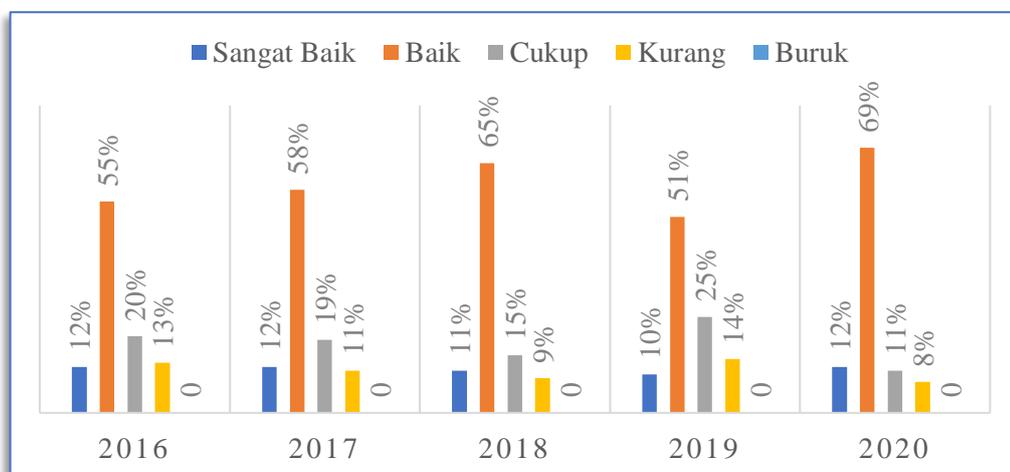


profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*), perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap jajaran pegawai pemerintah yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh tugas dan unit organisasi Instansi Pemerintah secara baik.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil tersebut dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan. Penilaian kinerja PNS adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang Pegawai Negeri Sipil dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja berdasarkan PP tersebut diatas, digunakan oleh Kementerian Agama Kanwil Provinsi Lampung yang akan digunakan untuk bahan pertimbangan penilaian kinerja. Berikut ini adalah penilaian kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung tahun 2016-2020.



Sumber: Data diolah sendiri, 2021.

Gambar 1.1 Grafik Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung 2016-2020

Berdasarkan grafik di atas, menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada kurun waktu 5 tahun terakhir yaitu dari tahun 2016 - 2020 belum sesuai harapan. Jika dilihat dari grafik diatas, pada tahun 2016 sampai dengan 2018 terjadi peningkatan di kategori cukup baik. Sedangkan pada tahun 2019 terjadi penurunan kinerja itu terjadi dikarenakan salah satunya yaitu *covid-19*. Rata-rata pencapaian prestasi kerja pegawai sudah dapat memasuki peringkat kategori baik dengan skor nilai 76 – 90. Namun masih ada beberapa unsur penilaian kerja yang masih memperoleh skor penilaian kategori cukup. Sehingga diperlukan cara-cara untuk meningkatkan kinerja pegawai supaya dapat mencapai target 100 %. Jika seorang pegawai negeri sipil memperoleh skor nilai prestasi sebesar 91 sampai keatas maka pegawai tersebut masuk kedalam kategori penilaian sangat baik, sedangkan jika memperoleh skor nilai 76-90 masuk kedalam penilaian baik, skor nilai 61-75 masuk ke dalam penilaian cukup, 51-60 masuk kedalam penilaian kategori kurang, dan 50 sampai kebawah masuk kedalam kategori buruk (Kemenag, 2018).

Dapat disimpulkan penurunan kinerja pada tahun 2019 ada beberapa pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung tersebut yang memiliki tingkat disiplin kurang baik. Hal tersebut terlihat pada pegawai yang terlambat masuk kerja dan pulang/meninggalkan kantor sebelum waktunya. Sedangkan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung berharap sebagian besar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang tinggi atau kategori Sangat Baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung masih belum sesuai yang diharapkan organisasi. Kemampuan pegawai tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja pegawai tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurunnya kinerja pegawai disebabkan beberapa faktor, berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan peneliti di Kantor Kementerian Agama Provinsi Lampung diketahui bahwa selama ini penurunan kinerja pegawai disebabkan oleh:

Tabel 1.1
Hasil Pra Survey Kinerja Pegawai

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Kurangnya kerjasama antara pegawai	5	16.7%
2	Ketidaktepatan penyelesaian tugas	7	23.3%
3	Tingkat kehadiran yang menurun	9	30.0%
4	Ketidaksesuai jam kerja	6	20.0%
5	Tidak menggunakan fasilitas yang ada	3	10.0%
	Total	30	100.0%

Sumber: Pra Survey, 2021

Tabel I.1 hasil pra survei terhadap 30 responden, menunjukkan sebanyak 5 orang (16,7%) menurunnya kinerja pegawai disebabkan ketidaktepatan penyelesaian tugas, sebanyak 7 orang (23,3%) mengatakan bahwa menurunnya kinerja pegawai karena pegawai di kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung kurang bekerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh instansi Sementara itu, sebanyak 9 orang (30,0%) mengatakan bahwa menurunnya kinerja pegawai karena tingkat kehadiran yang menurun, dan sebanyak 6 orang (20%) mengatakan bahwa menurunnya kinerja pegawai karena adanya ketidaksesuaian jam kerja, dimana sering terjadi pelanggaran jam kerja. Serta sebanyak 3 orang (10,0%) mengatakan bahwa penurunan kinerja terjadi akibat tidak menggunakan fasilitas yang di sediakan oleh Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung.

Berdasarkan hasil Temuan Audit Kinerja Tugas dan Fungsi yang dilaksanakan oleh Inspektorat Tahun 2020 yang menyatakan bahwa terdapat banyak beban kerja pegawai yang tidak sesuai dengan beban kerja yang di lakukan oleh ASN Kementrian Agama Provinsi Lampung, seperti beban kerja pada penyusunan laporan jabatan keuangan yang hanya mengerjakan pencairan. Disisi lain terdapat pula beban kerja yang berlebihan yang hanya dilakukan oleh orang orang tertentu yang bukan merupakan beban kerjanya, contohnya terdapat pegawai yang melaksanakan beban kerja pelaporan keuangan namun dibebankan pula dengan beban kerja pengelolaan barang milik negara. Permasalahan ini dikarenakan kurangnya SDM dalam pelaksanaan beban kerja yang terdapat pada setiap bidang

di Kementerian Agama Provinsi Lampung. Selain itu masih kurangnya kedisiplinan pegawai ASN, dimana hal ini dibuktikan berdasarkan rekapan absensi pegawai ASN Kementerian Agama Provinsi Lampung pada daftar hadir masuk melebihi jadwal yang ditentukan dan pulang sebelum waktunya, sehingga hal ini menyebabkan kurangnya kinerja pegawai dalam mencapai output beban kerja yang diberikan.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai (Hasibuan, 2016). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kesediaan tertentu. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman kerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik.

Faktor yang pertama yaitu kepemimpinan, kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Rivai (2019) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Penelitian yang dilakukan oleh Potu (2013) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sebagai proses, kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses dimana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para pegawai, bawahan, atau yang dipimpinnya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan suatu budaya produktif dalam organisasi.

Fenomena mengenai kepemimpinan yang terdapat di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung adalah pemimpin kurang memberikan pengarahan kepada pegawai mengenai standar operasional kerja (SOP) yang mengakibatkan lama atau lamban dalam proses administrasi, sehingga akan menguras waktu yang sangat lama juga. Hal ini membuat para pegawai merasa ketidaksesuai jam kerja. Pimpinan yang jarang sekali melakukan pengawasan terhadap para bawahannya mengakibatkan absensi pegawai dari bulan ke bulan yang banyak mengalami penurunan, datang terlambat dan pulang lebih awal yang menyebabkan penyelesaian tugas kurang optimal.

Faktor yang selanjutnya yaitu kesesuaian peran, menurut Handayani (2016) kesesuaian peran merupakan kecocokan seseorang dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan nyaman dan senang. Sedangkan menurut Sujana (2012) Kesesuaian peran mengandung makna peran yang diberikan atau tugas yang diberikan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan sehingga tidak terjadi kebingungan akan tugas dan konflik dalam pekerjaan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Van Zyl (2010) yang menemukan bahwa kesesuaian tugas memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena terdapat konflik peran dan kebingungan terhadap peran dapat menimbulkan rendahnya kinerja pegawai.

Fenomena mengenai kesesuaian peran yang terdapat di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung adalah tidak adanya konsistensi tugas dan fungsi pegawai yang seharusnya dikerjakan oleh pegawai yang berkopeten. Ketidaksesuaian tugas yang diberikan kepada pegawai yang secara nyata terlihat dari tidak adanya konsistensi latar belakang pendidikan formal dengan pekerjaan yang dibebankan. Hal ini mengakibatkan kinerja tersebut mengakibatkan ketidaktepatan penyelesaian tugas. Sebagai akibatnya seseorang yang mengalami konflik peran akan berada dalam suasana terombang-ambing, terjepit dengan serba salah.

Faktor yang terakhir adalah lingkungan kerja, kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja tempat di mana pegawai tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Siagian (2014), Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Sunyoto (2015), lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik, serta lingkungan non fisik. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai (Pradana, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Suawah (2018) dan Karyono (2021) telah membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fenomena mengenai lingkungan kerja yang terdapat di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah di berikan dikarenakan faktor lingkungan kerja yang kurang kondusif yaitu faktor lingkungan kerja fisik seperti kurangnya fasilitas kerja, peralatan pekerjaan kurang memadai, tidak adanya sarana angkutan untuk pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman juga dapat menjadikan pegawai tidak bersemangat dalam menjalankan kegiatan pekerjaannya, datang terlambat.

Dengan dilakukannya penelitian ini karena ingin mengetahui pengaruh kepemimpinan, kesesuaian peran dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini diperlukan karena dari hasil prasurvei yang dilakukan masih terlihat adanya masalah kepemimpinan dan kesesuaian peran serta lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti yang sudah dijelaskan diatas. Dengan adanya permasalahan tersebut mendorong peneliti untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kepemimpinan, Kesesuaian Peran Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil urain latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung?
2. Apakah kesesuaian peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung?
4. Apakah kepemimpinan, kesesuaian peran dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah peneliti diatas maka peneliti melakukan batasan-batasan ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ruang Lingkup Subjek
Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung.
2. Ruang lingkup Objek
Ruang lingkup objek penelitian ini adalah kepemimpinan, lingkungan kerja dan kesesuaian peran serta kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung.
3. Ruang Lingkup Tempat
Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung.
4. Ruang Lingkup Waktu
Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian dari bulan Agustus 2021 sampai dengan Oktober 2021.

5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi pengaruh kepemimpinan, kesesuaian kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan ruang lingkup penelitian, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Menganalisis dan mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung.
2. Menganalisis dan mengetahui pengaruh kesesuaian peran terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung.
3. Menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung.
4. Menganalisis dan mengetahui pengaruh kepemimpinan, kesesuaian peran dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih ilmu pengetahuan, khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan, kesesuaian peran dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung.
2. Manfaat Praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dalam bentuk saran dan kritik, sehingga Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung dapat lebih berkembang.

- b. Dapat digunakan sebagai bahan referensi yang dapat memberikan manfaat bagi peneliti dimasa datang yang juga tertarik untuk melakukan penelitian dengan permasalahan yang dibahas.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memahami lebih jelas mengenai penelitian ini, maka materi-materi yang tertera pada penelitian ini, sistematika penyampaian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang, ruang lingkup penelitian, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi penjelasan tentang teori-teori yang berhubungan dengan topik penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan bangunan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi penjelasan mengenai sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, metode analisis data, pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi penjelasan mengenai deskripsi data (deskripsi objek penelitian, deskripsi variabel penelitian), hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bagian terakhir dari laporan penelitian ini yang berisi simpulan, dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini berisi daftar buku-buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian orang lain, dan bahan-bahan lain yang dijadikan sebagai referensi dalam pembahasan skripsi.

LAMPIRAN

Bagian ini berisi data yang dapat mendukung atau memperjelas pembahasan atau uraian yang dikemukakan dalam bab-bab sebelumnya. Data tersebut dapat berupa gambar, table, formulir ataupun flowchart.