

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kunci utama dalam meningkatkan Kinerja Instansi Pemerintah adalah Produktivitas pegawai, termasuk didalamnya adalah Wilayah Kerja Bidang Pendidikan Kecamatan Ngoro Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto.

Produktivitas pegawai merupakan fondasi utama dalam meningkatkan kinerja instansi pemerintah, termasuk pada Wilayah Kerja Bidang Pendidikan Kecamatan Ngoro pada Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto. Di wilayah ini, produktivitas guru dan tenaga kependidikan sangat menentukan kelancaran layanan administrasi, pelaksanaan program, serta pencapaian target kinerja bidang pendidikan yang telah ditetapkan setiap tahun. Produktivitas yang baik tercermin dari kemampuan pegawai menyelesaikan tugas tepat waktu, menjaga kualitas dokumen dan layanan, serta merespons kebutuhan sekolah dan masyarakat secara cepat dan akurat. Namun, data absensi bulan Desember 2025 menunjukkan masih terdapat keterlambatan datang, pulang sebelum waktu, ketidakhadiran tanpa keterangan, serta berbagai kode kehadiran lain yang menggambarkan kedisiplinan belum optimal. Pola ketidakhadiran dan ketidaktepatan waktu ini dapat menyebabkan terganggunya alur pelayanan, penumpukan pekerjaan, keterlambatan penyampaian laporan, serta meningkatnya beban kerja bagi pegawai lain yang hadir tepat waktu. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa produktivitas pegawai (Y) belum berada pada tingkat yang diharapkan, sehingga diperlukan upaya untuk menganalisis

faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, khususnya motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, sebagai dasar perumusan kebijakan perbaikan kinerja di masa mendatang.

Salah satu faktor yang diduga kuat memengaruhi produktivitas pegawai adalah motivasi kerja (X1). Motivasi pegawai cenderung melemah ketika mereka merasa beban kerja tidak seimbang dengan penghargaan yang diterima, promosi jabatan fungsional berjalan lambat, serta program pengembangan karier pasca-reformasi ASN belum dirasakan optimal, meskipun secara normatif telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN. Dalam situasi tersebut, pegawai dapat merasa usahanya tidak diapresiasi secara memadai, kesempatan untuk maju terbatas, dan masa depan kariernya tidak jelas, sehingga menurunkan rasa memiliki terhadap organisasi dan komitmen untuk memberikan kinerja terbaik. Hal ini selaras dengan teori motivasi Herzberg (1959) yang membedakan faktor hygiene dan faktor motivator, dan menekankan pentingnya faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan diri untuk mendorong produktivitas. Apabila aspek-aspek motivator tersebut tidak terpenuhi, pegawai cenderung bekerja sekadar memenuhi kewajiban minimum, kurang berinisiatif, dan enggan melakukan upaya ekstra (extra role behavior) yang sebenarnya dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Dengan demikian, motivasi kerja yang rendah tidak hanya dapat menurunkan semangat dan mengurangi inisiatif, tetapi pada akhirnya juga berdampak pada produktivitas pegawai, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas hasil kerja yang dicapai.

Faktor berikutnya adalah disiplin kerja (X2). Rekapitulasi kehadiran menunjukkan masih banyak pegawai yang datang terlambat maupun pulang sebelum waktunya, serta terdapat ketidakhadiran tanpa keterangan yang tercermin dalam berbagai kode kehadiran seperti TL, PSW, dan TK. Fenomena ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan sebagian pegawai masih bermasalah, baik dari sisi kepatuhan jam kerja maupun ketaatan terhadap tata tertib dan Standar Operasional Prosedur (SOP). Pola pelanggaran disiplin tersebut tidak hanya berdampak pada berkurangnya jam kerja efektif, tetapi juga mengganggu koordinasi antarpegawai, menambah beban kerja rekan yang hadir, dan menurunkan kualitas pelayanan administrasi pendidikan kepada sekolah maupun masyarakat. Dalam jangka panjang, kondisi kedisiplinan yang kurang baik dapat membentuk budaya kerja yang permisif terhadap pelanggaran aturan, sehingga upaya peningkatan kinerja organisasi menjadi terkendala. Disiplin kerja yang rendah pada akhirnya akan menghambat penyelesaian tugas tepat waktu, mengurangi akurasi dan kerapian hasil kerja, serta menurunkan produktivitas pegawai baik secara individu maupun unit kerja secara keseluruhan.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Tabel Ketidakhadiran Pegawai Bulan
Terakhir Tahun 2025

Kode	Keterangan singkat	Jumlah pegawai*
TL1	Terlambat 0 - 30 menit	105
TL2	Terlambat 30 - 60 menit	9
TL3	Terlambat 60 - 90 menit	3
TL4	Terlambat 90 - 120 menit	51
PSW1	Pulang sebelum waktu 0 - 30 menit	2
PSW2	Pulang sebelum waktu 30 - 60 menit	4
PSW3	Pulang sebelum waktu 60 - 90 menit	2
PSW4	Pulang sebelum waktu 90 -120 menit	63
S	Sakit	2
TK	Tanpa keterangan	21

*Sumber : Rekap Absensi Guru dan Tenaga Kependidikan di Wilayah Kerja
Bidang Pendidikan Kecamatan Ngoro Tahun 2025*

Berdasarkan rekapitulasi kehadiran tersebut yang kemudian menjadi permasalahan, menunjukkan kedisiplinan dari kehadiran pegawai , terdapat keterlambatan , ketidak hadiran bahkan pulang lebih awal atau pulang sebelum waktunya.

Selain itu, lingkungan kerja (X3) juga berperan penting. Dari 29 Sekolah Dasar Negeri di wilayah kerja Kecamatan Ngoro, hanya sebagian kecil yang memiliki ruang guru dan tenaga kependidikan ber-AC, jaringan internet yang stabil, serta pemisahan ruang kepala sekolah, ruang guru, dan tata usaha yang layak. Sebagian besar sekolah masih memiliki fasilitas terbatas dan ruang kerja yang digabung, serta koneksi internet yang lambat terutama di sekolah wilayah pelosok, sehingga proses

pengelolaan administrasi, penginputan data, dan komunikasi melalui aplikasi daring sering berjalan tidak efisien dan memerlukan waktu lebih panjang daripada yang seharusnya. Survei internal tahun 2025 menunjukkan banyak pegawai yang mengeluhkan kondisi fisik dan non-fisik lingkungan kerja tersebut, baik terkait kenyamanan ruang, ketersediaan sarana kerja, maupun suasana kerja yang kadang kurang mendukung fokus dan kolaborasi. Kondisi ini dapat memunculkan kelelahan, kejenuhan, dan rasa kurang dihargai karena pegawai merasa dituntut mencapai target kinerja sementara fasilitas kerja belum sepenuhnya memadai. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan kenyamanan, mengganggu konsentrasi, mengurangi efektivitas komunikasi dan koordinasi antarpegawai, serta menimbulkan potensi kesalahan dalam pelaksanaan tugas, dan pada akhirnya menekan produktivitas pegawai, baik dari segi kecepatan penyelesaian pekerjaan maupun kualitas layanan yang diberikan kepada sekolah dan masyarakat.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas atau kinerja pegawai di berbagai sektor, baik sektor swasta, BUMN maupun instansi pemerintah. Temuan-temuan tersebut umumnya menyimpulkan bahwa pegawai dengan motivasi tinggi, disiplin yang baik, dan didukung lingkungan kerja yang kondusif cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan pegawai yang bekerja dalam kondisi sebaliknya. Namun, kajian yang secara khusus meneliti pengaruh motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap produktivitas pegawai (Y) pada guru dan tenaga kependidikan ASN

di Sekolah Dasar Negeri Wilayah Kerja Bidang Pendidikan Kecamatan Ngoro pada Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto masih sangat terbatas, baik dari sisi jumlah penelitian maupun kedalaman pengukuran indikator yang digunakan. Padahal, karakteristik ASN di sektor pendidikan, pola kerja harian, beban administrasi, tuntutan pelayanan publik, serta regulasi kepegawaian yang mengikat mereka berbeda dengan pegawai di sektor swasta yang lebih fleksibel dalam hal pengelolaan kinerja dan sistem penghargaan. Selain itu, belum banyak penelitian yang secara spesifik menggabungkan tiga variabel utama tersebut (motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja) dalam satu model regresi untuk menjelaskan produktivitas guru dan tenaga kependidikan pada konteks wilayah kerja kecamatan yang memiliki keterbatasan sarana dan karakteristik geografis tersendiri. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis secara empiris pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai, sehingga dapat menjadi dasar bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto dalam menyusun kebijakan peningkatan produktivitas guru dan tenaga kependidikan di wilayah tersebut secara lebih terarah, berbasis data, dan sesuai dengan kondisi nyata di lapangan.

Menurut Dewi Ariati (2016) dalam jurnal. Berdasarkan hasil penelitian mengatakan : motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan CV. Joyo Wijoyo Kediri. Disamping itu, nilai signifikan uji F sebesar 0.048 jauh lebih kecil dari pada taraf signifikansi yang telah ditetapkan yakni sebesar 0,05 atau 5%. Berdasarkan perhitungan diatas membuktikan bahwa H_0 ditolak sedangkan H_a diterima atau

dengan kata lain secara simultan motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Agar lebih meningkatkan produktivitas pegawai maka pemerintah dalam hal ini Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto harus memperhatikan motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja agar para pegawai mampu untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja yang lebih kondusif.

Melihat kondisi di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai di Wilayah Kerja Bidang Pendidikan Kecamatan Ngoro Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, di mana produktivitas ASN di Wilayah Kerja Bidang Pendidikan Kecamatan Ngoro pada Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto belum optimal akibat pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, oleh karenanya rumusan masalah dalam penelitian ini difokuskan pada 4 (empat) pertanyaan utama. Rumusan masalah dalam penelitian ini disusun secara spesifik sesuai variabel X1, X2, X3 dan Y sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai (Y) guru dan tenaga kependidikan ASN di Sekolah Dasar Negeri Wilayah Kerja Bidang Pendidikan Kecamatan Ngoro pada Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto?

2. Apakah disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai (Y) guru dan tenaga kependidikan ASN di Sekolah Dasar Negeri Wilayah Kerja Bidang Pendidikan Kecamatan Ngoro pada Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto?
3. Apakah lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai (Y) guru dan tenaga kependidikan ASN di Sekolah Dasar Negeri Wilayah Kerja Bidang Pendidikan Kecamatan Ngoro pada Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto?
4. Apakah motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai (Y) guru dan tenaga kependidikan ASN di Sekolah Dasar Negeri Wilayah Kerja Bidang Pendidikan Kecamatan Ngoro pada Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto?

1.3 Batasan Masalah

Demi menjaga fokus, ketajaman, dan keterukuran penelitian, batasan masalah diterapkan secara ketat agar analisis tetap relevan dengan abstrak dan sumber daya tersedia. Batasan ini mencegah perluasan scope yang dapat melemahkan validitas hasil, sekaligus menyesuaikan dengan karakteristik Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto sebagai instansi birokrasi pendidikan tingkat kabupaten.

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Subjek penelitian adalah 150 pegawai tetap Aparatur Sipil Negara (ASN), yang terdiri atas guru dan tenaga kependidikan berstatus PNS maupun PPPK

dengan masa kerja minimal dua tahun, yang bertugas di Sekolah Dasar Negeri Wilayah Kerja Bidang Pendidikan Kecamatan Ngoro pada Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto. Pegawai non-ASN seperti tenaga honorer tidak termasuk dalam cakupan penelitian.

2. Variabel yang diteliti terbatas pada tiga variabel independen, yaitu motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3), serta satu variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y) guru dan tenaga kependidikan. Indikator setiap variabel dibatasi pada lima butir pernyataan skala Likert 1-5 sesuai matriks operasional, dengan fokus pengukuran produktivitas pada ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, pemenuhan target, dan inisiatif.
3. Lokasi penelitian dibatasi pada Sekolah Dasar Negeri di Wilayah Kerja Bidang Pendidikan Kecamatan Ngoro pada Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto dan dilaksanakan tahun 2026, sehingga hasil penelitian hanya digeneralisasikan pada konteks tersebut atau konteks yang memiliki karakteristik serupa.
4. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei eksplanatori, tanpa pendalaman kualitatif melalui wawancara mendalam. Analisis dilakukan dengan regresi linier berganda, dengan asumsi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas terpenuhi.

Tabel 1.2 Ringkasan batasan masalah

Aspek Batasan	Deskripsi	Alasan
Subjek	150 pegawai tetap (ASN) Guru dan Tenaga Kependidikan di Sekolah dasar Negeri, Minimal Masa Kerja 2 Tahun	Homogenitas sampel
Variabel	3X + 1Y (20 indikator)	Keterukuran regresi
Tempat	Wilker Bidang Pendidikan Kecamatan Ngoro pada Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto Tahun 2026	Relevansi lokal
metode	Metode Kuantitatif	efisiensi analisis

Batasan ini memungkinkan generalisasi terbatas pada konteks serupa, dengan saran penelitian lanjutan untuk ekspansi.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap produktivitas pegawai (Y) guru dan tenaga kependidikan ASN di Sekolah Dasar Negeri Wilayah Kerja Bidang Pendidikan Kecamatan Ngoro pada Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas pegawai (Y) guru dan tenaga kependidikan ASN di Sekolah Dasar Negeri Wilayah Kerja Bidang Pendidikan Kecamatan Ngoro pada Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto.

3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap produktivitas pegawai (Y) guru dan tenaga kependidikan ASN di Sekolah Dasar Negeri Wilayah Kerja Bidang Pendidikan Kecamatan Ngoro pada Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan terhadap produktivitas pegawai (Y) guru dan tenaga kependidikan ASN di Sekolah Dasar Negeri Wilayah Kerja Bidang Pendidikan Kecamatan Ngoro pada Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan manfaat teoritis dan praktis yang konkret, berkontribusi pada pengembangan ilmu manajemen pendidikan dan reformasi birokrasi lokal.

1.5.1 Manfaat teoritis

- a) Memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai di sektor pendidikan.
- b) Menambah bukti empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas guru dan tenaga kependidikan ASN di lingkungan pemerintah daerah, yang dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya.

1.5.2 Manfaat praktis

- a) Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto, khususnya Wilayah Kerja Bidang Pendidikan Kecamatan Ngoro menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan program peningkatan motivasi kerja, penegakan disiplin, dan perbaikan lingkungan kerja untuk mendorong produktivitas guru dan tenaga kependidikan.
- b) Bagi guru dan tenaga kependidikan: memberikan gambaran faktor internal dan eksternal yang perlu diperkuat agar produktivitas kerja meningkat, terutama terkait motivasi pribadi, kepatuhan terhadap aturan, dan pemanfaatan lingkungan kerja.
- c) Bagi peneliti dan akademisi: menjadi rujukan dalam menyusun penelitian lanjutan dengan objek instansi pendidikan lain atau penambahan variabel lain yang belum dikaji dalam penelitian ini.