

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan tentu memiliki harapan untuk bisa *survive* pada setiap situasi dan kondisi, namun tidak dapat dihindari bahwa suatu perusahaan akan mengalami perubahan pada lingkungan sekitarnya. Transformasi ini memerlukan penerapan sistem yang efektif dan efisien untuk mengakomodasi serta mengelola setiap perubahan, baik yang sedang berlangsung maupun yang sudah terjadi. Dalam hal pengelolaan, suatu lembaga atau organisasi perlu memiliki manajemen yang kompeten guna mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk mengutamakan manajemen sumber daya manusia yang berkualitas, baik dari aspek fisik maupun spiritual. Agar badan usaha tetap eksis maka harus berani menghadapinya, yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh institusi seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja optimal (Adha et al., 2019). Pengelolaan sumber daya manusia memiliki keterkaitan yang erat dengan peran pegawai negeri, di mana strategi manajemen SDM yang efektif dapat memberikan dampak positif terhadap pengembangan dan kinerja para pegawai negeri dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Pengertian Pegawai Negeri menurut Undang-Undang Pokok-Pokok Kepegawaian nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian adalah sebagai berikut: Pegawai negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menurut Oktaviani.J (2018) pegawai negeri sebagai bagian dari aparatur negara, memiliki tanggung jawab memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sikap profesional, jujur, adil, dan merata dalam melaksanakan tugas dalam konteks negara, pemerintahan, dan pembangunan. Pegawai negeri diakui sebagai elemen pendukung yang turut serta dalam mendukung pemerintah dalam proses pembangunan nasional. Sedangkan menurut Onibala et al (2019) Aparatur Sipil Negara merupakan alat dan perangkat pemerintah yang tugas dan fungsi pokoknya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, dituntut memiliki integritas dan kompetensi sesuai dengan kebutuhan jabatannya. Sehingga dapat disimpulkan Pegawai Negeri Sipil (ASN) adalah orang-orang yang berintegritas, bermatabat, menduduki jabatan sebagai aparatur negara dan abdi masyarakat yang memahami tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai negeri sipil diharapkan memiliki semangat dan kegembiraan dalam bekerja, proaktif dan mengambil tindakan positif untuk menciptakan efisiensi kerja yang berkualitas, serta memiliki sikap etis dalam pelayanan dan interaksi sosial yang dapat dipercaya. Peran pegawai negeri memiliki keterkaitan signifikan dengan aspek kinerja, di mana peningkatan kompetensi dan motivasi mereka berkontribusi secara langsung terhadap hasil kinerja yang efektif dalam pelaksanaan tugas negara dan pembangunan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Nurjaya

(2021) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut Delvianti (2019) kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan mengacu pada kemampuan, keterampilan dan hasil yang dimiliki seorang karyawan ketika melaksanakan tugas dan berkomitmen penuh dalam pekerjaannya. Dampak kinerja karyawan sangat nyata di dalam sebuah instansi. Seorang karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik dapat memberikan kontribusi melalui hasil kerja yang konkret dan dapat diukur sesuai dengan tugas atau tanggung jawab yang diberikan. Hasil kerja yang konkret tersebut pada akhirnya dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja merupakan beberapa faktor yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan di dalam suatu instansi atau lembaga.

Meningkatkan motivasi karyawan menjadi kunci utama dalam upaya untuk mengoptimalkan kinerja, karena motivasi yang tinggi dapat memberikan dorongan positif dan energi tambahan yang diperlukan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Motivasi adalah dorongan batin yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan mereka. Individu dengan tujuan yang jelas dan dapat dicapai cenderung lebih termotivasi untuk mencapainya. Rasa percaya diri yang kuat juga dapat meningkatkan motivasi, sementara dukungan dari rekan kerja, teman, atau atasan dapat menjadi dorongan eksternal yang diperlukan. Jaya et al (2020) mengatakan motivasi kerja adalah suatu keinginan dan dorongan di dalam diri pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Motivasi memiliki pengaruh substansial kinerja individu, karena ketika seseorang merasa termotivasi, mereka cenderung menunjukkan tingkat semangat dan fokus yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi berfungsi sebagai pendorong untuk mencapai tujuan, meningkatkan produktivitas dan mengatasi hambatan yang mungkin ada selama proses kerja. Sebaliknya kurangnya motivasi dapat mengakibatkan penurunan kinerja dan kurangnya dedikasi dalam menjalankan pekerjaan. Multazam et al (2020) menyatakan bahwa motivasi menjadi hal yang sangat penting bagi pekerja sosial, pekerja sosial yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan pekerja sosial.

Faktor lain yang perlu diperhatikan oleh organisasi atau instansi yaitu penerapan gaya kepemimpinan yang harus sesuai dan relevan dengan kondisi organisasi itu sendiri. Pentingnya gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak dapat diabaikan. Sebuah kepemimpinan yang efektif dapat menjadi pendorong utama dalam menginspirasi, membimbing, dan memberikan arahan yang diperlukan untuk meningkatkan produktivitas serta kinerja keseluruhan tim. Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan oleh seseorang pemimpin dalam memimpin sekelompok orang atau organisasi yang berada dibawah kuasanya. Menurut Tolu et al (2021) gaya kepemimpinan yang efektif setidaknya mampu memotivasi setiap pegawainya untuk terus menerus belajar

dan mengembangkan serta membangkitkan semangat kerja. Di dalam sebuah institusi, peran seorang pemimpin memiliki signifikansi yang besar dan beban tanggung jawab yang penuh dalam menjalankan tugasnya untuk memastikan kelangsungan institusi yang dipimpinya. Salah satu tantangan berat yang kerap dihadapi oleh seorang pemimpin adalah bagaimana pemimpin dapat memotivasi anggota bawahannya agar selalu bersedia dan mampu memberikan usaha terbaik mereka demi keberhasilan kelompok atau organisasi mereka. Gaya kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting bagi suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai kinerja maksimal. Penerapan gaya kepemimpinan yang inspiratif cenderung memotivasi anggota tim dalam mencapai hasil terbaik. Sebaliknya, penerapan gaya kepemimpinan otoriter dapat menghambat kreativitas dan motivasi anggota tim, sehingga berpotensi menurunkan kinerja tim. Dengan demikian, penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dapat mempengaruhi tingkat kinerja dari suatu kelompok atau organisasi. Menurut Sinta Sundari Heriyanti (2021) menyatakan semakin baik gaya kepemimpinan yang diberikan pemimpin kepada bawahan akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika gaya kepemimpinan yang diterapkan telah sesuai maka kinerja karyawan dapat meningkat atau lebih tinggi, sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai maka kinerja karyawan akan menurun atau rendah.

Disamping adanya motivasi dan gaya kepemimpinan, setiap instansi atau lembaga juga perlu memperhatikan lingkungan kerja tempat para karyawan menjalankan pekerjaan. Hustia (2020) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melaksanakan kegiatannya. Manajemen harus memberikan perhatian yang serius terhadap lingkungan kerja di perusahaan. Meskipun lingkungan kerja bukan bagian dari proses produksi perusahaan, namun sangat berpengaruh terhadap karyawan yang menjalankan pekerjaan mereka. Suasana kerja yang kondusif menciptakan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Jika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka, mereka akan lebih betah dan efisien dalam menjalankan pekerjaan mereka. Di sisi lain, lingkungan kerja yang buruk dapat mengurangi kinerja karyawan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dapat dijelaskan dengan menciptakan kondisi yang dapat mendorong atau menghambat produktivitas individu. Faktor-faktor seperti budaya perusahaan, dukungan dari pimpinan, kerjasama antar rekan kerja dan fasilitas yang memadai berperan dalam membentuk suasana positif yang mendukung pencapaian kinerja optimal. Di sisi lain, kurangnya dukungan dalam lingkungan, seperti konflik antar personal atau kekurangan sumber daya, dapat mengambat motivasi dan menyebabkan penurunan kinerja. Oleh karena itu, penting untuk membangun lingkungan kerja yang positif dan saling mendukung guna meningkatkan hasil kerja individu maupun tim. Hasil penelitian Arief (2020) mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh dimana secara statistik menunjukkan hasil yang signifikan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan, bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti.

Permasalahan terkait kinerja karyawan dapat terjadi dimana pun, tidak terkecuali di instansi pemerintah. Salah satu instansi pemerintah yang didalamnya terdapat permasalahan terkait kinerja karyawan adalah BPKAD Kabupaten Jember. Maka dari itu,

berdasarkan uraian yang telah dipaparkan sebelumnya penulis telah menentukan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Jember sebagai objek penelitian. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) mempunyai peran dalam mendukung kerja otoritas daerah dalam mengelola keuangan dan aset daerah. Dalam melaksanakan tugasnya, BPKAD Kabupaten Jember berpedoman pada Peraturan Bupati Kabupaten Jember Nomor 25 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi serta Tata Kerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember. Dimana BPKAD melaksanakan fungsi dukungan keuangan meliputi 1 (satu) bagian sekretariat dan 4 (empat) bidang. Bidang-bidang tersebut meliputi bidang anggaran, bidang akuntansi, bidang aset, dan bidang perbendaharaan. Namun dalam upaya memaksimalkan kinerja karyawan pada BPKAD Kabupaten Jember, nampaknya masih terdapat kendala-kendala yang dapat menghambat tercapainya tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di BPKAD Kabupaten Jember. Berdasarkan hasil *pra survey* yang dilakukan oleh peneliti melalui wawancara kepada Kasubag Umum dan Kepegawaian BPKAD Kabupaten Jember mengenai kinerja karyawan, didapat beberapa permasalahan terkait motivasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Berdasarkan informasi, karyawan diharapkan hadir di kantor sebelum jam kerja yaitu pukul 08.00 WIB. Pada hari kerja biasa, karyawan diwajibkan hadir paling lambat sebelum pukul 07.45 WIB guna mengikuti *briefing* yang akan disampaikan oleh kepala BPKAD Kabupaten Jember. Khusus pada hari Senin, karyawan diwajibkan hadir paling lambat sebelum pukul 07.15 WIB dikarenakan adanya apel pagi. Tetapi berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada Kasubag Umum dan Kepegawaian, masih ada karyawan yang datang terlambat atau bahkan tidak hadir tanpa izin, ini menunjukkan kurangnya motivasi kerja dari karyawan BPKAD Kabupaten Jember. Terkait gaya kepemimpinan, terdapat permasalahan dimana pimpinan yang ada di BPKAD kabupaten Jember kurang terlibat dan kurang komunikatif dengan para karyawan, sehingga menimbulkan adanya kesenjangan antara pimpinan dan bawahan. Selain motivasi dan gaya kepemimpinan terdapat juga permasalahan terkait lingkungan kerja, dimana terdapat beberapa karyawan yang memiliki *work-life balance* yang buruk yang dapat berpengaruh terhadap hasil kerja yang dicapai. Adanya kendala-kendala tersebut mengakibatkan kinerja karyawan di BPKAD Kabupaten Jember menurun, banyaknya kesalahan yang dilakukan oleh karyawan, motivasi kerja yang rendah, gaya kepemimpinan yang kurang relevan, dan lingkungan kerja yang kurang baik berdampak pada hasil kerja yang tidak sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Berikut ini adalah data sebaran bidang yang terdapat pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Jember.

Tabel 1. 1 Data Sebaran Bidang di BPKAD Kabupaten Jember

No	Bidang
1	Sekretariat
2	Anggaran
3	Akuntansi
4	Aset
5	Perbendaharaan

Sumber : BPKAD Kabupaten Jember Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.1 terdapat 5 sebaran bidang di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Jember, meliputi sekretariat, anggaran, akuntansi, aset, dan perbendaharaan yang masing-masing memiliki tugas yang berbeda. Bidang sekretariat bertugas mengurus administrasi, pengarsipan, dan jadwal rapat. Bidang anggaran bertugas merencanakan, menganggarkan, dan mengontrol keuangan. Bidang akuntansi bertugas mencatat transaksi, melaporkan keuangan, dan melakukan audit internal. Bidang aset bertugas mengelola inventarisasi, pemeliharaan, dan penghapusan aset. Bidang perbendaharaan mengurus kas dan bank daerah, pencairan, penyetoran dana, investasi, dan pengendalian arus kas.

Setiap organisasi maupun lembaga, tentu memerlukan penilaian kerja dari setiap anggota ataupun karyawan di dalamnya sebagai bahan evaluasi yang berguna untuk meningkatkan kinerja lembaga itu sendiri kedepannya, hal ini tentu juga berlaku bagi karyawan yang ada di BPKAD Kabupaten Jember. Berikut adalah indikator penilaian kinerja yang diterapkan sebagai acuan dalam menilai kinerja karyawan di BPKAD Kabupaten Jember.

Tabel 1. 2 Indikator Penilaian Kinerja Karyawan di BPKAD Kabupaten Jember

No	Indikator Penilaian Kinerja	Target	Capaian		
			2020	2021	2022
1.	Persentase kepatuhan OPD (Organisasi Perangkat Daerah) dalam penyusunan RAPBD (Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah)	97,22%	97,34%	97,39%	92,78%
2.	Persentase OPD (Organisasi Perangkat Daerah) yang taat penyerapan anggaran berdasarkan anggaran kas yang telah ditetapkan	98,18%	98,21%	92,04%	90,63%
3.	Persentase aset tetap dengan dokumentasi legal	96,25%	96,65%	95,73%	93,52%
4.	Persentase OPD (Organisasi Perangkat Daerah) yang tertib tata kelola Barang Milik Daerah	96,25%	97,29%	93,80%	91,51%
Rata-rata		96,98%	97,37%	94,74%	92,11%

Sumber : BPKAD Kabupaten Jember Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.2 terdapat 4 indikator penilaian kerja, dengan target pencapaian indikator 1 sebesar 97,22%, indikator 2 sebesar 98,18%, indikator 3 sebesar 96,25%, indikator 4 sebesar 96,25%. Pada tahun 2020 capaian indikator 1 sebesar 97,34%, indikator 2 sebesar 98,21%, indikator 3 sebesar 96,65%, indikator 4 sebesar 97,29%. Hal ini menunjukkan seluruh indikator tercapai. Pada tahun 2021 capaian indikator 1 sebesar 97,39%, indikator 2 sebesar 92,04%, indikator 3 sebesar 95,73%, indikator 4 sebesar 93,80%. Hal ini menunjukkan hanya indikator 1 yang tercapai. Pada tahun 2022 capaian indikator 1 sebesar 92,78%, indikator 2 sebesar 90,63%, indikator 3 sebesar 93,52%, indikator 4 sebesar 92,51%. Hal ini menunjukkan tidak ada indikator yang tercapai.

Berikut adalah data penilaian karyawan di BPKAD Kabupaten Jember selama periode 2020 – 2022 berdasarkan indikator diatas.

Tabel 1. 3 Data Penilaian Kinerja Karyawan PNS di BPKAD Tahun 2020 – 2022

No	Tahun	Kategori / Range				Persentase Pencapaian
		Sangat Baik 86 - 100	Baik 76 - 85	Cukup Baik 50 - 75	Kurang Baik 0 - 50	
1	2020	2 Karyawan	35 Karyawan	1 Karyawan	-	97,37%
2	2021	-	36 Karyawan	2 Karyawan	-	94,74%
3	2022	-	35 Karyawan	3 Karyawan	-	92,11%

Sumber : BPKAD Kabupaten Jember Tahun 2023

Pada tabel 1.3 dapat dilihat data penilaian kinerja karyawan yang berstatus PNS di BPKAD Kabupaten Jember dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2022. Pada tahun 2020 terdapat 2 karyawan yang kinerjanya dinilai sangat baik, 35 karyawan dengan kinerja yang baik, 1 karyawan yang kinerjanya cukup baik, dan tidak ada karyawan yang kinerjanya kurang baik. Pada tahun 2021 tidak ada karyawan yang kinerjanya dinilai sangat baik, terdapat 36 karyawan dengan kinerja baik, 2 karyawan yang kinerjanya cukup baik, dan tidak ada karyawan yang kinerjanya kurang baik. Pada tahun 2022 tidak ada karyawan yang kinerjanya dinilai sangat baik, terdapat 35 karyawan dengan kinerja baik, 3 karyawan yang kinerjanya cukup baik, dan tidak ada karyawan yang kinerjanya kurang baik. Kinerja karyawan BPKAD Kabupaten Jember dapat dikatakan sangat baik bila karyawan dapat menjalankan tugas yang ada dengan baik dan tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target atau bahkan melebihi target yang ditetapkan, serta memiliki hasil kerja yang sangat memuaskan. Kinerja karyawan BPKAD Kabupaten Jember dapat dikatakan baik bila karyawan dapat menjalankan tugas yang ada dengan baik dan tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan, serta memiliki hasil kerja yang memuaskan. Kinerja karyawan BPKAD Kabupaten Jember dikatakan cukup baik bila karyawan dapat menjalankan tugas yang ada, menyelesaikan pekerjaan dengan setidaknya mendekati target yang ditetapkan, serta memiliki hasil kerja yang cukup memuaskan. Kinerja karyawan BPKAD Kabupaten Jember dikatakan kurang baik bila karyawan tidak mampu menjalankan tugas dengan tepat waktu, tidak mampu mencapai target yang ditetapkan, serta memiliki hasil kerja yang kurang memuaskan. Dapat dilihat bahwa dari tahun 2020 – 2022, hasil penilaian kinerja karyawan di BPKAD Kabupaten Jember terus mengalami penurunan sedikit demi sedikit. Salah satu faktor yang menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan di BPKAD Kabupaten Jember adalah covid-19. Setelah adanya covid-19 banyak instansi yang memberlakukan WFH (*Work From Home*). Sehingga ketika pandemi telah berakhir, banyak karyawan yang mengalami penurunan motivasi, hal ini yang pada akhirnya mempengaruhi atau menyebabkan menurunnya kinerja karyawan di BPKAD Kabupaten Jember. Jika penilaian kinerja di BPKAD Kabupaten Jember dibiarkan menurun, hal ini dapat menyebabkan beberapa dampak negatif diantaranya kedisiplinan karyawan menurun, tanggung jawab terhadap pekerjaan berkurang, dan hasil kerja menjadi kurang memuaskan. Selain itu, ini bisa mempengaruhi

hubungan antar karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat. Jika tidak ditangani dengan baik, penurunan kinerja dapat berdampak pada keseluruhan prestasi kerja di BPKAD Kabupaten Jember. Fenomena terkait kinerja karyawan ini diduga didasari oleh motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang ada di BPKAD Kabupaten Jember. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik dapat memberikan motivasi tersendiri bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik, dalam hal ini adalah karyawan yang berstatus PNS di BPKAD Kabupaten Jember.

Penelitian mengenai motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Penelitian yang dilakukan oleh Adha et al (2019) menyatakan bahwa motivasi tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Safitri & Hirawati (2022). Namun hasil penelitian Delvianti (2019) dan Nurjaya (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan Kasino & Indrayanti (2020), hasil penelitian menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadhli et al (2023), yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Ketidak konsistenan hasil penelitian terdahulu juga terjadi pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu antara penelitian yang dilakukan oleh Haryati et al (2022), Safitri & Hirawati (2022), Saputri & Pamikatsih (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara menurut Ariani et al (2020) berpengaruh positif signifikan. Dengan melihat adanya inkonsistensi hasil penelitian-penelitian terdahulu, maka perlu dianalisis lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yang dalam hal ini dilihat dari motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan mengambil sampel pada instansi pemerintah Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Jember tahun 2020 – 2022.

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan yang dihadapi oleh instansi mengakibatkan kinerja karyawan di BPKAD Kabupaten Jember menurun, banyaknya kesalahan yang dilakukan oleh karyawan dimana masih ada beberapa kendala, diantaranya karyawan yang datang terlambat, tidak masuk kerja tanpa izin, dan kurangnya komunikasi yang baik antar individu. Menurut Multazam et al (2020) disarankan kepada pemimpin memberikan imbalan atau penghargaan tertentu (bonus) kepada bawahan jika bawahan mampu memenuhi harapan pemimpin (kinerja karyawan tinggi). Bawahan berupaya memenuhi harapan pemimpin disamping untuk memperoleh imbalan atau penghargaan, juga untuk menghindari diri dari sanksi atau hukuman. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka penulis mengemukakan rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Jember?

2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Jember?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan ruang lingkup permasalahan yang telah dirumuskan tersebut, maka tujuan dari penelitian ini diantaranya :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Jember.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Jember.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi BPKAD Kabupaten Jember
 Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pemikiran dan saran yang bermanfaat serta informasi yang dapat mendukung perencanaan dan pengambilan keputusan yang efektif bagi kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Jember dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi Akademis
 Hasil penelitian ini diharapkan sebagai sumber informasi yang berarti, memperluas, dan meningkatkan pemahaman didalam ranah akademik dalam upaya mengembangkan pengetahuan terkait motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.
3. Bagi Penulis
 Hasil penelitian ini merupakan dasar landasan untuk memperdalam pemahaman dari teori yang dipelajari di Universitas Muhammadiyah Jember, sekaligus memperluas pengetahuan mengenai isu-isu yang relevan dengan kinerja karyawan di sebuah instansi yang dimana dalam penelitian ini adalah BPKAD Kabupaten Jember, yang nantinya akan menjadi bekal penting untuk penyelesaian tugas akhir dan mencapai gelar Sarjana Manajemen.