

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Segala aktivitas dalam manajemen sumber daya manusia membutuhkan pemikiran dan pemahaman tentang apa yang akan berhasil dengan baik dan apa yang tidak akan berhasil dengan baik. Lingkungan dimana tantangan kerja yang terus berubah maka diperlukan kualitas sumber daya manusia yang berubah juga dan terus berkembang (Mangkunegara, 2017). Manajemen sumber daya manusia melibatkan segala bentuk keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusia itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pegawai atau karyawan (*man*) merupakan salah satu dari unsur-unsur manajemen, dalam sebuah organisasi pemerintahan, keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja para pegawainya (Hasibuan & Melayu, 2019). Agar aktivitas manajemen berjalan sesuai dengan yang direncanakan, organisasi atau perusahaan harus memiliki pegawai yang berkualitas, berpengetahuan, berketerampilan, dan memiliki dedikasi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat.

Secara konsep, kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan sesuai tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat memberikan gambaran dengan jelas bahwa pegawai dapat dikatakan berkinerja baik apabila hasil kerja pegawai tersebut dapat dipertanggung jawabkan secara kualitas dan kuantitas. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Kinerja dapat dikatakan pula sebagai hasil atau output dari suatu proses. Dijelaskan pula oleh Hasibuan & Melayu (2019) bahwa kinerja sebagai suatu hasil

kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu.

Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Kinerja dapat dilakukan oleh siapa saja tidak terkecuali pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Jember. Berdasarkan data yang diperoleh dari, peneliti menemukan adanya target kinerja yang belum tercapai, data tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.1:

Tabel 1.1
Pencapaian Target Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Jember

No.	Indikator	Target	2021	2022	2023
1	Pesentasi kondisi bangunan baik SD/MI	100	60	73	73,5
2	Angka partisipasi sekolah Paket A SD/MI	100	92	87	87
3	Angka melanjutkan dari SD/MI ke SMP/MTs	100	99	99,2	99,2
4	Pesentasi kondisi bangunan baik SMP/MTs	100	60	63	63
5	Angka partisipasi sekolah SMP/MTs	100	96	84,3	84,5
6	Angka melanjutkan dari SMP/MTs ke SMA/MA	100	99	99,2	99,2

Sumber : *Dinas Pendidikan Kabupaten Jember (2024)*

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa capaian kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jember masih belum optimal, hal ini dapat dilihat dari capaian masing-masing indikator yang tidak mencapai target. Secara garis besar ditemukan permasalahan mengenai kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Jember adalah kurang optimalnya kinerja pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi yang di tunjukkan dengan capaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Maka penelitian ini dilakukan untuk mengangkat beberapa faktor yang di asumsikan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai terutama pada peningkatan mutu kerja sumber daya manusia, yaitu tambahan penghasilan pegawai, lingkungan kerja dan motivasi. Berdasarkan latar belakang penelitian

yang telah disusun, peneliti tertarik untuk mengembangkan penelitian pada objek penelitian dinas pendidikan kabupaten jember yang merupakan salah satu instansi pemerintahan yang bergerak dalam bidang pelayanan pendidikan di kabupaten jember. Sebagai salah satu instansi yang terus memberikan pelayanan kepada sekolah-sekolah dan bidang pendidikan, maka dinas pendidikan pastinya tidak luput dari kritik dari masyarakat khususnya sekolah dan tenaga pendidik. Salah satu yang mempengaruhi adalah kinerja dinas pendidikan itu sendiri.

Kinerja seorang pegawai negeri sipil dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya tambahan penghasilan pegawai, lingkungan kerja pegawai tersebut, dan motivasinya. Menurut Peraturan Bupati Jember No. 2 Tahun 2023 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember, TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) merupakan insentif atau pembayaran di luar gaji yang diberikan kepada PNS di kota Jember. Beberapa penelitian menunjukkan tambahan penghasilan pegawai menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja seorang pegawai (Arnisa dkk., 2023; Hasnawati dkk., 2023; Maryani & Samtono, 2023; Rahman dkk., 2022; Sumiaty dkk., 2023; Yalitoba, 2019). Namun pada penelitian lain yang dilakukan oleh Nanuru dkk. (2021) mendapatkan hasil yang berbeda dimana tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara tambahan penghasilan pegawai dengan kinerja pegawai.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Darmawan dkk., 2021; Fryson, 2024; Haeroflatna dkk., 2021; Lianasari & Ahmadi, 2022; Marsyanda & Rozaq, 2024; Pittaloka & Foeh, 2024; Saputra & Fernos, 2023; Wahyuni & Budiono, 2022; Wuwur dkk., 2023; Zhenjing dkk., 2022). Pada penelitian lain seperti yang

dilakukan oleh Wulandari dkk. (2023) ditemukan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah variabel selanjutnya yang juga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja. Robbins & Judge (2024) mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan yang dapat menggerakkan karyawan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi digunakan sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan kegigihan usaha seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Menurut, Hasnawati dkk. (2023), Maryani & Samtono (2023), Nining dkk. (2023), Pittaloka & Foeh (2024), Saputra & Fernos (2023), Umar & Norawati (2022), Viorenchea dkk. (2022), Wuwur dkk. (2023) mendapatkan hasil penelitian bahwa motivasi dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Adha dkk. (2019) mendapatkan hasil bahwa motivasi tidak mempengaruhi kinerja secara signifikan. Selain penelitian-penelitian pengaruh langsung tersebut, peneliti juga menemukan beberapa penelitian terdahulu yang meneliti variabel motivasi dalam memediasi pengaruh antara tambahan penghasilan pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Menurut Hasbulloh dkk., (2022) motivasi dapat memberikan efek mediasi yang signifikan antara tambahan penghasilan pegawai dalam mempengaruhi kinerja seorang pegawai, akan tetapi pada penelitian Maryani & Samtono (2023) mendapatkan hasil bahwa tambahan penghasilan pegawai tidak berpengaruh signifikan pada kinerja dengan mediasi dari motivasi. Hasil penelitian dari Viorenchea dkk. (2022); Wahyuni & Budiono (2022) mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh signifikan pada kinerja dengan mediasi dari motivasi, namun pada penelitian yang dilakukan oleh Lianasari & Ahmadi (2022) menemukan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja dengan mediasi dari motivasi.

Peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara tambahan penghasilan pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel *intervening* karena peneliti masih menemukan inkonsistensi hasil pada beberapa penelitian terdahulu, selain itu juga belum ditemukan adanya peneliti yang melakukan penelitian dengan variabel-variabel dan dilakukan pada objek penelitian

yang akan peneliti tuju. Berdasarkan pemaparan teori empiris, *research gap*, serta di dukung dengan data dari Dinas Pendidikan Jember, maka peneliti beranggapan bahwa penelitian ini penting untuk dilakukan. Peneliti menyimpulkan bahwa penelitian ini berjudul **“Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jember”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan teori dan *research gap* maka penulis merangkum rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah tambahan penghasilan pegawai berpengaruh terhadap motivasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jember?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jember?
3. Apakah tambahan penghasilan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jember?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jember?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jember?
6. Apakah tambahan penghasilan pegawai berpengaruh terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel *intervening* pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jember?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel *intervening* pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian pada penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji & menganalisis pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap motivasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jember;
2. Untuk menguji & menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jember;
3. Untuk menguji & menganalisis pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jember;
4. Untuk menguji & menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jember;
5. Untuk menguji & menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jember;
6. Untuk menguji & menganalisis pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel *intervening* pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jember;
7. Untuk menguji & menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel *intervening* pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat praktisi
 - a. Bagi Dinas Pendidikan kabupaten jember, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kritik dan saran bagi kinerja para pegawai pada dinas pendidikan kabupaten jember, serta dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai masukan untuk dipergunakan sebagai bahan dalam menyusun kebijakan guna meningkatkan pelayanan dan kinerja kepada sekolah serta tenaga pendidik.
 - b. Bagi *stakeholder*, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan gambaran tentang faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pada pegawai.

2. Manfaat akademis

- a. Bagi universitas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan kontribusi dalam mengembangkan teori-teori mengenai kinerja khususnya pada lingkungan pendidikan, sehingga nantinya dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi dunia ilmu pengetahuan pada umumnya dan khususnya bagi bidang keilmuan manajemen sumber daya manusia.
- b. Bagi penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bukti empiris tentang variabel-variabel yang di teliti, sehingga dapat dikembangkan dengan menambah variabel yang berbeda pada penelitian selanjutnya.

3. Manfaat Kebijakan

Memberikan arahan kebijakan untuk pengembangan pelayanan bagi pemerintah kabupaten jember wilayah selatan agar dapat lebih baik lagi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

