

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan aset yang sangat berharga, dan dapat membuat dampak yang signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam suatu organisasi, dibandingkan dengan sumber daya yang lainnya, karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang unik karena dapat mengatur segala aktivitas dalam organisasi atau instansi. Kualitas sumber daya manusia akan menjadi kekuatan bagi manajemen dan mendukung kinerja pegawai untuk mencapai tujuan. Pegawai dapat menjadi potensial jika dikelola dengan baik dan benar, tapi akan menjadi beban jika tidak dikelola dengan benar.

Kinerja organisasi dipengaruhi kinerja pegawai. Dalam organisasi kinerja pegawai merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Pegawai sebagai ujung tombak pelaksana kebijakan pemerintah dan pelayanan publik, sehingga harus selalu dilakukan evaluasi atau penilaian terhadap kinerja pegawai.

Penilaian prestasi kinerja pegawai ini menggunakan sistem SKP (Sasaran Kerja Pegawai) yang diatur dengan PP 46 tahun 2011 atau Perka BKN No 1 tahun 2013, yang bertujuan untuk pembinaan pegawai negeri sipil

berdasarkan prestasi kerja. Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang merupakan OPD yang berhubungan langsung dengan petani atau kelompok petani, sehingga OPD ini dituntut untuk meningkatkan kinerjanya, seperti melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan kegiatan yang sudah direncanakan pada awal tahun anggaran sesuai dengan anggaran kas yang dijadwalkan. Untuk lebih mengetahui gambaran tentang kinerja yang ada pada Dinas Pertanian dan pangan dapat di lihat dari tabel Berikut :

Tabel 1.1
Program Perencanaan Anggaran Dinas Pertanian dan Pangan
Kabupaten Rembang Tahun 2018

No	Program	Anggaran	Realisasi	%
1.	Pelayanan Administrasi	1.444.021.000,-	1.407.562.379,-	97.48
2.	Peningkatan Sarana dan Prasarana	408.350.000	384.328.414	94.12
3.	Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	194.800.000	184.955.500	94.95
4.	Peningkatan Kesejahteraan Petani	1.340.000.000	1.308.214.000	97.63
5.	Penguatan Lembaga Ketahanan Pangan	93.000.000	91.886.000	98.80
6.	Peningkatan Penerepan Teknologi Pertanian / Perkebunan	4.764.240.000	4.729.612.000	99.27
7.	Peningkatan Produksi Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura	921.016.000	215.915.500	97.07
8.	Peningkatan Produksi Tanaman Perkebunan	247.000.000	244.178.400	98.86
9.	Program Desa Mandiri Pangan	271.000.000	269.385.000	99.40
10.	Peningkatan Produksi Hasil Peternakan	1.724.075.000	1.691.916.664	98.13
11.	Penerapan Teknologi Peternakan	383.500.000	368.841.000	96.18
12.	Program Pengembangan Agribisnis	1.897.000.000	1.873.192.000	98.74
13.	Program Pengembangan Infrastruktur Pertanian	22.856.621.000	20.739.301.000	90.74
14.	Peningkatan Kualitas Bahan Baku	1.112.020.000	1.060.680.000	95.38
15.	Pengembangan sistem distribusi dan stabilisasi harga pangan	22.000.000	21.925.000	99.66
16.	Program Pengembangan Ketersediaan Pangan dan Penanganan rawan pangan	260.000.000	254.862.000	98.02
17.	Pengembangan Penganekaragaman Konsumsi Pangan	590.000.000	585.352.000	99.21

Sumber : Data CALK 2018

Berdasarkan tabel tersebut diketahui kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pertanian dan Pangan masih kurang dengan target, dimana program yang sudah direncanakan belum tercapai dengan maksimal. Di lihat dari fenomena ini bahwa kinerja pegawai dan motivasi pegawai untuk melaksanakan tugas dan program-program yang sudah direncanakan dari awal masih kurang maksimal sehingga pencapaian target yang diharapkan tidak tercapai sesuai harapan. Sedangkan penilaian kinerja pegawai dengan menggunakan penilaian kinerja berdasarkan PP 46 tahun 2011 atau Perka BKN No 1 tahun 2013 dijelaskan pada tabel berikut;

Tabel 1.2
Tabel Nilai Rata-Rata SKP Per Golongan

No	Golongan	Rata-rata Capaian	Target	Gap
1	I D	86,83	100 %	13,17
2	II A	84,23	100 %	15,77
3	II B	83,87	100 %	16,13
4	II C	84,18	100 %	15,82
1	II D	85,53	100 %	14,47
2	III A	86,16	100 %	13,84
3	III B	86,25	100 %	13,75
4	III C	86,39	100 %	13,61
2	III D	86,75	100 %	13,25
3	IV A	87,17	100 %	12,83
4	IV B	87,73	100 %	12,27

Sumber : Data Olahan SKP Tahun 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa masih adanya gap antara target yang ditetapkan berdasarkan rata-rata capaian menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan masih belum optimal. Setiap organisasi memiliki suatu tujuan yang hendak dicapai yang mana untuk mencapai tujuan tersebut, lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur

yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai karena adanya dukungan sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai sehingga kinerja pegawai meningkat.

Menurut Mangkunegara (2012:9) kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2016:118). Organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan antar sesama pegawai, hubungan antar pegawai dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Sehingga dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka pegawai akan termotivasi untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diembannya.

Kinerja pegawai dipengaruhi dari faktor lingkungan, sebagaimana penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lukiyana (2016) dan Widyadara (2018) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Kusumawati (2016)

membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Diputra (2016) membuktikan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Pratama (2018), Putra (2017) dan Widianingrum & Djastuti (2016) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian Aprilia (2016) dan Setyani (2014) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Kinerja pegawai juga dipengaruhi kepribadian pegawai. Kepribadian merupakan aspek yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kepribadian merupakan kombinasi kondisi fisik yang stabil dan karakteristik mental yang dapat memberikan identitas tersendiri dari setiap pegawai (Kreitner & Kinicki, 2014). Pegawai yang memiliki kepribadian yang baik akan selalu menghargai setiap pengalamannya, sehingga dapat melakukan tugasnya dengan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan. Penelitian Tegeke (2018) membuktikan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian Alfian (2018) juga membuktikan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian Asih (2015) yang membuktikan bahwa kepribadian berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Wicaksono (2016) membuktikan bahwa dimensi kepribadian berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang kondusif dan kepribadian yang baik dan solid mampu meningkatkan motivasi kerja. Motivasi kerja sebagai keadaan

pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi muncul dari dalam diri dan luar diri seorang karyawan. Kemampuan melakukan adaptasi secara individu dan organisasi dalam hal pekerjaan akan membentuk dorongan kerja yang optimal. Penelitian Rimpulaeng (2014) & Maarif (2013) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Dhermawan (2012) yang membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian Siregar (2015) juga membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil temuan di lapangan dan *gap researche* di atas, maka secara spesifik penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan kepribadian terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan *researche gap* dan fenomena yang telah uraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang?
2. Bagaimana pengaruh kepribadian pegawai terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang?

3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang?
4. Bagaimana pengaruh kepribadian pegawai terhadap kinerja pegawai pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja pada kinerja pegawai pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasar uraian latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan dapat dijabarkan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang.
2. Menganalisis pengaruh kepribadian pegawai terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang.
4. Menganalisis pengaruh kepribadian pegawai terhadap kinerja pegawai pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang.
5. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah secara akademis dan praktis yaitu :

1. Secara teoritis mengembangkan keilmuan manajemen sumber daya manusia utamanya yang berhubungan dengan pengaruh lingkungan kerja dan kepribadian terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening.
2. Secara Praktis bahwa data penelitian ini dapat di gunakan sebagai pertimbangan di bidang MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) terkait dengan pengaruh lingkungan kerja dan kepribadian pegawai terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel *Intervening*.

