

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada perkembangan globalisasi ini, banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan Kinerja Pegawai yang lebih baik karena dijamin Globalisasi perusahaan-perusahaan di Indonesia terus mengalamipersaingan yang sangat ketat sehingga perusahaan harus lebih meningkatkan perusahaannya terutama dibagian Sumber Daya Manusia)untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat. Masalah sumber daya manusia menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan untuk tetap bertahan. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan SDM yang berkualitas. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal, untuk mencapai tujuan organisasi dalam ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan Pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja.

Untuk meningkatkan keterampilan Pegawai manajemen umumnya berpikir sederhana, yakni dengan melatih melalui kursus-kursus keterampilan atau pendidikan yang lain. Hal demikian juga tidaklah salah, tetapi seseorang bisa terampil melakukan sesuatu dapat diperoleh dari mana saja, misal dari teman yang selalu berinteraksi dengannya, bakatnya, bahkan dari lingkungan kerjanya. Dengan demikian banyak hal dapat ditempuh oleh manajemen untuk meningkatkan kemampuan kerja Pegawai SDM merupakan peranan penting bagi suatu Organisasi yang mengalami kegagalan dalam mencapai tujuannya. Oleh karna itu SDM perlu mendapatkan Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja yang layak untuk dapat bekerja dengan lebih baik sehingga tercapai kinerja yang baik pula.Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya Organisasi atau Perusahaan dalam mencapai tujuan. Selain itu tinggi rendahnya Motivasi dan Lingkungan kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan provinsi Dki Jakarta Bidang keuangan dalam

meningkatkan kinerjanya dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam meningkatkan pelatihan. Peneliti ini dibuat untuk meneliti ketiga hal tersebut, yaitu pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja pegawai. Sejauh mana pengaruh pelatihan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Dki Jakarta Bidang Keuangan .

Kinerja Pegawai merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas Pegawai tersebut. Dalam meningkatkan kinerja pegawai perusahaan harus dapat mengetahui faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah pelatihan dan motivasi terhadap pegawai. Menurut Raymond untuk memecahkan masalah terkait dengan peningkatan kinerja pegawai ada beberapa kemungkinan yang dapat dilakukan oleh perusahaan antara lain melalui pemberian motivasi dan pelatihan kerja. Raymond (2010). Menurut Lubis (2008) melalui pelatihan dan motivasi akan berpengaruh pada peningkatan kinerja Pegawai. Dengan motivasi yang kuat, serta pelatihan yang maksimal diharapkan kinerja yang dihasilkan Pegawai dapat meningkat sehingga tujuan atau harapan perusahaan dapat tercapai. Meskipun melalui pelatihan dan motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai tetapi pada kenyataannya masih ada perusahaan yang mengalami masalah pada kurang efektifnya pelatihan dan kurang tingginya motivasi bekerja hal tersebut terjadi pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Dki Jakarta Keuangan.

Adapun aspek-aspek standar kinerja menurut (Mangkunegara (2009) terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi proses kerja dan kondisi pekerjaan, waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja. Sedangkan aspek kualitatif meliputi: ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, tingkat kemampuan dalam bekerja, kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan, kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen). Mangkunegara, (2005). Tujuan penelitian yang ingin yang dicapai adalah menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Pelatihan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif

singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori. Pelatihan bersifat spesifik, praktik dan segera. Suatu pelatihan berupaya menyiapkan para pegawai untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi. Seiring terjadi strategi organisasi dapat menciptakan kebutuhan akan pelatihan. Pelatihan sangat penting bagi pegawai baru maupun pegawai yang sudah lama.

Motivasi berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Dalam bahasa Inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi adalah dorongan yang dimiliki individu untuk melakukan tindakan tertentu berdasarkan kebutuhannya.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar Pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja ada dua yaitu lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi Pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun dengan bawahan.

Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta Bidang Keuangan merupakan instansi yang bergerak dalam Pendidikan. Maka dari itu pelatihan dan pengembangan pegawai baru ataupun lama dalam instansi adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan Pegawai, Pegawai adalah hal yang penting bagi manajemen untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja perusahaan dan perencanaan tujuan di masa mendatang. Karena setiap individu yang berada didalam perusahaan diharapkan dapat tercapai dengan baik dengan hasil pekerjaan yang dikerjakan.

Hal tersebut merupakan tantangan bagi para Kepala Bagian sebagai pihak yang langsung berhubungan dengan para Pegawai untuk menciptakan pekerja yang handal, agar Pendidikan terus Berjalan Serta harus memiliki kemampuan memotivasi dan mempengaruhi para bawahannya dengan pengaruh yang positif. Karena dalam Instansi Pendidikan, sifatnya wajib untuk dicapai.

Hubungan antar Pegawai dengan atasan akan berpengaruh terhadap kinerja mereka, Dalam perusahaan ini para pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda tetapi mempunyai satu kesamaan yaitu semangat yang tinggi dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan perbedaan tersebut dibutuhkan kemampuan beradaptasi dengan baik agar dapat memperoleh informasi dan pengetahuan yang berguna yang baik dan komunikasi yang baik. Berikut ini data kinerja pegawai dari tahun 2019 sampai dengan 2021 :

Tabel 1.1

		Data Penilaian Kinerja			
	Nilai Kinerja	Target	Bidang Keuangan		
			2019	2020	2021
Perilaku	Nilai SKP	100%	84.8	82,0	86.5
	Pelatihan	100%	83.2	81,0	84.8
	Integritas	100%	84.3	80,0	86.0
	Komitmen	100%	82.7	82,0	84.3
	Disiplin	100%	82.2	83,0	83.8
	Kerjasama	100%	81.5	81,0	83.1
	Rata – Rata	100%	83,24	81,50	84,94

Sumber: Sub Bagian Kepegawaian Dinas Dki Jakarta

Berdasarkan Tabel 1.1 pencapaian sasaran kinerja pegawai pada tahun 2019 sampai 2021 mengalami naik turun terlihat rata – rata pencapaian kinerja pada tahun 2019 sampai 2021 pada tahun 2019 Rata rata kinerja 83,24% sementara rata rata kinerja pada tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 81,50% sedangkan pada tahun 2021 kinerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 84,94 % walaupun mengalami kenaikan kinerja pegawai namun belum mencapai target 100% dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dinas Pendidikan Provisnis Dki Jakarta bidang Keuangan agar instansi dapat mencapai

Hal ini membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian serupa pada Dinas Pendidikan Dki Jakarta Bidang keuangan tentang pengaruh pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai. Instansi ini adalah lembaga Pendidikan Yang Menjunjung tinggi Kemanusiaan Dan intergritas.

Namun demikian, dalam upaya menciptakan kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dki Jakarta Bidang Keuangan nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi untuk mencapai tujuan perusahaan. Kondisi yang belum ideal kadang sering terjadi didalam perusahaan. Sehingga dapat mengakibatkan kinerja pegawai menurun yang disebabkan pelatihan karyawan kurang di tingkatkan, motivasi kerja pegawai yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan dan lingkungan kerja yang kurang memadai sehingga pekerjaan pegawai tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan dan kurang tepat waktu.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :

“Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan DKI Jakarta Bidang keuangan ‘



B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Pelatihan Berpengaruh Terhadap Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta Bidang Keuangan ?
2. Apakah Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan provinsi DKI Jakarta Bidang Keuangan ?
3. Apakah lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan provinsi DKI Jakarta Bidang keuangan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan provinsi DKI Jakarta Bidang Keuangan .
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan provinsi DKI Jakarta Bidang Keuangan
3. Untuk Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan provinsi DKI Jakarta Bidang Keuangan

D. Kegunaan Penelitian

Penulis memiliki harapan studi ini bisa membawa kebermanfaatan bagi semua pihak yang terlibat, khususnya:

- 1) Teoritis

Penelitian ini mampu menjadi rujukan pada meningkatkan model penelitian tentang pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai dengan objek yang lebih luas.

- 2) Akademis

Hasil penelitian ini diinginkan bisa menambah wawasan pengetahuan, serta menjadi rujukan buat para peneliti lain yang mau melaksanakan penelitian dengan judul pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai.

3) Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini bisa menyampaikan kontribusi yang penting untuk peneliti dalam meningkatkan pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan provinsi DKI Jakarta Bidang Keuangan.

