

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Suatu lembaga dapat berjalan efektif dan melaksanakan amanatnya dengan baik apabila memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Dalam suatu instansi atau perusahaan kemungkinan akan timbul permasalahan – permasalahan yang tidak bisa dipastikan walaupun sudah direncanakan dengan sebaik – baiknya. Oleh karena itu instansi sebisa mungkin membuat para pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dalam keadaan tenang dan nyaman, tanpa ada kecemasan ataupun ketegangan yang dirasakan.

Sumber Daya Manusia terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. SDM menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Dalam sebuah perusahaan Peralatan yang handal tanpa peran aktif SDM, maka tidak ada yang jadi atau tidak berarti apa-apa. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa sejak lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan diperoleh oleh usaha dengan melakukan belajar dan pelatihan.

Instansi pemerintah harus melakukan pemberdayaan manusia secara merata di dalam lingkungan internalnya. Manusia yang dimaksud adalah pegawai negeri instansi pemerintah yang telah memenuhi syarat – syarat tertentu menurut

undang-undang yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang, melaksanakan tugas sesuai dengan jabatan Negeri atau tugas Negara yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan diberikan kompensasi yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Menurut Peraturan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok – Pokok Kepegawaian, pegawai negeri instansi pemerintah terdiri dari 3 bagian yaitu: PNS (Pegawai Negeri Sipil), Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, Anggota Tentara Nasional Indonesia.

Namun peraturan tersebut sekarang tidak berlaku dan berganti menjadi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara atau ASN bahwa pegawai negeri instansi pemerintah terdiri dari 2 bagian yaitu: PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK/P3K). Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi (PERMENPAN RB) Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang dimana terdapat program penguatan akuntabilitas kinerja dalam rangka reformasi birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN (Korupsi, Kolusi, Nepotisme), meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi.

Akuntabilitas Kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran atau target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah

yang disusun secara periodik. Penguatan akuntabilitas kinerja dilakukan dengan cara penerapan SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) yang sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP dan 4 evaluasi implementasi SAKIP yang berfungsi untuk mendorong adanya peningkatan kinerja instansi pemerintah secara konsisten serta mewujudkan capaian kinerja (hasil) instansinya sesuai yang diamanahkan dalam RPJMN (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional) atau RPJMD (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah).

SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Evaluasi atas implementasi SAKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan akuntabilitas dan kinerja instansi/unit kerja pemerintah. Berikut merupakan penilaian kategori akuntabilitas kinerja instansi pemerintah:

**Tabel 1.1**  
**Penilaian Kategori Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**

No.	Kategori	Nilai Angka	Interpensi
1.	AA	>90 – 100	Sangat Memuaskan
2.	A	>80 – 90	Memuaskan
3.	BB	>70 – 80	Sangat Baik
4.	B	>60 – 70	Baik
5.	CC	>50 – 60	Cukup/Memadai
6.	C	>30 – 50	Kurang
7.	D	0 – 30	Sangat Kurang

Sumber: PERMENPAN RB Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkatan nilai kategori instansi pemerintah yang berfungsi untuk menentukan di posisi mana instansi pemerintah tersebut yang memiliki tingkat kinerja akuntabilitas sangat memuaskan sampai kinerja akuntabilitas yang sangat kurang. Penilaian tersebut berfungsi juga sebagai bahan perbandingan yang kemudian di evaluasi dari segi kelayakan, efisiensi dan efektivitasnya. OPD (Organisasi Perangkat Daerah) merupakan perangkat pemerintah daerah baik tingkat Provinsi maupun Kabupaten/Kota di Indonesia yang bertanggung jawab kepada Gubernur/Bupati/Walikota dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan dekonsentrasi/tugas pemerintahan di bidang tertentu di daerah provinsi, kabupaten, atau kota.

Pembentukan OPD yaitu pada tahun 2007 di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 sebagai perubahan terhadap Peraturan Pemerintah sebelumnya. Untuk lebih jelas mengenai perbedaan peringkat OPD (Organisasi Perangkat Daerah) yang berada di Kota Tasikmalaya.berikut merupakan Nilai Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Kota Tasikmalaya tahun 2019 sampai tahun 2021 :

**Tabel 1.2**  
**Nilai Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)**  
**Kota Tasikmalaya Tahun 2019-2021**

No.	Nama OPD	Nilai Kinerja		
		2019	2020	2021
1.	Sekretariat Daerah	BB	BB	A
2.	Sekretariat DPRD	B	B	BB
3.	Inspektorat Daerah	BB	BB	A
4.	Dinas Pendidikan	B	BB	BB
5.	Badan Pendapatan Daerah	B	BB	BB
6.	BAPPELTIBANGDA	BB	BB	A
7.	BKPSDM	B	BB	A

8.	Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah	BB	BB	A
9.	Dinas Kesehatan	B	B	BB
10.	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	B	BB	A
11.	Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman	B	B	BB
12.	Dinas Koperasi, UMKM dan Pencatatan Sipil	B	BB	BB
13.	Dinas Perhubungan	BB	BB	A
14.	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	B	B	BB
15.	Dinas Sosial	CC	B	B

Sumber: Inspektorat Kota Tasikmalaya, olah data (2022)

Berdasarkan tabel 1.2 tersebut menunjukkan bahwa Dinas Sosial berada di posisi 15 OPD di atas. Pada tahun 2019, nilai evaluasi SAKIP Dinas Sosial yaitu mendapat nilai CC, lalu pada tahun 2020 dan 2021 Dinas Sosial mengalami peningkatan dalam nilai evaluasi SAKIP yaitu mendapat nilai B. Namun apabila dibandingkan dengan OPD Kota Tasikmalaya yang lain yaitu memiliki nilai rata-rata lebih tinggi dibandingkan dengan Dinas Sosial yang masih rendah dalam hal nilai evaluasi SAKIP di Kota Tasikmalaya. Hal ini membuktikan bahwa Dinas Sosial perlu meningkatkan kembali nilai evaluasi SAKIP agar dapat meraih posisi terbaik di dalam OPD Kota Tasikmalaya dan reputasi di mata masyarakat yang semakin baik.

Dinas sosial merupakan salah satu dari Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah yang melaksanakan urusan Pemerintah Daerah dan pelayanan umum kepada masyarakat dalam bidang sosial. Dinas sosial mempunyai tugas pokok membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan daerah dan pembantuan di bidang sosial. Adapun susunan organisasi dinas sosial yang dipimpin oleh Kepala dinas, Sekertariat (meliputi: Sub Bagian Tata Usaha, Kelompok Jabatan Fungsional dan Kelompok Jabatan Pelaksana), Bidang Pemberdayaan Sosial (meliputi: Kelompok Jabatan Fungsional dan Kelompok Jabatan Pelaksana), Bidang Rehabilitasi Sosial (meliputi: Kelompok Jabatan

Fungsional dan Kelompok Jabatan Pelaksana), Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial (meliputi: Kelompok Jabatan Fungsional dan Kelompok Jabatan Pelaksana), dan UPTD (Unit Pelayanan Teknis Daerah).

Dinas sosial adalah unsur pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, yang dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana yang dimasuk dalam pasal 47 menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Perumusan kebijakan dalam penyelenggaraan urusan sosial
2. Pelaksanaan kebijakan dalam penyelenggaraan sosial
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya
4. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan system karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serat perilaku PNS. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 terdapat dua aspek penilaian kinerja PNS, yaitu hasil kerja yang dicapai pada unit kerja sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), dan penilaian terhadap perilaku kerja. SKP ini adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai pada periode tertentu. PP No.30 Tahun 2019 memberikan kebebasan untuk menggunakan pengukuran kinerja setiap bulan, trwiulan, semesteran atau tahunan disesuaikan dengan

kebutuhan prinsip setiap organisasi. SKP pada dasarnya memuat kinerja utama yang harus dicapai seorang PNS setiap tahunnya.

**Tabel 1.3**  
**Penilaian Kinerja PNS**

No.	Penilaian Kinerja	Nilai
1.	Sangat Baik	1. Nilai dengan angka 110-120, dan 2. Menciptakan ide baru/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat organisasi atau negara.
2.	Baik	Nilai yang diperoleh 90 – 120
3.	Cukup	Nilai yang diperoleh 70 – 90
4.	Kurang	Nilai yang diperoleh 50 – 70
5.	Sangat Kurang	Nilai yang diperoleh dibawah 50

Sumber: Disarikan dari PP No. 30 Tahun 2019

Berdasarkan tabel 1.3 di atas bahwa penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), ini dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut:

1. Sangat baik, apabila PNS memiliki 1) nilai dengan angka 110 (Seratus sepuluh) – 120 (seratus duapuluh; dan 2) menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberikan manfaat bagi organisasi atau negara;
2. Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 90 (Sembilan puluh) – angka 120 (seratus dua puluh);
3. Cukup, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 70 (tujuh puluh) – angka 90 (Sembilan puluh);
4. Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 50 (lima puluh) - angka 70 (tujuh puluh);
5. Sangat kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka <50 (lima puluh).

**Tabel 1.4**  
**Data Hasil Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Tasikmalaya Pada Tahun**  
**2019-2021**

<b>Tahun</b>	<b>Nilai</b>	<b>Predikat</b>
2019	87,19	Baik
2020	84	Cukup
2021	76-90	Cukup

Sumber: Dinas Sosial Kota Tasikmalaya (2022)

Berdasarkan tabel 1.4 di atas dapat dijelaskan pada tahun 2019, nilai dan hasil keseluruhan kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Tasikmalaya adalah 87,19. Kemudian pada tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 3,19 dengan nilai 84. Akan tetapi pada tahun 2021 kinerja pegawai Dinas Sosial mengalami peningkatan dengan rata rata nilai setiap pegawai sebesar 76-90 (berdasarkan system yang berlaku pada tahun 2021). Berdasarkan data sekunder yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti merasa masih kurang cukup membuktikan penyebab dari belum optimalnya kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Tasikmalaya. Maka dari itu, peneliti melakukan pra-survey pada pegawai Dinas Sosial Kota Tasikmalaya untuk memperkuat penelitian ini.

Berikut disajikan dalam tabel mengenai kepuasan kerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Tasikmalaya yang melalui pra-survey 2022, penelitian ini dilakukan dengan obyek pegawai negeri sipil di Dinas Sosial Kota Tasikmalaya, alasan pengambilan obyek ini karena adanya gejala berdasarkan hasil kuisisioner yang dilakukan peneliti pada tanggal 22 Maret 2022, data kuisisioner dari instansi tersebut sebanyak 30 pegawai Dinas Sosial Kota Tasikmalaya. Prasurvey dilakukan untuk mengetahui variable apa saja yang menurut pegawai berpengaruh cukup tinggi terhadap kinerja pegawai. Hasil pra-survey yang didapatkan adalah sebagai berikut:



**Tabel 1.5**  
**Hasil Pra-Survey Variable Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota**  
**Tasikmalaya**

No.	Variable	Dimensi/ Indikator	Tingkat Kesetujuan					Jumlah skor	Mean
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	<b>Kualitas Sumber Daya Manusia</b>	Kualitas intelektual	3	4	8	5	10	75	2,5
		Pendidikan	1	7	9	12	1	85	2,8
<b>Skor Rata-Rata Kualitas Sumber Daya Manusia</b>								<b>2,7</b>	
No.	Variable	Dimensi/ Indikator	Tingkat Kesetujuan					Jumlah skor	Mean
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
2.	<b>Profesionalisme</b>	Kompetensi	0	12	2	11	5	81	2,7
		Efektivitas	0	6	7	8	9	70	2,3
		Efisiensi	2	7	8	5	8	80	2,6
		Tanggung Jawab	6	10	7	6	1	104	3,4
<b>Skor Rata-Rata Profesionalisme</b>								<b>2,8</b>	
No.	Variable	Dimensi/ Indikator	Tingkat Kesetujuan					Jumlah skor	Mean
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
3.	<b>Motivasi Kerja</b>	Kebutuhan untuk berprestasi	4	9	10	5	2	98	3,2
		Kebutuhan untuk berafiliasi	7	5	8	8	2	97	3,3
		Kebutuhan untuk berkuasa	0	7	16	5	2	88	2,9
<b>Skor Rata-Rata Motivasi Kerja</b>								<b>3,1</b>	
No.	Variable	Dimensi/	Tingkat Kesetujuan					Mean	

		<b>Indikator</b>	<b>SS</b> <b>(5)</b>	<b>S</b> <b>(4)</b>	<b>KS</b> <b>(3)</b>	<b>TS</b> <b>(2)</b>	<b>STS</b> <b>(1)</b>	<b>Jumlah</b> <b>skor</b>	
<b>4.</b>	<b>Kepemimpinan</b>	Pemimpin berinovasi	8	7	10	4	1	107	3,5
		Kepemimpinan motivator	4	10	10	5	1	101	3,3
		Kepemimpinan kontroler	5	8	7	7	3	95	3,1
<b>Skor Rata-Rata Kepemimpinan</b>									<b>3,3</b>
<b>No.</b>	<b>Variable</b>	<b>Dimensi/ Indikator</b>	<b>Tingkat Kesetujuan</b>					<b>Jumlah</b> <b>skor</b>	<b>Mean</b>
			<b>SS</b> <b>(5)</b>	<b>S</b> <b>(4)</b>	<b>KS</b> <b>(3)</b>	<b>TS</b> <b>(2)</b>	<b>STS</b> <b>(1)</b>		
<b>5.</b>	<b>Komitmen</b>	Komitmen Afketif	0	1	10	14	5	79	2,6
		Komitmen Berkelanjutan	2	4	11	7	6	79	2,6
		Komitmen Normatif	3	6	8	6	7	82	2,7
<b>Skor Rata-Rata Kualitas Komitmen</b>									<b>2,6</b>
Rata-rata responden = jumlah skor : jumlah responden (30) Jumlah skor rata-rata = Total rata-rata : jumlah pertanyaan kuisisioner									

Sumber : Hasil olah data kuisisioner Pra-survey oleh peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 1.5 menunjukkan bahwa untuk mengetahui faktor yang diduga mempengaruhi tingkat kinerja pegawai yaitu terdapat pada variabel kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen karena faktor tersebut memiliki nilai yang rendah diantara 5 variabel yang digunakan sebagai parameter penulisan. Jumlah skor rata-rata variabel profesionalisme kerja mendapatkan jumlah yang paling rendah yakni 2,5 dan jumlah rata rata variabel komitmen mendapat jumlah 2,7.

Komitmen kerja merupakan komponen yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena keterikatannya pada suatu organisasi. Komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana karyawan memihak pada organisasi dan tujuan tujuannya, serta memiliki niat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Dengan mempunyai komitmen yang tinggi dalam suatu organisasi maka akan meningkatkan kinerja yang bagus pada perusahaan tersebut. Dimensi-dimensi tersebut harus dimiliki para karyawan agar dapat bekerja secara optimal dan menciptakan suasana kerja yang kondusif yang menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, berikut ini merupakan hasil kuisisioner pra-survey mengenai variable komitmen:

**Tabel 1.6**  
**Variable Komitmen Pegawai pada Dinas Sosial Kota Tasikmalaya pada Tahun 2022**

No.	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata skor
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1.	Komitmen afektif	0	1	10	14	5	79	2,6
2.	Komitmen berkelanjutan	2	4	11	7	6	79	2,6
3.	Komitmen normatif	3	6	8	6	7	82	2,7
<b>Jumlah skor rata-rata variabel komitmen</b>							<b>2,6</b>	

Sumber: Hasil olah data kuisisioner pra-survey oleh peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 1.6 dari hasil kuisisioner mengenai komitmen menyatakan bahwa variable komitmen memiliki skor rata-rata 2,6 hal ini dapat dikatakan kurang berkomitmen. Dimensi yang memiliki rata-rata terkecil yaitu komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan dengan nilai rata-rata 2,6, yaitu karyawan masih kurang dalam melibatkan diri untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi organisasi. Tetapi karyawan berkomitmen dalam segala peraturan yang berlaku pada instansi ini adalah demi kebaikan semua karyawan, dan membuat karyawan merasa semakin tenang dalam bekerja.

Pengukuran komitmen organisasi menurut Alen dan Mayer (2017:169), mengembangkan suatu skala yang disebut *organizational commitment coessionarre* menyatakan bahwa terdapat tiga macam dimensi komitmen berkelanjutan. Komitmen afektif yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai nilainya. Komitmen normatif yaitu perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi. Komitmen berkelanjutan yaitu nilai ekonomi yang dirasakan dan bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Didalam instansi yang dimiliki komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan pribadi dan berusaha menjadi lebih baik.

Komitmen juga berarti bahwa pegawai mematuhi peraturan dan berupaya melaksanakan tugas dengan baik untuk mendukung tercapainya visi dan misi. Komitmen memegang peranan penting dalam keberhasilan pekerjaan seseorang pegawai dalam suatu organisasi. Komitmen pegawai yang rendah pada organisasi akan berdampak pada pegawai itu sendiri dan terhadap organisasi. Komitmen pegawai yang tinggi dari organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absen berkurang, loyalitas pegawai dan lain lain. Selain itu, komitmen juga berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi. Karena itu, setiap organisasi berusaha untuk membangun komitmen organisasi pegawainya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen pegawai adalah tingkat di mana seorang pegawai mengidentifikasi diri dengan instansi dan tujuan tujuannya serta merupakan salah satu sikap yang merefleksikan peranan suka atau tidak suka dari seorang pegawai terhadap Instansi tempat ia bekerja serta berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam Instansi, karena komitmen

pegawai merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap Instansi serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi

Komponen selanjutnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan yaitu kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki seorang pegawai atau karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam organisasi atau instansi. Selanjutnya penulis mengadakan kuisioner pra-survey mengenai kualitas sumber daya manusia di dinas sosial kota tasikmalaya, berikut ini merupakan hasil kuisioner pra-survey mengenai kualitas sumber daya manusia:

**Tabel 1.7**  
**Variable Kualitas Sumber Daya Manusia di Dinas Sosial Kota Tasikmalaya pada Tahun 2022**

No.	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata skor
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1.	Kualitas Intelektual	3	4	8	5	10	75	2,5
2.	Pendidikan	1	7	9	12	1	85	2,8
<b>Jumlah skor rata-rata variabel Kualitas SDM</b>							<b>2,7</b>	

Sumber: Hasil olah data kuisioner pra-survey oleh peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 1.7 dari hasil kuisioner mengenai komitmen menyatakan bahwa variable komitmen memiliki skor rata-rata 2.7 hal ini dapat dikatakan kurang berkualitas. Dimensi yang memiliki rata-rata terkecil yaitu kualitas intelektual dengan nilai rata-rata 2.5 yaitu kualitas sdm yang dimiliki sebuah organisasi/instansi kurang memenuhi kriteria karyawan yang diharapkan oleh sebuah organisasi. Tetapi karyawan berusaha untuk menjadi karyawan yang berkompeten serta memenuhi tanggung jawabnya sebagai karyawan. Berbicara tentang masalah kualitas sumber daya manusia tentunya ada tolak ukur yang dapat

dijadikan sebagai patokan atau perbandingan agar sebuah organisasi/intansi dapat mengetahui dan menentukan karyawan yang berkualitas.

Dengan adanya batasan dan tolak ukur ini, dapat dijadikan landasan dalam menentukan kualitas pribadi setiap karyawan. Sumber daya manusia yang berkualitas yaitu manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Widodo (2017). Hal ini dapat tercapai jika karyawan mempunyai wawasan yang luas serta pengalaman yang memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Selain itu, sumber daya manusia yang berkualitas juga memiliki sikap positif, berperilaku terpuji, memiliki kemampuan, keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan. Sifat-sifat yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang berkualitas yaitu dedikasi, jujur, inovatif, tekun dan ulet. Apabila karyawan tidak memiliki kualitas yang baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan yang menurun. Berdasarkan jurnal dari Enny Dwi Soeharti, Muryati, Nashruddin Mas dengan judul kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui komitmen sehingga dapat diketahui bahwa kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

Komponen terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu profesionalisme. Profesionalisme merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam sebuah organisasi karena profesionalisme ialah sifat-sifat (kemampuan, kemahiran, dan cara pelaksanaan sesuatu) sebagaimana yang sewajarnya terdapat dan dilakukan oleh seorang professional. Sehingga jika

suatu organisasi/instansi memiliki karyawan yang profesional dan berkemampuan tinggi, secara tidak langsung akan membantu mencapai tujuan organisasi. Maka penulis mengadakan kuisisioner pra-survey mengenai profesionalisme di dinas sosial kota tasikmalaya, berikut ini merupakan hasil kuisisioner pra-survey mengenai profesionalisme kerja:

**Tabel 1.8**  
**Variable Profesionalisme di Dinas Sosial Kota Tasikmalaya pada Tahun 2022**

No.	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata skor
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1.	Kompetensi	0	12	2	11	5	81	2,7
2.	Efektivitas	0	6	7	8	9	70	2,3
3.	Efisiensi	2	7	8	5	8	80	2,6
4.	Tanggung jawab	6	10	7	6	1	104	3,4
<b>Jumlah skor rata-rata variabel profesionalisme</b>							<b>2,8</b>	

Sumber: Hasil olah data kuisisioner pra-survey oleh peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 1.8 dari hasil kuisisioner mengenai komitmen menyatakan bahwa variable profesionalisme memiliki skor rata-rata 2,8 hal ini dapat dikatakan karyawan belum melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan profesional. Aktivitas pegawai dalam mencapai tujuan organisasi tidak terlepas dari peran organisasi itu sendiri dalam mengelola pegawainnya. Tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik jika pegawai melakukan tugas dan kewajibannya dengan profesional dan mempunyai komitmen dan rasa royal terhadap organisasi. Profesionalisme merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu lembaga atau organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Para pegawai yang profesional akan memperlihatkan kemampuan dan keahliannya, sikap dan disiplin, minat dan semangat, untuk bekerja dengan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan secara

profesional dalam melaksanakan tugas tugasnya sehingga kinerjanya dapat meningkat. Di sinilah diperlukan profesionalisme yang berperan sebagai strata untuk mengerahkan kemampuan dirinya dengan motivasi kerja agar mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Berdasarkan jurnal dari Nia Trisnawaty dengan judul pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja bahwa profesionalisme mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja yang hasilnya signifikan dan juga komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja yang hasil signifikan sehingga dapat diketahui bahwa profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

Profesionalisme merupakan paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan aparatur dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai nilai profesi aparatur yang mengutamakan kepentingan publik (Dwiyanto, 2011:157). Pegawai yang memiliki profesionalisme tinggi dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pencapaian tujuan organisasi. Secara khusus, profesionalisme diharapkan dapat memberikan dampak bagi peningkatan kinerja bagi pegawai, ini merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh setiap pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi. Profesionalisme akan menopang pegawai untuk bekerja dan melakukan usaha maksimal dalam memenuhi harapan yang tinggi atas hasil dari suatu proses pekerjaan. Ada hubungan positif antara profesionalisme dan kinerja, yang berarti jika profesionalisme meningkat maka kinerja juga akan meningkat dan ini juga berarti kita bisa menilai seperti apa profesionalisme yang dimiliki oleh pegawai.



Faktor terpenting dalam organisasi adalah kinerja pegawai, oleh sebab itu kinerja pegawai wajib diperhatikan oleh organisasi. Untuk menciptakan kinerja pegawai yang maksimal, dalam suatu organisasi diperlukan pimpinan yang bertugas pokok untuk mengelola dan memimpin organisasi yang bersangkutan. Tercapainya tujuan instansi atau organisasi maka diperlukan pegawai yang memenuhi standar kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Dalam kualitas, artinya mutu dari hasil kerja pegawai tersebut benar-benar dapat menyelesaikan kinerja dengan kerapihan dan ketelitian sedangkan yang dimaksud dengan baik dalam kuantitas kerja maksudnya adalah kecepatan dan kemampuan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada satu bagian baik dalam instansi ataupun organisasi, apabila semuanya telah terpenuhi maka pihak instansi atau organisasi bisa mencapai tujuan yang diinginkan, supaya tercapai tujuan organisasi, maka diperlukan prestasi yang baik dari pegawai.

Berikut adalah hasil pra-survey yang dilakukan mengenai kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Tasikmalaya:

**Tabel 1.9**  
**Variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Tasikmalaya pada Tahun 2022**

No.	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata skor
		SS	S	KS	TS	STS		
1.	Kualitas Kerja	2	7	8	9	4	84	2,8
2.	Kuantitas Kerja	0	7	14	9	0	88	2,9
3.	Tanggung Jawab	0	7	14	9	1	85	2,8
4.	Kerja Sama	0	3	17	10	0	83	2,7
5.	Inisiatif	0	5	15	8	2	83	2,7
<b>Jumlah skor rata-rata variabel Kinerja Karyawan</b>							<b>2,8</b>	

Sumber: Hasil olah data kuisioner pra-survey oleh peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 1.9 menunjukkan bahwa jumlah skor rata-rata variabel kinerja karyawan secara umum berada pada skor 2,8 artinya kinerja karyawan masih dirasa jauh dari standar seharusnya atau dapat dikatakan kurang maksimal dengan dilihat dari 5 dimensi yang ada serta masih terdapat karyawan yang belum mampu mencapai seluruh target produktifitas yang telah ditargetkan oleh instansi. Variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh skor rata-rata terendah yakni dimensi kerja sama dan dimensi inisiatif sebesar 2,7 dan dimensi kuantitas kerja mendapat skor 2,9.

Kinerja secara umum dapat dipahami sebagai besarnya kontribusi yang diberikan karyawan terhadap kemajuan dan perkembangan di lembaga tempat bekerja. Menurut Jhon Miner yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa, Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam kata lain oleh Barusman dan Mihdar (2014), disebut istilah manajemen kinerja yaitu mendapatkan hasil yang baik dari organisasi kelompok dan perorangan lewat perhatian dan pertimbangan bersama dengan berpedoman pada suatu standar kerja.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian atau suatu prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilaksanakan oleh kelompok dan perorangan dengan saling pengertian dan pertimbangan bersama yang berpedoman pada suatu standar kerja. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya yaitu kualitas sumber daya manusia, profesionalisme, komitmen (Aisyah, dkk 2017). Kualitas sumber daya manusia sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena kualitas

sumber daya manusia menjadi kunci pokok yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan.

Selain itu, profesionalisme juga berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dapat memposisikan diri dengan fokus sehingga dapat memahami tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Selanjutnya yaitu komitmen, komitmen juga sangat penting karena menunjukkan loyalitas dengan mengutamakan kepentingan organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena yang telah dipaparkan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian ini dengan memberikan judul: **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Tasikmalaya”**.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis akan mengidentifikasi dan merumuskan beberapa permasalahan untuk melakukan penelitian mengenai kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, komitmen dan kinerja karyawan yang akan menjadi bahan penelitian selanjutnya.

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka terdapat beberapa permasalahan penelitian yang dapat diidentifikasi, identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Sumber Daya Manusia
  - a. Kurangnya keterampilan yang dimiliki setiap pegawai

- b. Pegawai belum memenuhi kriteria SDM yang diharapkan oleh organisasi
2. Profesionalisme kerja
    - a. Pegawai kurang mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga belum optimal,
    - b. Pegawai kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
  3. Komitmen
    - a. Pegawai kurang mengutamakan kepentingan organisasi,
    - b. Kurangnya loyalitas pegawai terhadap instansi.
  4. Kinerja Karyawan
    - a. Kurangnya kerjasama antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan,
    - b. Kurangnya inisiatif pegawai dalam melaksanakan pekerjaan,
    - c. Pegawai kurang memiliki rasa tanggung jawab.

### **1.2.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan di bahas adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kualitas sumber daya manusia di Dinas Sosial Kota Tasikmalaya
2. Bagaimana Profesionalisme kerja di Dinas Sosial Kota Tasikmalaya
3. Bagaimana Komitmen organisasi di Dinas Sosial Kota Tasikmalaya
4. Seberapa besar Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Sosial Kota Tasikmalaya secara simultan dan parsial.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pada kantor Dinas Sosial Kota Tasikmalaya
2. Pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja pada kantor Dinas Sosial Kota Tasikmalaya
3. Komitmen organisasi terhadap kinerja pada kantor Dinas Sosial Kota Tasikmalaya.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak - pihak yang berkepentingan yang akan menggunakan penelitian ini. Semua hasil yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan baik secara teoritis maupun praktis, seperti yang akan dipaparkan berikut:

#### **1.4.1. Kegunaan Teoritis**

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya. Serta memberikan informasi tambahan untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang manajemen yang berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, komitmen dan kinerja karyawan.

#### **1.4.2. Kegunaan Praktis**

1. Bagi Penulis

- a. Memperdalam pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai kualitas sumber daya manusia itu sendiri, profesionalisme kerja, komitmen dan kinerja pegawai.
  - b. Memahami permasalahan yang terjadi dengan pengaruh kualitas sumber daya manusia sendiri, profesionalisme kerja, komitmen dan kinerja pegawai.
  - c. Mengetahui hasil dari pengaruh kualitas sumber daya manusia sendiri, profesionalisme kerja, komitmen dan kinerja pegawai.
  - d. Memahami hasil dari pengaruh kualitas sumber daya manusia sendiri, profesionalisme kerja, komitmen dan kinerja pegawai.
2. Bagi Perusahaan
- a. Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan kesimpulan dan saran atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Tasikmalaya
  - b. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi sebagai bahan perbaikan dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Tasikmalaya

#### Bagi Pihak Lain

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk pengembangan ilmu mengenai kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, komitmen dan kinerja pegawai.
- b. Dijadikan sebagai informasi yang bermanfaat untuk para pembaca yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama.