

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Instansi pemerintah mempunyai peranan penting di dalam pembangunan dan perekonomian daerah maupun nasional. Di dalam instansi pemerintahan, ketika didirikan pastinya mempunyai tujuan yang mengutamakan kepentingan Negara dan kepentingan masyarakat sebagai warga Negara apalagi instansi pemerintahan ini sebagai bentuk pelayanan publik. Instansi pemerintah ini akan semakin maju dan berkembang jika perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang ada pada aparatur instansi tersebut. Sumber daya manusia aparatur menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan instansi guna mencapai tujuan dan kesuksesan instansi.

Sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai yang harus berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi demi untuk tercapainya sebuah visi dan misi perusahaan agar bisa sukses dan terus maju. Meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan lancar jika tidak ada peran dari aparatur itu sendiri. Karena manusia sebagai perencana, pelaku, penggerak serta penentu terwujudnya tujuan berjalannya sebuah organisasi. Suatu sumber daya aparatur harus dapat mengimplementasikan berbagai tugas dan fungsi serta amanat dari lembaga instansi tersebut berdasarkan amanat undang-undang yaitu para Aparatur Sipil Negara. Namun jika para aparatur yang berperan dalam menjalankan fungsi suatu kelembagaan tidak optimal dan tidak memberikan kontribusi kepada instansi maka hal ini dapat berpengaruh pada keberhasilan dari tujuan lembaga tersebut didirikan. Oleh karena itu, hendaknya instansi memberikan

bimbingan dan arahan yang positif kepada para pegawai demi tercapainya tujuan organisasi. Untuk menunjang keberhasilan peran lembaga pemerintah maka lembaga tersebut harus melakukan pengembangan pada sumber daya manusia aparatur.

Pengembangan sumber daya manusia aparatur ini tentunya harus mempunyai tuntutan pada kewajiban setiap lembaga untuk merencanakan bagaimana model pengembangan sumber daya manusia yang akan diterapkan nantinya serta memasukan rencana anggaran pengembangan sumber daya manusia aparatur pada rencana anggaran lembaga yang akan dibelanjakan pada setiap tahunnya. Disamping itu kerjasama antar lembaga pemerintah juga sangat diperlukan antara pemerintah pusat dengan pemerintah daerah sehingga saling koordinasi untuk dapat tercapainya aparatur yang berhasil. Pegawai Negeri Sipil harus memiliki sikap profesional didalam bekerja, memiliki nilai dasar, memahami etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Hal tersebut dapat kita lihat pada pengelolaan Aparatur Sipil Negara dalam Manajemen ASN. Terlihat bahwa kedudukan atau status jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam sistem birokrasi selama ini dianggap belum sempurna untuk menciptakan birokrasi yang profesional.

Untuk membantu profesionalitas birokrasi, maka konsep yang dibangun dalam UU Aparatur Sipil Negara tersebut harus jelas, berikut beberapa konsep yang ada dalam UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Berdasarkan jenisnya, Pegawai ASN terdiri atas:

1. Pegawai Negeri Sipil (PNS) PNS merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN serta tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.
2. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) PPPK adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan sesuai dengan kebutuhan Instansi. Pemerintah dan ketentuan perundang-undangan.

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Jenis Kelamin dan Jenis Instansi di Indonesia Pada Tahun 2020-2022

Tahun	Jenis Kelamin		Jenis Instansi		Total
	Pria	Wanita	Pusat	Daerah	
2020	1.991.530	2.176.588	958.919	3.209.199	4.168.118
2021	1.890.289	2.105.345	936.859	3.058.775	3.995.634
2022	1.868.915	2.123.851	963.171	3.029.595	3.992.766

Sumber : <https://www.bkn.go.id/statistik-pns>

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil di Indonesia pada tahun 2022 ini mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Dapat dilihat bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil berdasarkan jenis kelamin pada tahun 2022 tercatat bahwa berdasarkan jenis kelamin pria sebesar 1.868.915 orang dan wanita 2.123.851 orang. Sedangkan berdasarkan jenis instansi pada tahun 2022 tercatat bahwa berdasarkan instansi pusat sebanyak 963.171 orang dan instansi daerah sebanyak 3.029.595 orang sehingga dapat di akumulasikan total dari keduanya sebesar 3.992.766 orang.

Tabel 1.2
Jumlah Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Pulau Jawa pada Juni 2021

No	Provinsi	Jenis Instansi		Total
		Pusat	Daerah	
1	Provinsi Jawa Timur	82.612	315.288	397.900
2	Provinsi Jawa Tengah	73.691	291.317	365.008
3	Provinsi Jawa Barat	86.529	269.818	356.347
4	Provinsi DKI Jakarta	209.346	57.642	266.988
5	Provinsi Banten	20.563	68.493	89.056
6	Provinsi D I Yogyakarta	25.063	44.331	69.394

Sumber : <https://www.bkn.go.id/statistik-pns>

Berdasarkan Tabel 1.2 Provinsi Jawa Barat mempunyai jumlah Pegawai Negeri Sipil ke 3 terbanyak yaitu 356.347. Berikut jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Jenis Kelamin dan Perangkat Daerah Kabupaten Purwakarta Tahun 2022 dapat dilihat pada tabel 1.3

Tabel 1.3
Jumlah Aparatur Sipil Negara dan Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja di di Indonesia Per 30 Juni 2022

Status Jabatan	Laki – Laki	Perempuan	Jumlah
Aparatur Sipil Negara	1.868.915	2.123.851	3.992.766
Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja	122.164	229.662	351.786

Sumber : <https://www.bkn.go.id/statistik-pns>

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat jumlah Aparatur Sipil Negara di Indonesia yaitu jumlah laki – lakinya 1.868.915 dan perempuannya 2.123.851. Dimana jumlah keseluruhannya yaitu 3.992.766 yang menjadi salah satu pekerjaan yang paling diminati di Indonesia. Berikut jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Jenis Kelamin dan Perangkat Daerah di Kabupaten Purwakarta adalah seperti terlihat pada Tabel 1.4 :

Tabel 1.4
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Pada Perangkat Daerah Kabupaten
Purwakarta Tahun 2022

No	Perangkat Daerah	Jenis Kelamin		Total
		Pria	Wanita	
1	Sekretariat Daerah	55	35	90
2	Sekretariat DPRD	61	11	72
3	Inspektorat Daerah	50	33	83
4	Dinas Kesehatan	238	870	1.108
5	Dinas Pendidikan	968	1001	1.969
6	Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang	247	30	277
7	Satuan Polisi dan Pamong Praja	217	56	273
8	Dinas Perumahan dan Kawasan, Pertanahan dan Petamanan	139	38	177
9	Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	30	43	73
10	Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan	145	10	155
11	Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi	38	32	70
12	Dinas Lingkungan Hidup	40	34	74
13	Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil	58	28	86
14	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	36	34	70
15	Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	34	36	70
16	Dinas Perhubungan	260	18	278
17	Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian	34	38	72
18	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	38	31	69
19	Dinas Kepemudaan, Olahraga, Parawisata dan Kebudayaan	62	16	78
20	Dinas Arsip dan Perpustakaan	31	38	69
21	Dinas Pangan dan Pertanian	52	34	86
22	Dinas Perikanan dan Perternakan	52	34	86
23	Dinas Komunikasi dan Informatika	41	26	67

Sumber : BKPSDM Kabupaten Purwakarta

Berdasarkan Tabel 1.4 Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta mempunyai jumlah Pegawai Negeri Sipil ke 23 yaitu sebesar 67 orang, sebab Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta adalah salah satu

Dinas baru yang ada di Kabupaten Purwakarta yang baru didirikan pada tahun 2016. Maka dari itu jumlah pegawai yang ada di Dinas tersebut terbilang cukup sedikit. Berikut Rekapitulasi Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta adalah seperti terlihat pada Tabel 1.5 :

Tabel 1.5
Skala Rekapitulasi Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta Pada Tahun 2022

No	Kategori	Rata-Rata % Capaian
1.	Sangat Baik	> 90
2.	Baik	75,00 – 89,99
3.	Cukup	65,00 – 74,99
4.	Kurang	50,00 – 65,99
5.	Sangat Kurang	0 – 49,99

Sumber : Dinas Komunikasi dan Informatika Kab. Purwakarta 2022.

Hasil Rekapitulasi Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta dari tahun 2020, 2021, 2022 dapat dilihat pada table 1.6. Berikut Data Rekapitulasi Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta dapat dilihat pada Tabel 1.6 :

Tabel 1.6
Rekapitulasi Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta Pada Tahun 2022

No	Unsur–Unsur Yang Di Nilai	Target Tahun			Pencapaian (%) Tahun		
		2020	2021	2022	2020	2021	2022
		1	SKP	100	100	100	52,48
2	Perilaku Kerja				32,32	32,48	29,20
Jumlah					84,80	85,08	74,88
Kategori					Baik	Baik	Cukup
SKP : Sasaran Kinerja Pegawai							
Jumlah = SKP + Perilaku kerja							

Sumber : Dinas Komunikasi dan Informatika Kab. Purwakarta 2023

Berdasarkan Tabel 1.6 Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta hasil rekapitulasi kinerja pegawai dalam kurun waktu tiga tahun

terakhir dikatakan belum optimal. Dimana Dinas belum berhasil dalam pencapaian target kinerja pegawai. Pada tahun 2020 target yang terealisasi 100% diperoleh target kinerja sebesar 84,80% termasuk kategori baik, lalu pada tahun 2021 mengalami peningkatan sebesar 85,08% termasuk kategori baik, dan pada tahun 2022 turun menjadi 74,88% menjadi kategori cukup.

Kinerja pegawai mengalami penurunan tentunya dapat terjadi disebabkan oleh banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik berasal dari dalam diri maupun berasal dari lingkungan dalam perusahaan. Untuk itu, diperlukan adanya penelitian ini agar dapat menunjang instansi supaya dapat meningkatkan kinerja menjadi sangat baik.

Keberhasilan suatu organisasi akan tercapai apabila kinerja pada para karyawan memberikan kontribusi hasil yang optimal. Kinerja diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja ini perlu diperhatikan karena melalui kinerja akan diketahui seberapa besar karyawan telah melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Disamping itu, untuk melihat kinerja bagus dapat juga dilihat melalui absensi. Absensi ini merupakan hal penting dilakukan oleh pegawai dengan cara menggunakan *face detector* yang dilakukan pada saat jam masuk kerja maupun pada saat jam pulang kerja. Hal demikian sudah menjadi peraturan bagi pegawai dan harus ditaati dan dipatuhi oleh semua pegawai dilingkungan pemerintahan. Berikut adalah absensi Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta dapat dilihat pada Tabel 1.7.

Tabel 1.7
Absensi Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten
Purwakarta Tahun 2022

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi
Januari	20	75	642	45%
Februari	19	72	107	9%
Maret	21	72	106	7%
April	20	68	108	8%
Mei	14	68	117	12%
Juni	21	68	243	16%
Juli	21	68	295	21%
Agustus	19	68	294	23%
September	22	68	208	14%
Oktober	19	68	152	12%
Nopember	19	68	186	14%
Desember	16	67	142	13%
Rata-Rata				16%

Sumber : Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta, 2022.

Seperti yang sudah ditunjukkan dalam tabel 1.7 pada tahun 2022 Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta, menunjukkan tingkat absensi yang fluktuatif. Tingkat absensi pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta menunjukkan angka fluktuatif pada periode Januari-Desember 2022 sebesar 16%. Tingkat absensi ini melebihi dari tingkat absensi pegawai sebesar 15%. Pada bulan Januari tahun 2022 ini jumlah absensi pegawai yang tidak masuk kerja melonjak tinggi sebesar 642 absensi yaitu sebesar 45% kenaikannya dibandingkan dengan bulan-bulan yang sesudahnya.

Hal tersebut patut untuk dicurigai oleh peneliti sehingga peneliti melakukan wawancara ulang bersama Ibu Dini selaku Ketua Badan Kepegawaian Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta untuk menanyakan terkait dengan absensi bulan Januari Tahun 2022. Beliau memaparkan bahwa adanya kasus absensi yang melonjak tinggi pada bulan Januari tersebut selain pegawai

melakukan cuti pekerjaan karena pulang kampung, cuti melahirkan, dan juga ada beberapa pegawai yang sakit.

Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi tingkat absensi maka akan mempengaruhi rendahnya kinerja dari pegawai. Data yang diperoleh dari instansi dirasa belum cukup sebagai landasan penelitian, untuk itu dilakukan kuesioner pra survey kepada 15 responden mengenai kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta.

Tabel 1.8
Hasil Kuesioner Pra Survey Variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Purwakarta

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Kualitas Kerja	2	5	3	3	2	47	3,1
2.	Kuantitas Kerja	4	2	3	2	4	45	3,0
3.	Tanggung Jawab	1	3	5	3	3	41	2,7
4.	Kerja Sama	3	2	5	5	1	49	3,3
5.	Inisiatif	3	4	3	3	2	48	3,2
Skor Rata-rata								3,1
Rata-Rata = Nilai × F : Jumlah Responden (15)								
Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata : Jumlah Pernyataan Kuesioner								

Sumber : Hasil Kuesioner Pra Survey Pada Dinas Komunikasi dan Informatika, 2022

Berdasarkan Tabel 1.8 dapat dilihat bahwa kinerja pegawai negeri sipil memperoleh skor rata-rata 3,1. Adapun dimensi yang terendah yaitu tanggung jawab dengan memperoleh skor rata-rata 2,7. Hal ini menunjukkan kurangnya rasa inisiatif pegawai terhadap pekerjaannya sehingga akan merugikan bagi pihak instansi. Dimensi kuantitas kerja menunjukkan masih adanya pegawai yang tidak dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. kerjasama menunjukkan kurangnya kerja sama dan kekompakan pegawai saat bekerja. Dimensi kualitas kerja

menunjukkan masih adanya pegawai yang kurang teliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan. Dimensi inisiatif, bahwa masih adanya pegawai yang harus menunggu perintah dari pimpinan saat bekerja. Serta dimensi kerjasama menunjukkan kurangnya kerja sama dan kekompakan pegawai saat bekerja.

Menurunnya kinerja pegawai dapat menjadi masalah bagi pihak instansi, sehingga terhambatnya tujuan. Banyak cara yang harus dilakukan instansi untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Misalnya memberikan motivasi kepada pegawai, melakukan pelatihan, menciptakan lingkungan yang nyaman, pemberian kompensasi dan pembagian tugas yang adil sesuai jabatannya. Kinerja pegawai memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi baik berasal dari diri maupun yang berasal dari lingkungan organisasi tempat pegawai bekerja. Adapun pendapat menurut Kasmir (2017 : 189) faktor-faktor yang lain yang dapat mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja diantaranya budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin, stress kerja, kepemimpinan dan etos kerja. Untuk mengetahui faktor apa saja yang dianggap dominan mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai, peneliti melakukan kuesioner pra survey kepada 15 responden dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.9 :

Tabel 1.9
Faktor-Faktor Yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta Pada Tahun 2022

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata - Rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Budaya	Inovasi dan pengambilan keputusan	3	7	3	2	0	56	3,7
		Perhatian terhadap Detail	0	10	4	1	0	54	3,6
		Orientasi	1	8	2	3	1	50	3,3

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata - Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
	Organisasi	hasil							
		Orientasi individu	1	10	2	2	0	55	3,7
		Orientasi Tim	1	10	3	1	0	56	3,7
		Agresivitas	1	3	4	5	1	40	2,7
		Stabilitas	0	10	4	1	0	54	3,6
Skor Rata-Rata Variabel Budaya Organisasi								3,5	
2	Motivasi Kerja	Kebutuhan prestasi	1	13	0	1	0	59	3,9
		Kebutuhan afiliasi	1	11	3	0	0	58	3,9
		Kebutuhan akan kekuasaan	1	6	2	6	0	47	3,1
Skor Rata - Rata Variabel Motivasi Kerja								3,6	
3	Lingkungan kerja	Keamanan	2	12	1	0	0	61	4,0
		Kebisingan	0	13	2	0	0	58	3,8
		Penerangan	0	13	2	0	0	58	3,8
		Mutu udara	0	15	0	0	0	60	4,0
		Kebersihan	2	12	1	0	0	61	4,0
Skor Rata-Rata Variabel Lingkungan Kerja								3,9	
4	Disiplin Kerja	Kehadiran	2	2	3	4	4	39	2,6
		Tingkat kewaspadaan	1	4	6	3	1	46	3,1
		Ketaatan Standar Kerja	2	2	5	4	2	43	2,9
		Ketaatan pada peraturan kerja	2	2	3	3	5	38	2,5
		Etika kerja	5	2	3	3	2	50	3,3
Skor Rata-Rata Variabel Disiplin Kerja								2,9	
5	Stress Kerja	Tuntutan tugas	1	14	0	0	0	61	4,1
		Tuntutan pribadi	1	4	2	7	1	42	2,8
		Tuntutan peran	1	6	5	3	1	48	3,2
Skor Rata-Rata Variabel Stress Kerja								3,4	
6	Kepemimpinan	Memberikan teladan	5	4	2	2	2	53	3,5
		Memberikan motivasi kerja	5	4	3	3	0	56	3,7
		Tidak membedakan	8	4	2	1	0	64	4,3
Skor Rata-Rata Variabel Kepemimpinan								3,8	
7	Etos Kerja	Kerja cerdas	1	4	2	6	2	41	2,7
		Kerja keras	2	2	3	3	5	38	2,5
		Kerja ikhlas	2	4	6	2	1	49	3,2
Skor Rata-Rata Variabel Etos Kerja								2,8	

Sumber : Data Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.9 menunjukkan bahwa untuk mengetahui faktor yang diduga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yaitu terdapat pada variabel etos kerja dan disiplin kerja karena faktor tersebut memiliki nilai yang paling rendah diantara 7 variabel yang digunakan sebagai parameter penulisan. Jumlah skor rata-rata variabel etos kerja mendapatkan jumlah yang paling rendah yaitu 2,5 dan disiplin kerja mendapatkan jumlah 2,5. Maka kedua faktor inilah yang menjadi faktor utama dari kinerja pegawai yang bermasalah.

Variabel pertama yang bermasalah adalah variabel etos kerja. Menurut (Priansa 2018:283), bahwa etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi.

Dimensi-dimensi pada variabel etos kerja tersebut harus dimiliki para karyawan agar dapat bekerja secara optimal dan menciptakan suasana kerja kondusif yang menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Berikut ini merupakan hasil kuesioner pra-survei mengenai variabel etos kerja:

Tabel 1.10
Hasil Kuesioner Pra Survey Etos Kerja Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Kerja cerdas	1	4	2	6	2	41	2,7
2.	Kerja keras	2	2	3	3	5	38	2,5
3.	Kerja ikhlas	2	4	6	2	1	49	3,2
Skor Rata-Rata								2,8
Rata-Rata = Total : Jumlah Responden (15) Skor Rata-Rata = Total Rata-Rata : Jumlah Pernyataan Kuesioner								

Sumber : Hasil Kuesioner Pra Survey Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta, 2023

Berdasarkan Tabel 1.10 dapat dilihat bahwa variabel etos kerja memperoleh skor rata-rata 2,8. Adapun dimensi yang terendah yaitu kerja ikhlas dengan memperoleh rata-rata 2,5 dan kerja cerdas dengan memperoleh rata-rata 2,7 yang menunjukkan kurangnya kesadaran pegawai melakukan pekerjaan secara ikhlas dan cerdas dalam bekerja. Untuk itu pihak instansi harus bisa membuat pegawai merasa nyaman dan terikat saat bekerja agar tetap dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik.

Selain etos kerja faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Pendisiplinan merupakan suatu bentuk pelatihan untuk menanamkan sebuah nilai ataupun pemaksaan agar karyawan memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. Dengan disiplin kerja karyawan akan dapat lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya sehingga bisa mendapatkan kinerja yang lebih baik. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang disiplin, aktif, dan kreatif untuk membantu perusahaan berkembang maju dan menghasilkan kinerja karyawan yang unggul. Berikut Tabel 1.11 menyajikan hasil kuesioner pra survey kepada 15 responden mengenai Disiplin Kerja :

Tabel 1.11
Hasil Kuesioner Pra Survey Disiplin Kerja Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Kehadiran	2	2	3	4	4	39	2,6
2.	Tingkat kewaspadaan	1	4	6	3	1	46	3,1
3.	Ketaatan Standar Kerja	2	2	5	4	2	43	2,9
4.	Ketaatan pada peraturan kerja	2	2	3	3	5	38	2,5
5.	Etika kerja	5	2	3	3	2	50	3,3
Skor Rata-Rata								2,9
Rata-Rata = Total : Jumlah Responden (15)								
Skor Rata-Rata = Total Rata-Rata : Jumlah Pernyataan Kuesioner								

Sumber Data Diolah dari Tabel 11 dapat dilihat bahwa variabel Disiplin Kerja

memperoleh skor rata-rata 2,9. Adapun dimensi yang terendah yaitu ketaatan pada peraturan kerja dengan memperoleh rata-rata 2,5 yang menunjukkan bahwa pegawai belum dapat bekerja tepat waktu sesuai dengan jam masuk dan pulang kerja yang sudah ditentukan instansi. Hal ini dapat berdampak pada kinerja yang menurun karena pegawai kurang taat pada peraturan yang sudah ditetapkan instansi. Ketaatan pada peraturan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai dijadikan dasar pedoman bagi yang berkepentingan dalam melaksanakan kedisiplinan untuk mewujudkan pegawai yang handal, profesional, dan bermoral sebagai penyelenggaraan pemerintah yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik, maka pegawai harus melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peraturan pemerintah mengenai disiplin pegawai ini salah satunya yaitu dengan membuat kewajiban, larangan dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada pegawai apabila terbukti melakukan pelanggaran.

Menumbuhkan sikap disiplin pegawai pasal 30 Undang-Undang No.43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang No.8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian ditetapkan peraturan pemerintahan mengenai disiplin PNS yang mana telah diatur dalam peraturan pemerintah No.53 Tahun 2010 yaitu tentang peraturan disiplin pegawai.

Sebagai salah satu instansi di bidang pemerintahan, pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta masih banyak pegawai yang memiliki etos kerja rendah, disiplin kerja dan kinerja pegawai yang rendah. Hal ini bisa terlihat dari kurang maksimalnya hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya,

Pegawai masih belum bisa menyesuaikan pekerjaannya dengan kerja secara cerdas dan penuh kreativitas.

Pegawai masih belum bisa tekun dalam bekerja, kurangnya disiplin waktu pegawai atau masih adanya pegawai yang sering datang terlambat dan pulang cepat, masih ada pegawai yang tidak memanfaatkan jam kerja yang ada, cenderung mengurangi jam kerja mereka dengan pergi keluar kantor untuk urusan-urusan pribadi mereka yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya, rendahnya kerja keras dan rasa semangat yang dimiliki oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan, pegawai masih belum mampu menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu dengan kuantitas dan kualitas kerja sesuai standar instansi, pegawai belum dapat bekerja tepat waktu sesuai dengan jam masuk kerja yang sudah ditentukan oleh instansi, rendahnya tingkat kehadiran pegawai rendahnya tingkat cuti bekerja yang dimiliki oleh setiap pegawai, rendah output yang dihasilkan pegawai, rendahnya tingkat keterampilan bekerja yang dimiliki pegawai, pegawai belum mampu mengambil keputusan dalam bekerja dan mengisi waktu kerjanya dengan mengobrol sesama pegawai dan pegawai juga memiliki ketekunan yang rendah.

Hal ini menjadi sangat penting untuk dibahas untuk memacu peningkatan kinerja pegawai yang tinggi. Berdasarkan latar belakang dan data hasil kuesioner pra survey mengenai kinerja pegawai, diduga dimensi etos kerja dan disiplin kerja yang menjadi faktor mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai. Maka, penting dilakukan penelitian tentang **“Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Merujuk pada uraian masalah yang terkait dengan latar belakang penelitian yang telah disampaikan diatas, maka peneliti mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut:

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diungkapkan, maka terdapat beberapa permasalahan penelitian yang dapat diidentifikasi yaitu sebagai berikut :

1. Etos Kerja Pegawai
 - a. Rendahnya kerja keras yang dimiliki oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan.
 - b. Rendahnya kerja cerdas yang dimiliki oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan.
2. Disiplin Kerja Pegawai
 - a. Tingkat kehadiran kerja yang dimiliki pegawai belum optimal.
 - b. Pegawai masih kurang taat pada peraturan kerja.
3. Kinerja Pegawai
 - a. Kuantitas yang dihasilkan oleh pegawai belum optimal.
 - b. Rasa tanggung jawab yang masih belum dimiliki pegawai.
 - c. Masih kurangnya kinerja yang dihasilkan oleh pegawai .

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Etos Kerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta.
2. Bagaimana Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta.
3. Bagaimana Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta.
4. Seberapa besar pengaruh Etos Kerja Pegawai dan Disiplin Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta baik secara Simultan maupun Parsial.

1.3 Tujuan

Adapun tujuan diadakannya penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Etos Kerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta.
2. Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta.
3. Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta.
4. Besarnya pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta baik secara Simultan maupun Parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini memberikan hasil yang bermanfaat sejalan dengan tujuan penelitian. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dan beberapa sumber referensi untuk para peneliti lainnya, selain itu juga dapat menjadi suatu perbandingan antara teori penelitian dengan penerapan dalam dunia kerja sebenarnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

- a. Sebagai alat untuk melatih kemampuan dalam menganalisis sebuah masalah
- b. Peneliti lebih memahami mengenai Etos Kerja dan Disiplin Kerja
- c. Peneliti dapat menilai secara langsung kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta.

2. Bagi Perusahaan

- a. Peneliti dapat membantu perusahaan dalam upaya meningkatkan Etos Kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta.
- b. Penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam upaya meningkatkan Disiplin Kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Purwakarta.

- c. Sebagai bahan pertimbangan instansi untuk memecahkan masalah mengenai Kinerja Pegawai dengan kondisi Etos Kerja dan Disiplin Kerja.

3. Bagi Pihak Lain

- a. Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan informasi bahan atau referensi untuk mengetahui dan memahami mengenai Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai dan referensi bacaan bagi peneliti selanjutnya.
- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi perbandingan bagi penelitian selanjutnya dalam bidang kajian yang sama.