

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi yang semakin berkembang saat ini, menjadikan sektor ekonomi berubah pesat. Pada era tersebut, para pelaku ekonomi di Indonesia dituntut untuk mampu bersaing merebut pasar lokal dari pihak asing yang dapat menguasai perekonomian di dalam maupun luar negeri. Tantangan globalisasi ini berimplikasi pada perubahan berbagai tantangan kehidupan organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi perusahaan. Organisasi pemerintahan atau instansi dituntut untuk mampu mewujudkan *Good governance* atau pemerintahan yang amanah dalam memenuhi kebutuhan pelayanan publik yang optimal di bidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Perubahan-perubahan yang terjadi pada lingkungan eksternal maupun internal yang berkaitan erat dengan pengembangan dan peningkatan kemampuan organisasi tidak terlepas dari pentingnya sumber daya manusia dalam posisinya selaku perencana, pelaksana dan pengendali atas keseluruhan aktifitas suatu organisasi.

Sumber Daya Manusia merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi dan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kemajuan atau kemunduran organisasi tersebut. Jika sumber daya manusia yang ada dalam organisasi dapat berkembang dengan baik maka organisasi/perusahaan tersebut akan mengalami perkembangan yang baik pula. Begitupun sebaliknya, jika sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tidak dapat berkembang dengan baik (mengalami

masalah) maka hal tersebut akan berakibat pada mundurnya kualitas organisasi/perusahaan yang bersangkutan. Instansi pemerintahan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia serta bagaimana sumber daya manusia itu dapat dikelola. Tujuan pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan instansi pemerintahan. Pegawai merupakan asset utama instansi dan mempunyai peran yang strategis didalam instansi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas instansi. pegawai instansi bertugas sebagai abdi masyarakat, pegawai instansi harus dapat menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Tantangan besar yang dihadapi oleh instansi pemerintahan adalah bagaimana menampilkan kinerja yang profesional, memiliki etos kerja yang tinggi, keunggulan kompetitif, dan kemampuan memegang teguh etika birokrasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya guna memenuhi aspirasi masyarakat. Tantangan tersebut merupakan hal yang beralasan mengingat secara empirik masyarakat menginginkan agar instansi pemerintah dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat bekerja secara maksimal dan akhirnya dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Selain itu Tingkat kepadatan penduduk yang tinggi menjadi faktor yang mempersulit pelayanan pemerintah yang dituntut memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Jawa Barat bertugas melaksanakan sebagian fungsi pemerintahan umum dan tugas pembangunan Provinsi Jawa Barat berdasarkan kewenangan desentralisasi dan dekonsentrasi dan tugas pembantuan

bidang industri dan perdagangan fungsi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Jawa Barat penyusunan kebijaksanaan teknis di sektor perdagangan dan industri.

Hal tersebut sesuai dengan Undang-undang Nomor 07 Tahun 2014 Tentang Perdagangan, Pasal 5 ayat (1), Pasal 11, Pasal 20, dan Pasal 33. Pemberian pelayanan pemerintahan dan pelaksanaan pelayanan umum lintas di sektor perdagangan dan industri. Memfasilitasi, koordinasi dan kerja sama antar instansi pemerintah, dunia usaha, asosiasi usaha, asosiasi profesi dan lembaga pembinaan lainnya. Pembinaan teknis di sektor perdagangan dan industri. Pembinaan unit pelayanan teknis dinas. Pengembangan sistem informasi. Pelaksanaan urusan tata usaha dinas.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Jawa Barat merupakan lembaga Pemerintah yang didirikan untuk menjawab tantangan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang semakin pesat. Dimana salah satu bidangnya yaitu Perdagangan Luar Negeri tepatnya Impor memerlukan suatu program database untuk arsip Perusahaan. Untuk mendapatkan kemudahan dalam mendapatkan informasi yang diperlukan, maka diperlukan aplikasi atau suatu program yang dapat mengolah Informasi data Perusahaan dengan lebih cepat, akurat, efektif dan efisien. Rencana Kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Jawa Barat Tahun 2020 merupakan rancangan-rancangan sistem perencanaan pembangunan Tahunan Nasional, Provinsi dan Kabupaten/Kota di Jawa Barat. Pada tahap penyusunan Rancangan Rencana Strategis Dinas Perindustrian dan Perdagangan Jawa Barat Tahun 2018 - 2023. Hasil rancangan Rencana Strategis menjadi salah satu input dari penyusunan Rencana Kerja. Selanjutnya, Rencana Kerja Tahun 2020 disusun dan disempurnakan dengan

keepakatan program dan kegiatan mulai dari penyelenggaraan Focus Group Discussion (FGD) dan Forum Perangkat Daerah bidang Perdagangan dan perindustrian se-Jawa Barat.

Hasil evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan sebelumnya pun turut berkontribusi terhadap penyusunan program dan kegiatan. Indikasi terwujudnya pencapaian visi pembangunan Provinsi Jawa Barat bidang perdagangan dan perindustrian ditandai dengan Provinsi termaju dalam bidang industri manufaktur, industri jasa dan industri kreatif. Rencana Kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat Tahun 2020 berada pada masa transisi tahapan awal evaluasi dari pencapaian kinerja melalui program unggulan Tahun 2018 – 2023 yang fokus pada pertumbuhan ekonomi umat berbasis inovasi.

Pembangunan bidang perdagangan dan perindustrian dirumuskan berdasarkan isu strategis dalam rangka meningkatkan produktivitas dan daya saing ekonomi yang berkelanjutan. Program di Bidang Perindustrian yaitu Program Pembangunan Industri Logam, Mesin, Alat Transportasi dan Elektronika (ILMATE), Program Pembangunan Industri Agro, Kimia, Tekstil dan Aneka, Program Pemberdayaan Industri Pangan, Olahan dan Kemasan, Program Pemberdayaan Industri Logam yang fokus pada 10 (sepuluh) industri unggulan Jawa Barat, yaitu Industri Pangan; Industri Farmasi, Kosmetik dan Alat Kesehatan; Industri Tekstil, Kulit, Alas Kaki dan Aneka, Industri Alat Transportasi; Industri Elektronika dan Telematika; Industri Pembangkit Energi; Industri Barang Modal, Komponen, Bahan Penolong dan Jasa Industri; Industri Hulu Agro; Industri Logam Dasar dan Bahan Galian bukan Logam dan Industri Kimia Dasar berbasis Migas dan Batubara. Program di bidang perdagangan adalah Program Peningkatan

Perdagangan Luar Negeri Jawa Barat, Program Peningkatan Perdagangan Dalam Negeri, Program Perlindungan Konsumen dan Tertib Niaga, Program Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang Agro, Program Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang Logam dan Elektronika, Program Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang Air Minum Dalam Kemasan serta Program Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang Keramik dan Tabung Gas.

Sebagai Negara yang berkembang, Negara Republik Indonesia tengah menggalakan pembangunan di segala bidang, yaitu pembangunan di bidang ekonomi, sosial budaya, hukum dan lain-lain. Pembangunan tersebut bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan untuk mensejahterakan rakyat Indonesia secara adil dan makmur. Kelangsungan suatu Negara tidak terlepas dari dukungan semua pihak, baik itu perorangan atau instansi yang berperan aktif meningkatkan dan menggalakan pembangunan nasional. Salah satu faktor pendukung kinerja dalam sebuah instansi atau perusahaan adalah dengan tersedianya alat kerja berupa barang yang akan digunakan sebagai perangkat kerja karyawan. Karena begitu pentingnya alat kerja pada perusahaan maka hendaknya instansi dapat menyediakan alat-alat tersebut dengan sebaik mungkin. Salah satu alat atau perangkat untuk mendukung kinerja karyawan dalam sebuah instansi ialah tersedianya barang inventaris yang dapat di gunakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan.

Penilaian kinerja dapat menjadi alasan untuk menilai sejauh mana pekerjaan yang dilakukan seorang pegawai dapat dijalankan dengan baik atau tidak. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat diukur baik secara kualitatif maupun kuantitatif, serta menggambarkan sejauh mana sebuah organisasi telah berhasil mencapai

tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, kinerja juga menunjukkan seberapa baik perilaku pegawai dalam upaya menciptakan pencapaian tujuan organisasi. Penilaian kinerja bukan hanya sekedar menilai, namun juga sebagai bahan evaluasi untuk pegawai agar dapat memperbaiki kinerjanya sesuai dengan yang diharapkan oleh suatu organisasi instansi atau perusahaan. Penulis melakukan survey pendahuluan dengan wawancara langsung dan meminta data sekunder, dimana hasil pra survey tersebut mengungkapkan bahwa kinerja pegawai masih belum optimal dan cenderung menurun. Tabel 1.2 di bawah ini menunjukkan standar penilaian kinerja pegawai. Skala ukuran penilaian kinerja ini ditetapkan pemerintah, dan ada beberapa aspek dalam penilaian tersebut yang digunakan sebagai standarisasi kinerja pegawai dengan melihat aspek kepemimpinan, orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama.

Tabel 1.1
Skala Pengukuran Realisasi Kinerja Pegawai
di Dinas/Instansi Pemerintah Daerah di Kota Bandung

Klasifikasi	Rentang nilai
Sangat Baik	91-100
Baik	76-90
Cukup	60-75
Kurang	50-60
Buruk	< 50

Sumber : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Jawa Barat

Berdasarkan hasil rekapitulasi data penilaian kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Jawa Barat selama tiga tahun terakhir pada tahun 2017-2019.

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Dinas/Instansi Pemerintah Daerah di Kota
Bandung Tahun 2017-2019

No	Dinas/Instansi	Jumlah Pegawai	Tahun	Jenis Penilaian		
				Baik	Cukup	Kurang
1	Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan	90	2017	60	20	10
			2018	70	10	10
			2019	80	10	0

No	Dinas/Instansi	Jumlah Pegawai	Tahun	Jenis Penilaian		
				Baik	Cukup	Kurang
2	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset	101	2017	90	11	0
			2018	70	0	31
			2019	95	5	1
3	Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah	269	2017	150	100	19
			2018	200	60	9
			2019	200	55	14
4	Badan Perencanaan Pembangunan, penelitian dan Pengembangan	84	2017	80	4	0
			2018	65	10	6
			2019	84	0	0
5	Dinas Koperasi , Usaha Mikro, Kecil dan Menengah	47	2017	40	7	0
			2018	38	2	7
			2019	47	0	0
6	Dinas Pangan dan Pertanian	88	2017	70	10	8
			2018	65	20	3
			2019	80	5	3
7	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	88	2017	80	0	8
			2018	88	0	0
			2019	88	0	0
8	Dinas perindustrian dan Perdagangan	274	2017	199	75	0
			2018	185	55	34
			2019	175	34	65
9	Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman, Pertanahan dan Pertamanan	162	2017	160	2	0
			2018	145	10	7
			2019	162	0	0
10	Dinas Sosial dan Penganggulangan Kemiskinan	45	2017	40	0	5
			2018	35	5	5
			2019	45	0	0

Sumber: Dinas Perindustrian dan Perdagangan Jawa Barat

Tabel 1.3 di tiga tahun terakhir mengalami keadaan yang berbeda pada setiap dinas/instansi, berdasarkan data didapatkan bahwa terdapat peningkatan pegawai yang berada dalam kategori penilaian kinerja yang ada dari setiap tahunnya, hal tersebut dapat diartikan bahwa dari sisi kinerja bahwa kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan mengalami penurunan yang mana hal tersebut menjadi permasalahan perlu diselesaikan, Dinas Perindustrian dan Perdagangan mengalami penurunan di antara Dinas/Instansi yang lain. Dinas Perindustrian dan Perdagangan mendapat kategori kinerja yang kurang, dimana ada 34 orang pegawai pada tahun 2018 dan 65 orang pada tahun 2019. Pada tahun 2019 beberapa pegawai mengalami penurunan, disebabkan pemerintah meningkatkan standar target kerja.

Penurunan kinerja pada tahun 2019 dalam penilaian kinerja para pegawai masih belum dikatakan baik dan perlu diperhatikan lagi agar mampu memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Jawa Barat telah menetapkan sasaran strategis yang akan dicapai. Sasaran tersebut selanjutnya diukur dengan mengaplikasikan indikator kinerja utama dinas. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengacu pada intruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan keputusan kepala LAN No.239/IX/6/8/2003 tentang perbaikan pedoman penyusunan pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Dalam rangka menunjang tercapainya tujuan perdagangan, pemerintah terus berupaya mengoptimalkan kinerja biokrasi dengan meningkatkan kemampuan pemerintah baik di pusat maupun daerah agar mampu melaksanakan tugas pemerintah. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat telah menetapkan sasaran strategis yang akan dicapai. Sasaran tersebut selanjutnya diukur dengan mengaplikasikan indikator kinerja utama (IKU) dinas.

Untuk memberi makna atas keberhasilan pencapaian sasaran digunakan skala ordinal sebagai berikut :

Tabel 1.3
Skala Ordinal Untuk Keberhasilan Pencapaian Sasaran

No	Kategori	Berhasil/Tidak Berhasil
1.	Lebih dari 85	Berhasil
2.	Kurang dari 85	Tidak Berhasil

Sumber : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat

Selanjutnya adalah nilai capaian sasaran kinerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat yang diambil dari tiga tahun terakhir. Dimana terlihat nilai capaian sasaran kinerja yang ada pada saat ini masih kurang atau belum dikatakan optimal.

Berikut ini adalah hasil capaian sasaran kinerja instansi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat 2017-2019 :

Tabel 1.4
Nilai Capaian Sasaran Kinerja Instansi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat 2018-2020

Indikator kerja	2018		2019		2020	
	Target kerja	Realisasi	Target kerja	Realisasi	Target kerja	Realisasi
Meningkatnya Perlindungan Konsumen	100 %	71%	100%	83%	100%	73%
Meningkatnya kualitas pasar tradisional	100%	69 %	100%	78%	100%	72%
meningkatkan Kualitas usaha industri	100%	71 %	100%	75%	100%	73%
Meningkatnya pola distribusi barang dan pengamanan perdagangan	100%	72%	100%	80%	100%	72%

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2020

Tabel kinerja 1.5 dapat diketahui bahwa kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat masih fluktuatif, terjadinya hal tersebut bisa disebabkan oleh beberapa hal, dimana kurangnya perlindungan konsumen, serta kualifikasi distribusi. Selain itu dapat disebutkan bahwa dari indikator yang ada yaitu meningkatnya perlindungan konsumen, meningkatnya kualitas pasar tradisional, meningkatkan kualitas usaha industri, dan meningkatnya pola distribusi barang dan pengamanan perdagangan dari tahun 2018 sampai tahun 2020 realisasi kerja yang dicapai oleh instansi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat masih jauh dari target kerja yang telah ditetapkan, sehingga hal tersebut dapat diartikan bahwa kinerja pegawai yang terlibat dalam instansi tersebut belum dapat memberikan hasil yang dapat sesuai dengan target kerja yang ditentukan.

Barang dan pengamanan perdagangan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat yang belum optimal dan dirasakan masih perlu ditingkatkan lagi agar pegawai dapat mencapai tujuan organisasi.

Tabel 1.5
Hasil Kuisisioner Pra-Survey Variabel Kinerja Dinas Perindustrian dan
Perdagangan Provinsi Jawa Barat

No.	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kemampuan teknis	5	7	7	8	3	93	3.10
2	Kemampuan konseptual	0	8	15	7	0	91	3.03
3	Kemampuan interpersonal	6	15	5	4	0	113	3.77
Jumlah Skor Rata-rata								3.30
Jumlah Skor = Jumlah Frekuensi x Nilai Tiap Skor								
Skor Ideal = Jumlah Responden x Skor Tertinggi								
Realisasi (%) = (Jumlah Skor : Skor Ideal) x 100								

Berdasarkan tabel 1.6 bahwa kondisi kinerja pegawai secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dibuktikan dengan penelitian awal kepada 30 pegawai memperoleh hasil sebesar 3.30 kurang dari 3.40

Dimensi terendah yaitu kemampuan koseptual dengan nilai 3.03 yang menunjukkan bahwa kerjasama antara pegawai masih kurang baik. Dengan begitu, dapat berimbas pada tidak sesuai nya pencapaian target kerja yang sudah ditetapkan. Instansi mengharapkan setiap pegawainya dapat bekerja sama secara optimal sehingga dapat menunjang kinerja yang baik bagi instansi. Selain itu kemampuan teknis dan kemampuan konseptual dari pegawai merupakan faktor yang sangat menentukan apakah pegawai tersebut dapat memberikan kinerja yang baik ataupun tidak, dengan kemampuan teknis yang kurang baik pegawai kurang mampu menerapkan konsep kerja dalam praktek kerja sehari-hari, selain itu dengan kurang baiknya kemampuan konseptual pegawai menyebabkan pegawai kurang dapat memahami dengan baik bagaimana pekerjaan secara menyeluruh. Kinerja pegawai menjadi sangat penting di perusahaan atau suatu instansi dimana dengan pengukuran kinerja yang dilakukan dapat diketahui bahwa apakah pegawai memiliki kompetensi yang benera-benar dibutuhkan oleh perusahaan/instansi, selain itu pengukuran kinerja terhadap pegawai dapat menjadi acuan organisasi

dalam menilai setiap pegawai yang ada di perusahaan, dengan begitu pengukuran kinerja pegawai menjadi sangat penting bagi perusahaan dalam menjaga kinerja yang dihasilkan pegawai-pegawainya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai juga harus diperhatikan guna pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, serta perilaku nyata seorang pegawai yang menampilkan teori yang mendeskripsikan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan variabel.

Beberapa faktor yang bermasalah terhadap kinerja pegawai, diantaranya manajemen waktu, lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi, kompensasi, kepemimpinan, keterampilan kerja dan komitmen pegawai. Selanjutnya penulis melakukan pra-survey kepada 30 orang pegawai dengan menggunakan 8 (delapan) variabel bebas untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja dan mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja dan mengetahui apa saja yang bermasalah terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil yang di dapat sebagai berikut

Tabel 1.6
Hasil Kuisisioner Pra-Survey Kondisi yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat

Variabel	Unsur yang dinilai	Frekuensi					Total	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Manajemen Waktu	Perencanaan Waktu	9	7	10	3	1	110	3,66
	Pengorganisasian Waktu	10	10	5	3	2	113	3,73
	Pengendalian Waktu	9	8	10	1	2	111	3,66
SKOR RATA-RATA								3,68
Lingkungan Kerja	Rasa aman	10	10	5	5	0	115	3,83
	Kebersihan	4	6	13	4	1	92	3,06
	Fasilitas	5	8	14	2	1	104	3,46
	Hubungan Harmonis	10	17	3	0	0	127	4,23
SKOR RATA-RATA								3,64
Disiplin Kerja	Frekuensi kehadiran	5	5	11	7	2	94	3,13
	Tingkat kewaspadaan karyawan	4	7	12	5	2	96	3,23

Variabel	Unsur yang dinilai	Frekuensi					Total	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
	Ketaatan pada standar kerja	5	8	12	4	1	102	3,40
	Ketaatan pada peraturan kerja	3	6	13	6	2	92	3,06
	Etika kerja	5	7	14	4	0	103	3,43
SKOR RATA-RATA								3,25
Motivasi Kerja	Kebutuhan Berprestasi	8	7	7	4	4	101	3,36
	Kebutuhan berafiliasi	10	10	4	3	3	111	3,70
	Kebutuhan berkuasa	4	10	8	5	3	97	3,23
SKOR RATA-RATA								3,43
Kompensasi	Gaji	8	9	7	3	3	106	3,53
	Bonus	9	9	7	3	2	110	3,67
	Tunjangan	8	9	8	3	2	108	3,60
	Penghargaan	9	8	7	4	2	108	3,60
SKOR RATA-RATA								3,60
Kepemimpinan	Pengaruh	6	8	6	7	3	97	3,23
	Legitimasi	7	8	7	6	2	102	3,40
	Tujuan	7	6	8	6	3	98	3,27
SKOR RATA-RATA								3,30
Keterampilan Kerja	Kecakapan	6	13	3	5	3	104	3,47
	Kepribadian	6	10	10	2	2	106	3,53
	Latihan	8	9	7	4	2	107	3,57
SKOR RATA-RATA								3,52
Komitmen Pegawai	Komitmen afektif	8	7	7	4	4	101	3,36
	Komitmen normatif	4	10	8	5	3	97	3,23
	Komitmen berkelanjutan	10	10	4	3	3	111	3,70
SKOR RATA-RATA								3,43

Sumber : Data Pra-survey diolah oleh peneliti 2020

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa tanggapan pegawai mengenai delapan (8) variabel bebas yang bermasalah terhadap kinerja pegawai yang memperoleh nilai terendah yaitu variabel disiplin kerja dan kepemimpinan. Menurunnya kinerja pegawai disebabkan oleh variabel disiplin kerja dan kepemimpinan yang terjadi sehingga menyebabkan kinerja menurun. Sesuai dengan jurnal Theo Haimann dalam Nawawi (2017:85), menyatakan bahwa disiplin kerja dikatakan baik apabila karyawan mengikuti aturan-aturan organisasi, dan dikatakan buruk apabila tidak mengikuti atau melanggar aturan-aturan tersebut.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai peran pemimpin dalam organisasi sangat berpengaruh, hal ini memberikan indikasi bahwa seorang pemimpin mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya, untuk berpikir, bertindak dan memberikan contoh atau perilaku yang positif. Sama halnya dengan jurnal Luh Dina Ekasari (2017), ketika pemimpin dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap pegawainya dengan baik maka kinerja pegawai tersebut mengalami peningkatan. Selain itu kepemimpinan menjadi suatu yang berpengaruh terhadap bagaimana memperlakukan pegawai ketika bekerja di perusahaan, ketika kepemimpinan yang diterapkan dapat berjalan dengan baik dimana pegawai merasa pimpinan yang ada senantiasa memberikan arahan-arahan yang berdampak kepada pegawai nyaman ketika bekerja di perusahaan, dengan nyamannya pegawai nyaman bekerja di perusahaan maka diharapkan bahwa pegawai dapat memberikan kinerja yang baik.

Upaya untuk menjadikan landasan penelitian dengan tujuan memperkuat penelitian ini maka penulis menggunakan kuisisioner untuk mengukur dan mengetahui variabel disiplin kerja dan kepemimpinan pada Disiplin Kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat.

Untuk mengetahui lebih mendalam mengenai permasalahan kinerja karyawan penulis melakukan kuisisioner pendahuluan mengenai 2 variabel yang diduga kondisinya paling berpengaruh yaitu variabel disiplin kerja dan kepemimpinan. Berikut adalah data yang diperoleh penulis dalam kuisisioner pendahuluan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat, yaitu:

Tabel 1.7
Disiplin Kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan
Provinsi Jawa Barat

Variabel	Unsur yang dinilai	Frekuensi					Total	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Disiplin Kerja	Frekuensi kehadiran	5	5	11	7	2	94	3,13
	Tingkat kewaspadaan karyawan	4	7	12	5	2	96	3,23
	Ketaatan pada standar kerja	5	8	12	4	1	102	3,40
	Ketaatan pada peraturan kerja	3	6	13	6	2	92	3,06
	Etika kerja	5	7	14	4	0	103	3,43
	Skor Rata-rata							

Sumber: Data Pra-survei diolah oleh peneliti, 2020

Berdasarkan pada tabel 1.8 yang penulis sajikan diatas, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai rata-rata 3.25 yang artinya cenderung kurang baik atau belum optimal. Penyebab dari hasil rata-rata yang belum optimal tersebut ditandai dengan warna merah hal ini disebabkan dari pernyataan pada nomor 1 frekuensi kehadiran dengan hasil rata-rata 3.13 dan pada nomor 4 dengan hasil rata-rata 3,06. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi bahwa hal ini disebabkan masih adanya pegawai yang masuk dan pulang kerja tidak tepat waktu dan masih ada pegawai yang melanggar aturan. Terlihat pada saat jam istirahat, masih saja ada pegawai yang terlambat masuk dan mengulur-ulurkan waktu terkesan tidak memperdulikan, serta ada sebagian pegawai yang meninggalkan tugasnya saat jam kerja tanpa izin.

Disiplin kerja pegawai yang tinggi dapat meningkatkan kinerja instansi yang lebih optimal lagi, karena tidak ada organisasi atau instansi yang berprestasi tanpa melaksanakan disiplin yang tinggi. Untuk mencapai suatu tujuan instansi

diperlukan adanya karyawan yang penuh kesadaran, ketaatan dan tanggung jawab atas segala pekerjaan yang telah diberikan dan telah dikerjakan.

Instansi diharapkan mampu menjaga ataupun memotivasi pegawai agar produktifitasnya stabil karena hal tersebut mendorong pegawai dalam melaksanakan tugasnya supaya prestasi kerja dan kinerja dalam perusahaan bisa terpenuhi. Dimana faktor-faktor penyebab menurunnya kinerja pegawai dalam bidang produksi berdampak pada kenaikan jumlah absensi pegawai. Hal ini tentu saja membawa dampak buruk bagi instansi, karena pegawai yang mempunyai komitmen yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah pula. Disiplin kerja berpengaruh terhadap pencapaian kinerja pegawai apabila pegawai disiplin maka kinerja pegawai tersebut baik.

Disiplin kerja pegawai dapat salah satu faktor yang menjadi penting dalam menjaga kinerja pegawai, dikarenakan ketika pegawai kurang memiliki disiplin kerja yang tinggi terhadap peraturan-peraturan yang ada di perusahaan menyebabkan hal tersebut membuat pegawai pun acuh terhadap tanggungjawab yang ada di perusahaan dan kurang maksimal dalam bekerja, dimana berdasarkan hasil prasurevey yang dilakukan diketahui bahwa frekuensi kehadiran pegawai yang berada dalam kategori kurang baik dimana hal tersebut dapat disebutkan bahwa pegawai sering tidak bekerja dengan tidak memberikan alasan yang penting selain itu berdasarkan prasurevey yang telah dilakukan bahwa pegawai kurang memiliki ketaatan pada peraturan kerja yang ada di perusahaan.

Berikut adalah data yang diperoleh penulis dalam kuesioner pendahuluan mengenai kepemimpinan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat , yaitu:

Tabel 1.8
Kepemimpinan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan
Provinsi Jawa Barat

Variabel	Unsur yang dinilai	Frekuensi					Total	Rata- rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kepemimpinan	Pengaruh	6	8	6	7	3	97	3,23
	Legitimasi	7	8	7	6	2	102	3,40
	Tujuan	7	6	8	6	3	98	3,27
Skor Rata-rata								3.30

Sumber : Data Pra-survei diolah oleh peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 1.10 variabel kepemimpinan yang penulis sajikan diatas, menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai rata-rata 3.30 yang artinya cenderung kurang baik atau belum optimal. Penyebab dari hasil rata-rata yang belum optimal tersebut ditandai dengan warna merah hal ini disebabkan dari pernyataan pada nomor 1 dengan hasil rata-rata 3.23 dan yang terkecil pada nomor 3 dengan hasil rata-rata 2.27. Setelah itu dilakukan lah wawancara sebagai bukti penyebab kurangnya hasil dari rata-rata keseluruhan kuesioner.

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsurunsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.. Di setiap organisasi pasti ada pemimpin dan dipimpin. Pemimpin harus berhubungan baik dengan siapa saja yang dipimpinnya. Pemimpin harus mengenal dan mengetahui orang – orang yang ia pimpin dalam suatu organisasi. Pemimpin pun bertanggung jawab akan semua hal yang menyangkut organisasi yang ia jalankan. Organisasi akan berjalan dengan baik, ketika peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi itu dijalankan dengan

sebaik – baiknya dan penuh dengan tanggung jawab, namun sebaliknya, jika peran kepemimpinan tidak dilaksanakan sesuai dengan aturan main yang ada maka akan timbul berbagai persoalan yang dapat menghambat atau mempengaruhi kinerja orang – orang yang dipimpinnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai terkait dengan dimensi pengaruh bahwa, kurangnya pemimpin dalam menciptakan komunikasi yang baik dan harmonis dengan bawahannya sehingga pemimpin tersebut kurang bisa berkoordinasi dengan baik melalui pegawainya. Begitupun berdasarkan wawancara melalui pegawai terkait dengan dimensi tujuan bahwasanya pimpinan kurang memiliki kemampuan dalam memberi arahan yang dapat dimengerti pegawainya sehingga cenderung merasa kurang bisa memahami setiap instruksi yang diberikan oleh pimpinan nya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang ada yang mencakup kedalam penelitian yang meliputi faktor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat yaitu pada disiplin kerjadan kepemimpinan.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah dibahas, dapat diidentifikasi masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang dilakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai

- a. Target kerja yang diberikan instansi dan pemerintahan belum tercapai.
- b. Kemampuan Konseptual masih belum tercapai.
- c. Kemampuan Teknis masih belum mencapai standar.

2. Disiplin Kerja

- a. Disiplin kerja pegawai yang belum tercapai.
- b. Menyalah gunakan wewenang.

3. Kepemimpinan

- a. Pemimpin kurang memiliki kemampuan dalam memberi arahan yang dapat dimengerti oleh bawahannya.
- b. Pemimpin kurang mampu menciptakan komunikasi yang baik terhadap bawahannya.
- c. Kemampuan pemimpin dalam memberikan motivasi masih belum efektif.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, dapat dirumuskan pokok permasalahannya sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat.

2. Bagaimana kepemimpinan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat.
3. Bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat.
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa :

1. Disiplin kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat.
2. Kepemimpinan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat.
3. Kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat.
4. Besarnya pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ini pada dasarnya mengandung dua manfaat, yaitu dua manfaat sebagai kegunaan teoritis dan juga kegunaan praktis. Dibawah ini adalah manfaat dan kegunaan-kegunaan dalam penelitian ini yaitu

sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Peneliti berharap agar penelitian ini dapat menambah wawasan, pengetahuan dan menambah ilmu yang didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.
2. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik.
3. Mampu menghasilkan suatu referensi yang yang berguna bagi lingkungan kampus Universitas Pasundan juga diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan yang bermanfaat.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis
 - a) Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang sedang diteliti yaitu disiplin kerja, kepemimpinan dan kinerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat.
 - b) Sebagai kajian mengenai peranan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat dalam tugasnya sebagai perangkat pemerintah daerah memelihara ketentraman, ketertiban umum dan menegakan peraturan daerah serta penyelamatan lainnya.
 - c) Menjadi acuan penulis untuk melatih kemampuan dalam mengkaji

sehingga dapat menganalisa teori yang bersumber dari kuliah dan mengimplementasikannya pada peraturan yang ada di masyarakat.

2. Bagi Instansi

- a) Hasil penelitian ini memberikan informasi tentang besarnya pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat, sehingga dapat digunakan sebagai bahan evaluasi pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja dan kualitas sumber daya manusiakedepannya dapat berguna untuk lebih memajukan organisasi.
- b) Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dengan baik.
- c) Dapat digunakan sebagai masukan referensi bagi instansi untuk mengambil kebijakan atau keputusan yang dipandang perlu dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi.

3. Bagi Pihak Lain

- a) Dapat dijadikan bahan referensi bagi peneliti lain yang mempunyai penelitian sejenis. Sebagai dokumentasi untuk melengkapi sarana dalam menyediakan bahan bagi pihak yang membutuhkan.
- b) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan dan pengalaman secara langsung dalam menghadapi permasalahan yang ada dalam dunia kerja.