

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pegawai Negeri Sipil ialah sebagai unsur utama sumber daya manusia, aparatur negara mempunyai peran yang sangat strategis dalam mengemban tugas pemerintahan dan pembangunan. Pegawai Negeri Sipil yang diharapkan dalam upaya mencapai tujuan nasional adalah Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kompetensi penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, dan Negara Kesatuan Republik Indonesia, profesional, berbudi pekerti luhur, berdaya guna, berhasil guna, sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, abdi masyarakat dan abdi negara di dalam negara hukum yang demokratis.

Aparatur negara sebagai abdi negara dan abdi masyarakat perlu makin ditingkatkan pengabdianya kepada masyarakat. Pembangunan aparatur negara diarahkan untuk menciptakan aparatur yang efisien, efektif, bersih, kuat, dan berwibawa serta mampu melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya dengan dilandasi jiwa, semangat, dan sikap pengabdian. Dalam hal ini kemampuan aparatur negara merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan pembangunan perlu ditingkatkan mutu, kemampuan dan kesejahteraan, organisasi dan tata kerja, koordinasi, penyediaan sarana dan prasarana.

Efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah perlu ditingkatkan dengan lebih memperhatikan aspek-aspek hubungan susunan pemerintahan daerah, potensi dan keanekaragaman daerah, peluang dan tantangan persaingan global dengan memberikan kewenangan yang seluas-luasnya kepada daerah disertai dengan pemberian hak dan kewajiban menyelenggarakan otonomi daerah dalam kesatuan sistem penyelenggaraan pemerintahan negara. Untuk melihat hasil kinerja pada dinas tertentu dapat dilihat pada pencapaian indikator utama pada dinas tersebut. Sekretariat Daerah Sijunjung merupakan bagian dari sistem penyelenggaraan pemerintah daerah di Indonesia yang membantu urusan pemerintahan Sijunjung serta menjalankan otonomi seluas-luasnya. Berikut adalah tabel pencapaian indikator utama pada sekretariat daerah Sijunjung tahun 2017:

**Tabel 1.1 Capaian Indikator Utama  
Sekretariat Daerah Sijunjung tahun 2017**

<b>No</b>	<b>Program</b>	<b>Target</b>	<b>Capaian</b>	<b>%</b>
<b>1</b>	Program Pelayanan Administrasi Kantoran	7.877.490.400	7.411.395.755	94,08
<b>2</b>	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	11.251.529.000	10.674.486.954	94,87
<b>3</b>	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	241.979.000	208.034.600	85,97
<b>4</b>	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	157.846.500	133.675.757	84,69
<b>5</b>	Program Pengembangan Data/ Informasi	162.326.500	126.168.350	77,73
<b>6</b>	Upaya Kesehatan Masyarakat	366.466.000	304.355.900	83,05

No	Program	Target	Capaian	%
7	Program Peningkatan Partisipasi Masyarakat Dalam Membangun Desa	2.990.143.876	2.976.670.702	99,55

Sumber : Capaian Indikator Sekretariat Daerah Sijunjung tahun 2017

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, terlihat masih belum optimalnya persentase pencapaian kinerja yang dilakukan Sekretariat Daerah Sijunjung, terutama pada Program Peningkatan Disiplin Aparatur yang hanya mencapai 85,97%, Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur yang hanya mencapai 84,69%, Program Pengembangan Data/ Informasi hanya mencapai 77.73% dan Upaya Kesehatan Masyarakat tercapai 83,05%. Lemahnya kinerja tersebut disinyalir karena rendahnya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki Sekretariat Daerah Sijunjung, belum maksimalnya motivasi yang diberikan serta lingkungan kerja yang belum maksimal. Selain dari pada itu, berdasarkan observasi peneliti masih terlihat adanya miskomunikasi yang terjadi antar pegawai, lemahnya apresiasi kepada pegawai dan fasilitas yang tergolong belum optimal.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Sumber daya manusia menjadi kunci yang sangat penting di dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai pengelola, pengatur dan pemanfaatkannya pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi. Mengelola sumber daya manusia menjadi hal yang teramat penting pada abad ini, demikian yang dikemukakan oleh Schuller

dan Jackson dalam **Sinambela (2016:3)**, pernyataan tersebut tidaklah terbantahkan, mengingat SDM menjadi sentral dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia dalam setiap organisasi baik publik maupun bisnis, adalah sumberdaya yang utama, di samping sumber daya lainnya. Hal itu diakibatkan manusia menjadi pelaku utama yang akan menggerakkan berbagai sumber daya dimaksud. Oleh sebab itu, dalam mengelola sumber daya tersebut, SDM nya harus berkualitas. Dengan kata lain, berbagai sumber daya yang melimpah ruah jika tidak dikuti dengan kompetensi sdm akan menjadi percuma karena tidak dapat dikelola dan dimanfaatkan dengan baik.

Menurut Kreitner & Kinichi dalam **Wibowo (2016:322)** motivasi adalah proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*. Di dalam suatu organisasi pimpinan perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas adalah lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. **Dale (2012:94)** mengatakan lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi pendorong bagi pegawai untuk menghasilkan kinerja puncak. Faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan,

suhu udara, pewarnaan dan sirkulasi udara yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja. Lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karier, dan fasilitas kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KUALITAS SUMBERDAYA MANUSIA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH SIJUNJUNG”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan identifikasi masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Belum optimalnya kinerja pegawai Sekretariat Daerah Sijunjung.
2. Rendahnya kualitas sumber daya manusia Sekretariat Daerah Sijunjung,
3. Belum optimalnya motivasi yang diberikan kepada pegawai pada Sekretariat Daerah Sijunjung
4. Lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi pegawai Sekretariat Daerah Sijunjung.

5. Lemahnya komunikasi yang dijalin antara pimpinan dengan pegawai pada Sekretariat Daerah Sijunjung
6. Kurangnya penghargaan dari perusahaan atas prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Sijunjung
7. Ketidaklengkapan fasilitas yang di alami pegawai Sekretariat Daerah Sijunjung

### **1.3 Batasan Masalah**

Untuk mencapai sasaran dan terarahnya dalam penulisan penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat pada pegawai Sekretariat Daerah Sijunjung.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Sijunjung?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Sijunjung?
3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Sijunjung?
4. Apakah Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Sijunjung?

## **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Sijunjung.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan mengungkap:

1. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Sijunjung.
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Sijunjung.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Sijunjung.
4. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Sijunjung

### 1.5.2 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Dapat menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Sijunjung.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi Sekretariat Daerah Sijunjung dalam meningkatkan kinerja pegawai serta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

3. Bagi pembaca

Diharapkan agar bermanfaat bagi yang membacanya khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian dan dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya serta dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia.