, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2019.