

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan suatu instansi dan mempunyai peran untuk mewujudkan tujuan instansi, serta sebagai unsur penggerak suatu instansi. Sumber daya yang dimiliki suatu instansi tidak bisa memberikan hasil yang optimal tanpa didukung oleh sumber daya yang bekerja secara optimal. Untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal maka harus dikelola dengan baik sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan mendapatkan hasil yang maksimal bagi instansi tersebut.

Untuk mencapai tujuan suatu instansi sesuai dengan yang diharapkan maka peran pimpinan sangatlah penting. Seorang pemimpin dituntut memiliki kebijakan yang ditunjukkan kepada para pegawainya agar pegawai mendapatkan kepuasan yang tinggi dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang baik bagi instansinya.

Salah satu masalah yang sering dihadapi instansi adalah masalah kinerja pegawai yang rendah. Oleh sebab itu seorang pemimpin sebagai pihak yang bertanggung jawab harus bisa meningkatkan kinerja pegawai agar segala tujuan instansi dapat terlaksana sesuai harapan. Peran pimpinan dalam suatu organisasi sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, karena pimpinan dapat menggerakkan, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran, dan tingkah laku anggotanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tentunya setiap instansi memerlukan pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi dalam

bekerja, terampil dalam melaksanakan pekerjaan, cekatan dan yang mau bekerja, serta yang bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Langkah yang dapat diambil seorang pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan pemberian motivasi dengan harapan dapat meningkatkan kepuasan dan semangat kerja pada diri pegawai sehingga kinerja yang dihasilkan dapat mencapai target yang diharapkan. Selain pemberian motivasi, faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja yang menyenangkan.

Namun dalam pelaksanaannya ternyata pegawai memiliki motivasi kerja yang rendah sehingga kinerja mereka belum memuaskan pimpinan dan sesuai harapan instansi. Akibat dari rendahnya motivasi kerja pegawai akan mengakibatkan tujuan instansi tidak tercapai. Adanya tingkat absensi yang berfluktuasi setiap tahunnya hal itu menunjukkan adanya indikasi rendahnya motivasi kerja pegawai.

Badan Kepegawaian pendidikan & Pelatihan Kabupaten Kuantan Singingi merupakan salah satu badan yang membantu pekerjaan bupati dibidang kepegawaian yang berkaitan dengan urusan mutasi, promosi dan penerimaan calon pegawai. Keberadaan Badan Kepegawaian sangat penting terutama dalam mengatur urusan kepangkatan, sistem kepegawaian, pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang pengembangan, pendidikan dan pelatihan pegawai, promosi, mutasi, dan dibidang umum kepegawaian. Untuk meningkatkan kinerja pegawainya, pada Badan Kepegawaian Pendidikan & Pelatihan di Kabupaten Kuantan Singingi, pimpinan memberikan motivasi dengan cara memberi arahan

dan petunjuk kerja, pimpinan selalu memberi dorongan dan semangat agar pegawai dapat bekerja dengan baik dan tepat waktu serta pimpinan menerapkan pengawasan yang efektif agar termotivasi untuk bekerja dengan baik, mengadakan kegiatan outbond setiap tahunnya untuk mengakrabkan hubungan antar pegawai dan kerjasama, diklat untuk meningkatkan sumber daya manusia.

Selain memberikan motivasi kerja, Badan Kepegawaian Pendidikan & Pelatihan juga memberikan lingkungan kerja yang nyaman dengan fasilitas yang menunjang dalam bekerja. Namun demikian masih ada keluhan-keluhan dari pegawai mengenai masalah kinerja tersebut misalnya saja motivasi kerja yang kurang, lingkungan kerja yang kurang menyenangkan. Proses motivasi yang diberikan instansi ini tentu ditujukan untuk mengarahkan perilaku pegawai. kinerja yang rendah dapat dilihat dari seringnya terjadi keterlambatan dalam melaksanakan pekerjaan, akibatnya target penyelesaian tugas sulit untuk terealisasi. Keterlambatan ini disebabkan oleh karena jadwal kerja yang tidak teratur karena pegawai sering terlambat datang. Selain itu juga pegawai sering meninggalkan jam kantor untuk keperluan di luar pekerjaan.

Pada kantor Badan Kepegawaian Pendidikan & Pelatihan juga ada pelaksanaan program pendidikan latihan (diklat) dimaksudkan untuk menambah keilmuan, keahlian, pelatihan untuk menaikkan pangkat, dan lain sebagainya pada seluruh pegawai negeri sipil dari seluruh instansi pemerintah yang ada di Kabupaten Kuantan Singingi.

Berikut ini dilampirkan rekapitulasi jumlah calon peserta ujian penyesuaian ijazah dan ujian dinas di lingkungan provinsi riau tahun 2017 :

Tabel 1.1
Tabel peserta diklat

NO	JENIS UJIAN	PESERTA
1	Ujian Dinas	
	A.Tingkat I	11 Orang
	B.Tingkat II	15 Orang
2	Penyesuaian Ijazah	
	A. Tingkat S-1	20 Orang
	B. Tingkat S-2	3 Orang
	JUMLAH	49 orang

Sumber: Badan Kepegawaian Pendidikan & Pelatihan, 2017

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Pegawai Negri sipil di Kabupaten Kuantan singingi pernah mmengikuti beberapa jenis pendidikan latihan (diklat). Yang mengikuti ujian dinas tingkat I ada 11 orang, dan yang mengikuti ujian dinas Tingkat II ada 15 orang. Serta yang mengikuti ujian penyesuaian ijazah tingkat S1 ada 20 orang, dan tingkat S2 berjumlah 3 orang.

BKKP memegang peranan yang cukup sentral dalam mendukung pelaksanaan manajemen PNS, oleh karena itu sumber daya manusia yang ada didalamnya harus dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh dedikasi dan tanggung jawab, dengan kata lain pegawai BKKP harus mempunyai tingkat kinerja yang tinggi.

Berikut ini dapat dilihat jumlah pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan & Pelatihan (BKPP) tahun 2017.

Tabel 1.2 Jumlah Pegawai BKPP tahun 2017

No	Jabatan	Eselon	Jumlah (orang)
1	Kepala Badan	II a	1
2	Sekretaris	III a	1
3	Kabid	III b	3
4	Kasubbag/ Kasubbid	IV a	11
5	Fungsional Tertentu	-	2
6	Fungsional Umum PNS	-	18
	Jumlah		36

Sumber : Badan Kepegawaian Pendidikan & Pelatihan Tahun 2017

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat dilihat Jumlah pegawai yang dimiliki pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kuantan Singingi dimana pegawai yang memiliki golongan IV sebanyak 11 orang, golongan III sebanyak 3 orang, golongan II sebanyak 1 orang, dan yang memiliki golongan I sebanyak 1 orang.

Faktor lingkungan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja terkadang mencerminkan bagaimana instansi menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Lingkungan kerja yang semakin baik akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik dan produktif. Kemudian jika

lingkungan kerja kurang menyenangkan, maka pegawai akan merasa kurang puas dan akibatnya kinerja pegawai akan menurun.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa orang pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan & Pelatihan di Kabupaten Kuantan Singingi dikatakan bahwa : lingkungan kerja yang disediakan instansinya selama ini dirasakan kurang memuaskan pegawai karena tidak sesuai dengan yang diharapkan pegawai, ruang kerja yang kurang bersih, privasi kerja tidak terjaga, Penerangan cahaya yang kurang, ventilasi udara dan tata ruang kantor yang tidak nyaman. Selama ini komunikasi antar sesama pegawai dirasakan kurang harmonis, sehingga pegawai tidak betah dalam bekerja. Hal ini juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai.

Berkaitan dengan kinerja pegawai pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan & Pelatihan (BKPP) Kabupaten Kuantan Singingi dan kenyataan di lapangan berdasarkan hasil observasi awal, masih terdapat keluhan-keluhan dari orang-orang atau para pegawai yang sering berurusan. Kinerja aparatur pemerintah yang belum profesional dalam melaksanakan tugas dan kewajiban seperti kurangnya persiapan, pengawasan, serta pengendalian sehingga banyak yang merasa tidak puas atas hasil kinerja yang diberikan dari pegawai di Kantor Badan Pendidikan & Pelatihan di Kabupaten Kuantan Singingi kepada orang-orang atau para pegawai yang sering berurusan dikarenakan pegawai sering berulang kali mengurus suatu keperluan administrasi dan itu membutuhkan waktu yang cukup lama serta hasilnya tidak sebagaimana yang diharapkan.

Menurut Gomes (2007) kinerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerjanya. Sementara menurut Ahyari (2007) hubungan lingkungan kerja dengan peningkatan kinerja pegawai apabila lingkungan kerja (fasilitas, sarana dan prasarana serta hubungan antara pimpinan dan bawahan maupun antara sesama bawahan) jika memuaskan, maka pegawai akan termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Observasi awal pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dijumpai beberapa masalah. Di bidang motivasi, indikasi masalah yang timbul adalah kurang terpenuhinya keinginan pegawai sehingga kurang maksimal dalam melaksanakan tugas, masih lemahnya rasa tanggung jawab para pegawai terhadap tugas yang diberikan karena motivasi yang belum optimal. Sedangkan di bidang lingkungan kerja, dijumpai belum terpenuhinya kelengkapan sarana dan prasarana yang ada. Selain itu sirkulasi udara kurang begitu lancar. Pengaturan tata ruang kerja yang masih kurang teratur dan kurangnya pencahayaan yang ada dalam kantor. Permasalahan ini berimplikasi pada kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Kuantan Singingi.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, nampak betapa pentingnya motivasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini membuat Peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan di Kabupaten Kuantan Singingi”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah ditemukan tersebut maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “Apakah Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) di Kabupaten Kuantan Singingi”

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan di Kab. Kuantan Singingi
 - b. Untuk mengetahui dan menganalisis Motivasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan & Pelatihan di Kab. Kuantan Singingi
 - c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) di Kabupaten Kuantan Singingi .
2. Manfaat Penelitian
 - a. Bagi Perusahaan
Sebagai bahan masukan bagi perusahaan terkait khususnya dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.
 - b. Bagi Peneliti
Sebagai penerapan ilmu pengetahuan yang telah penulis peroleh selama masa perkuliahan, khususnya mengenai Motivasi dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumber informasi maupun referensi bagi selanjutnya pada bidang yang sama

1.4. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan bab pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan mengenai kategori teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan untuk menunjang keberhasilan dalam pemecahan masalah yang akan dibahas dan nantinya digunakan sebagai acuan dan penalaran analisis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bagian ini merupakan metode penelitian yang didapat dari peninjauan langsung yang meliputi lokasi penelitian, sumber data yang diperoleh, metode pengumpulan data, dan analisis data yang digunakan

BAB IV GAMBARAN UMUM BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN & PELATIHAN

Bab ini mengemukakan tentang sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini mengemukakan tentang hasil penelitian dan pembahasan data yang diperoleh dari hasil penelitian tersebut

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Sebagai bab penutup dalam penelitian ini, penulis memberikan kesimpulan dari hasil penulisan dan pembahasan serta memberikan saran-saran yang sesuai dengan hasil penelitian

