

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset sebuah organisasi atau instansi pemerintah yang paling berharga dan penentu kelangsungan hidup suatu organisasi atau instansi dimasa yang akan datang. Oleh karena itu, sangat penting bagi suatu organisasi untuk mampu mengelola sumber daya manusia dengan kinerja yang optimal. Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam artian sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki.

Sumber daya manusia merupakan komponen yang penting dalam sebuah organisasi, karena sumber daya manusia sebagai penggerak utama segala aktivitas dalam organisasi. Oleh karena itu perlu adanya pemeliharaan sumberdaya manusia yang baik agar aktivitas berjalan dengan efektif dan efisien sehingga mampu mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi ataupun sumber daya manusia itu sendiri.

[1] mengatakan sumber daya manusia adalah sebuah modal sebagai penggerak operasional dan manajerial dalam organisasi. Oleh karena itu, suatu organisasi harus memperhatikan kesejahteraan. Sumber daya manusianya agar memperoleh kepuasan dalam bekerja yang diinginkan dan hal tersebut dapat terlihat pada kinerjanya. Kinerja merupakan pekerjaan yang dilakukan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

[2] mengemukakan kinerja sebagai pencapaian kinerja tugas tertentu yang diukur terhadap akurasi, kelengkapan, biaya, dan kecepatan identifikasi yang telah ditentukan. [3] berpendapat bahwa kinerja pegawai sebagai prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai persatuan periode dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut [4] kinerja pegawai adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

Banyak hal yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Salah satu faktor nya adalah *servant leadership*. *Servant leadership* adalah suatu tindakan suka rela yang dilakukan oleh pegawai dalam membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja.

[5] mengungkapkan *servant-leadership* merupakan salah satu model pendekatan *leadership* dengan memposisikan diri sebagai seorang “hamba” dengan mengutamakan orang lain daripada diri sendiri. [6] menyatakan *servant leadership* merupakan suatu tipe atau model kepemimpinan yang dikembangkan untuk mengatasi krisis kepemimpinan berupa menurunnya kepercayaan *follower* terhadap keteladanan pemimpinnya.

Selain *servant leadership* hal lain yang mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan ialah lingkungan kerja. [7]

mengemukakan lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara dimana orang diperlakukan ditempat kerja dengan manajer dan rekan kerja mereka. Sedangkan menurut [8] mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dalam mendorong semangat pegawai melakukan pekerjaannya, motivasi menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai diperusahaan ataupun organisasi. [9] mendefinisikan motivasi sebagai suatu kebutuhan yang bersifat sosial, kebutuhan yang muncul akibat pengaruh eksternal.

[10] mengemukakan motivasi adalah hal yang diberikan seseorang atau tuntutan keadaan kepada seseorang untuk bersemangat, melakukan sesuatu, atau tidak melakukan sesuatu yang dapat berguna bagi kepentingan dan kebaikan orang tersebut. Sedangkan menurut [11] bahwa motivasi penting adanya, karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang memuaskan.

Kinerja pegawai yang tinggi akan membuat pegawai semakin loyal terhadap organisasi, semakin termotivasi untuk bekerja, bekerja dengan rasa senang dan yang lebih penting kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya kinerja yang tinggi pula. Namun di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kota Sawahlunto,

masih terdapat kinerja pegawai yang belum optimal. Kinerja yang rendah ini bisa kita lihat diantaranya dalam hal kedisiplinan, masih banyak ditemui pegawai yang datang terlambat, mangkir di jam dinas, dan pulang lebih awal dari waktunya. Jika dilihat dalam hal pekerjaan, masih banyak yang bekerja tidak optimal, merasa malas dan menunda-nunda pekerjaan, lebih memilih untuk melakukan hal-hal diluar pekerjaan pada saat jam kerja, kurang nyaman dalam bekerja, serta terjadinya konflik-konflik antara sesama pegawai. Kejadian diatas menunjukkan bahwa masih kurangnya optimal kinerja pegawai di lingkungan Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kota Sawahlunto.

Jika dilihat dari segi keuangan, misalnya dari sisi Pendapatan belum menunjukkan hasil yang optimal, sebagaimana data pada tabel 1.1 menunjukkan capaian Pendapatan Asli Daerah (PAD) pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kota Sawahlunto periode 2018 sampai dengan tahun 2020.

Tabel 1.1
Realisasi Pendapatan Asli Daerah Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kota Sawahlunto

No	Tahun	Jumlah Penerimaan
1	2018	Rp. 106.238.000
2	2019	Rp. 484.000.045
3	2020	Rp. 390.989.100

Sumber : Data laporan keuangan Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Pertanahan dan lingkungan Hidup Kota Sawahlunto

Pada tabel diatas terlihat pencapaian kinerja Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kota Sawahlunto dilihat dari segi pendapatan yang dihasilkan dari tahun 2018-2020 mengalami perkembangan yang naik turun. Pada tahun 2019 terjadi peningkatan pendapatan sebesar Rp.

377.767.045 jika dibanding dengan tahun 2018, dan ditahun 2020 mengalami penurunan sebesar Rp. 93.010.945.

Selain dari segi PAD, pencapaian kinerja keuangan juga bisa dilihat dari segi belanja, disini penulis melampirkan data kinerja belanja dari Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kota Sawahlunto, dengan pemilihan dari segi Program yang ada selama 3 tahun Terakhir

Tabel 1.2
Laporan Kinerja Program
di Lingkungan Dinas Perumahan Kawasan Permukiman
Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kota Sawahlunto

No	PROGRAM	Tahun		
		2018	2019	2020
1	PROGRAM PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN	91.74 %	94.26 %	93.95 %
2	PROGRAM PENINGKATAN SARANA DAN PRASARANA APARATUR	85.47 %	86.39 %	92.09 %
3	PROGRAM PENINGKATAN DISIPLIN APARATUR	99.73 %	99.75 %	92.33 %
4	PROGRAM PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA APARATUR	96.45 %	82.20 %	100.00 %
5	PROGRAM PENGEMBANGAN KINERJA PENGELOLAAN PERSAMPAHAN	86.39 %	68.26 %	89.35 %
6	PROGRAM PENGEMBANGAN PERUMAHAN	86.64 %	90.37 %	95.10 %
7	PROGRAM LINGKUNGAN SEHAT PERUMAHAN	16.26%	51.80 %	99.89 %
8	PROGRAM PENGENDALIAN PENCEMARAN DAN PERUSAKAN LINGKUNGAN	31.68 %	29.36 %	72.96 %
9	PROGRAM PENINGKATAN KUALITAS DAN AKSES INFORMASI SDA DAN LH	92.77 %	73.65 %	49.57 %
10	PROGRAM PENGELOLAAN RUANG TERBUKA HIJAU (RTH)	77.22 %	84.09 %	98.12 %

Sumber : Data laporan keuangan Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Pertanahan dan lingkungan Hidup Kota Sawahlunto

Dari Tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa pencapaian target kinerja dari masing-masing program mengalami peningkatan dan penurunan dari tahun ke tahun. Kondisi ini tentu menunjukkan bahwa kinerja pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kota Sawahlunto belum optimal.

Hasil pra-survei yang dilakukan dengan 20 responden menggambarkan bahwa kinerja pegawai di Lingkungan Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kota Sawahlunto belum sepenuhnya baik. Hal ini terlihat dari 55% responden menyatakan tidak setuju bahwa pimpinan sangat jelas dalam memberikan instruksi dan tugas, 55% menyelesaikan pekerjaan kadang tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan/melebihi target, sarana dan prasarana mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan sebesar 60%, pengakuan oleh pimpinan atas pencapaian target sebesar 55% dan 50% pegawai menyatakan tidak setuju kalo prestasi memotivasi dalam bekerja.

Tabel 1.3
Pra-survei Mengenai Kinerja
Pegawai di Lingkungan Dinas Perumahan Kawasan Permukiman
Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kota Sawahlunto

No	Materi Pernyataan	Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju	Total
1	Pimpinan sangat jelas dalam memberikan instruksi dan tugas.	35 %	10 %	55 %	100 %
2	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan/melebihi target	35 %	15 %	55 %	100 %
3	Sarana dan prasarana mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan	25 %	15 %	60 %	100 %
4	Ada pengakuan dari pimpinan atas pencapaian target	35 %	10 %	55 %	100 %
5	Prestasi mempengaruhi motivasi dalam bekerja	45 %	5%	50%	100 %

Sumber: Pra-survei, (data diolah penulis).

Sehubungan dengan hal tersebut, agar pegawai selalu konsisten dengan kinerjanya maka setidaknya-tidaknya organisasi selalu memperhatikan lingkungan di mana pegawai melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Sikap yang ada pada setiap individu berinteraksi dengan nilai-nilai, emosi, peran, struktur sosial dan peristiwa-peristiwa baru, yang bersama-sama emosi dapat dipengaruhi dan diubah oleh perilaku. Perubahan sikap ini dimungkinkan karena pikiran manusia adalah suatu kekuatan kompleks yang dapat meng-adaptasi, mempelajari, dan memproses setiap informasi dan perubahan baru yang diterimanya. Motivasi itu sendiri dapat diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang sehingga orang tersebut terdorong untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas. Oleh karenanya, motivasi mempunyai sifat yang tidak akan lepas dari sifat manusia itu sendiri, dimana manusia secara individual mempunyai kualitas eksistensi diri yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Tiap-tiap individu mempunyai latar belakang dan sikap yang berbeda terhadap rangsangan yang ada, sehingga motivasi yang muncul pada tiap-tiap individu pun berbeda-beda.

Beberapa cara dapat digunakan para pemimpin untuk memberikan motivasi positif terhadap bawahannya, seperti penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, penghargaan khusus secara pribadi, kompetisi, partisipasi, kebanggaan atau kepuasan dan materi.

Dan dari hasil pengamatan awal yang didapatkan oleh penulis, melalui wawancara awal dan acak serta tidak sistematis dengan beberapa pegawai di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kota Sawahlunto diperoleh beberapa informasi bahwa: (1) Terdapat beberapa karakter dari pimpinan yang mempengaruhi bawahan dalam bekerja, namun hal tersebut hanya memberikan motivasi pada sebagian karyawan dalam bekerja, (2) sarana dan prasarana yang belum maksimal terpenuhi dalam menunjang pekerjaan, (3) kurang meratanya perhatian pimpinan kepada bawahan, (5) kurangnya rasa memiliki pegawai terhadap barang atau fasilitas instansi yang mengindikasikan adanya masalah dengan motivasi kerja dan kinerja, (6) dalam jam kerja tak jarang pegawai memilih atau terlihat santai dalam bekerja, sehingga tak jarang terkesan membuang-buang waktu kerja.

Penelitian yang dilakukan [12] dengan judul penelitian Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Guru Dan Karyawan Man Kota Batu). Dalam penelitian menemukan servant leadership tidak berpengaruh terhadap kinerja. [13] dalam penelitiannya menemukan hasil bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

[14] dalam penelitian dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan [15] dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis ingin mengetahui bagaimana **“Pengaruh *Servant Leadership* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Pertanahan Dan Lingkungan Hidup Kota Sawahlunto”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena-fenomena yang dipaparkan pada latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah, antara lain:

1. Lingkungan kerja pegawai masih kurang kondusif, jika dibiarkan akan berdampak terhadap kinerja
2. Motivasi kerja pegawai yang rendah akan memberikan pengaruh terhadap kinerja
3. Gaya Kepemimpinan masih kurang memperhatikan apa yang sedang dialami oleh bawahan

4. Pimpinan tidak memperhatikan persepsi pegawai terhadap tugas yang diberikan.
5. Kinerja pegawai masih belum optimal disebabkan karena kurang cakap dan kurang minat dengan pekerjaan yang diberikan
6. Kepuasan kerja pegawai belum optimal.
7. Pencapaian target kerja belum maksimal, karena masih banyak yang tidak tercapai atau tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya.
8. Disiplin pegawai masih sangat rendah, banyak pegawai yang masih datang terlambat, dan pulang lebih cepat dari waktu yang ditentukan
9. Motivasi yang masih rendah sehingga membuat karyawan tidak semangat dalam mencapai target perusahaan
10. Kurangnya dukungan antar karyawan menyebabkan karyawan mudah merasa bosan dan tidak betah dalam bekerja
11. Kompensasi yang didapatkan kurang cukup
12. Stress kerja yang tinggi membuat karyawan tidak puas dalam pencapaiannya.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, terdapat 12 masalah utama pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kota Sawahlunto. Karena adanya banyak masalah pada institusi serta adanya keterbatasan tenaga, waktu dan biaya penulis, maka penelitian ini dibatasi hanya menganalisis pengaruh servant leadership, lingkungan kerja dan motivasi kerja

terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kota Sawahlunto.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan batasan masalah maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *servant leadership* terhadap motivasi kerja pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kota Sawahlunto?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kota Sawahlunto?
3. Bagaimana pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kota Sawahlunto?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kota Sawahlunto?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kota Sawahlunto?
6. Bagaimana pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kota Sawahlunto?

7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kota Sawahlunto?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *servant leadership* terhadap motivasi kerja pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kota Sawahlunto
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kota Sawahlunto
3. Untuk mengetahui pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kota Sawahlunto
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kota Sawahlunto
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kota Sawahlunto
6. Untuk mengetahui pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada

Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Pertanahan dan Lingkungan
Hidup Kota Sawahlunto

7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kota Sawahlunto

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang di kelompokkan atas manfaat akademik, praktik dan peneliti, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini merupakan implementasi atas teori-teori yang telah penulis dapatkan selama masa studi dan menambah pengetahuan tentang hubungan empiris antara *servant leadership*, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja Pegawai di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Pertanahan dan Lingkungan Hidup Kota Sawahlunto.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pimpinan instansi atau departemen dan Kepala Bagian SDM sebuah instansi dalam rangka memahami secara empiris tentang kinerja anggota atau pegawai dan mengetahui faktor-faktor penentunya.

b. Bagi Universitas Putra Indonesia “YPTK”.

Penelitian ini dapat dijadikan sumbangan koleksi perpustakaan dan buku bacaan bagi mahasiswa.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti yang akan datang dan dijadikan sebagai salah satu sumber referensi dalam memahami keterkaitan antara *servant leadership*, kompensasi, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja anggota atau pegawai di suatu instansi atau organisasi.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PENELITIAN

TERDAHULU

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah kemampuan seorang pegawai untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Menurut [2] kinerja di definisikan