

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada saat ini masyarakat Indonesia telah berada di era modernisasi yang mana dalam era ini segala aspek mengalami kemajuan terutama dalam bidang teknologi dan informasi. Segala tantangan harus dihadapi oleh masyarakat Indonesia terutama menuntut masyarakat menjadi manusia yang berkualitas. Berhubungan dengan kemajuan tersebut, maka organisasi atau instansi harus mampu memanfaatkan dan mengelola sumber daya manusia secara maksimal agar dapat meningkatkan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki pegawai. Semakin kompeten sumber daya manusia yang dimiliki, maka kinerja dan produktivitas organisasi atau instansi semakin meningkat, sehingga tujuan organisasi atau instansi dapat tercapai.

Sumber daya manusia menjadi aset penting di dalam organisasi atau instansi yang nantinya pada masa yang akan datang dapat menjadi pendukung terhadap kemajuan organisasi atau instansi. Tidak berlebihan jika dikatakan bahwa manusia adalah aset yang paling penting dan berdampak langsung pada organisasi atau instansi. Tanpa adanya sumber daya manusia, maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti. Semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya instansi dalam mencapai tujuan.

Sumber daya manusia dalam hal ini adalah Aparatur Sipil Negara. Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi para pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi

pemerintah. Aparatur Sipil Negara harus berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi atau instansi sebagai pelaku, perencana, dan penentu dalam terwujudnya keberhasilan suatu organisasi atau instansi. Menjadi Aparatur Sipil Negara yang professional menjadi dambaan setiap Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Seorang Aparatur Sipil Negara terdorong dapat mendedikasikan segala kemampuan dan keunggulannya untuk kemajuan dan perubahan organisasi dimana Aparatur Sipil Negara bekerja sehingga dengan profesionalitas yang dimilikinya mendorong dapat menjadi lebih baik dari keadaan sebelumnya.

Dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dijelaskan bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Aparatur Sipil Negara memiliki penghasilan yang tetap yang di tentukan berdasarkan latar belakang pendidikan dan masa kerja. Selain itu, merujuk pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 15 Tahun 2023, Aparatur Sipil Negara diberikan tunjangan hari raya dan gaji ketiga belas, pensiunan, penerima pensiun, dan

penerima tunjangan tahun 2023. Hal ini yang menjadi alasan profesi Aparatur Sipil Negara banyak diminati oleh penduduk Indonesia (Kompas.com).

Berikut merupakan jumlah Pegawai Aparatur Sipil Negara di Indonesia berdasarkan Provinsi dan jumlah penduduk dalam ribuan jiwa di Pulau Jawa per 30 Desember 2022:

Tabel 1.1
Jumlah Aparatur Sipil Negara dan Jumlah Penduduk pada Provinsi di Pulau Jawa per 31 Desember 2022

No	Provinsi	Jumlah ASN	Jumlah Penduduk
1	Jawa Barat	88.021	49405.8
2	Jawa Timur	84.216	41150.0
3	Jawa Tengah	74.834	37032.4
4	Banten	20.830	12252.0
5	DKI Jakarta	210.285	10680.0
6	DI Yogyakarta	25.453	3761.9

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) dan Badan Kepegawaian Negara, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa Provinsi Jawa Barat memiliki jumlah penduduk terbanyak di Pulau Jawa dan mempunyai jumlah Aparatur Sipil Negara sebanyak 88.021 setelah DKI Jakarta. Hal ini menandakan masih kurangnya tenaga kerja Aparatur Sipil Negara di Provinsi Jawa Barat.

Berikut ini pada halaman selanjutnya merupakan daftar hasil penilaian evaluasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah jawa barat tahun 2022.

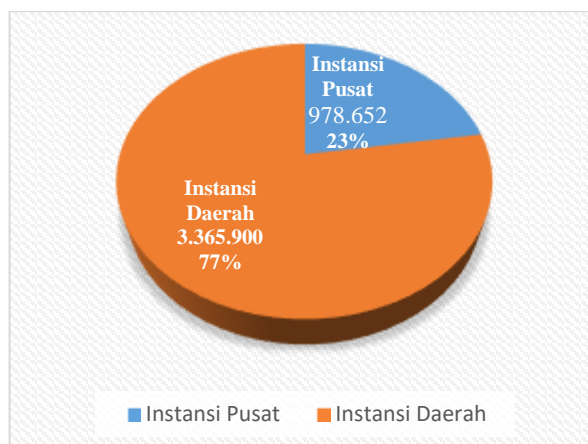
Tabel 1.2
Daftar Hasil Penilaian Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi
Pemerintah Jawa Barat Tahun 2022

Peringkat	Organisasi Pemerintahan	Nilai AKIP 2022	
		Angka %	Predikat
1	Inspektorat	89,64	(SB)
2	Dinas Penanaman Modal Dan Perijinan	87,66	(SB)
3	Dinas Perhubungan	87,15	(SB)
4	Dinas Kesehatan	86,6	(SB)
5	Dinas Perkebunan	85,55	(SB)
6	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	86,18	(SB)
7	Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah	85,47	(SB)
8	Dinas Komunikasi Dan Informatika	85,33	(SB)
9	Dinas Sumber Daya Air	84,87	(SB)
10	Dinas Sosial	84,59	(SB)
11	Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi	84,56	(SB)
12	Dinas Kelautan Dan Perikanan	84,03	(SB)
13	Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik	83,88	(SB)
14	Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana	83,84	(SB)
15	Dinas Pendidikan	83,79	(SB)
16	Dinas Perumahan Dan Pemukiman	83,74	(SB)
17	Koperasi dan Usaha Kecil	82,37	(SB)
18	Dinas kehutanan	81,64	(SB)
19	Dinas Pariwisata dan Kebudayaan	81,57	(SB)
20	Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa	80,17	(SB)
21	Badan Kepegawaian Daerah	79,84	(B)
22	Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah	79,77	(B)

Sumber : opendata.jabarprov.go.id (2022)

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa Badan Perencanaan Pembangunan Daerah berada di peringkat terendah. Ketidakberhasilan instansi dalam mencapai nilai sempurna yang menjadi fokus permasalahan pada suatu instansi pemerintah. Tentu ini menjadi tantangan bagi pemimpin di mana harus lebih meningkatkan kinerja baik organisasi maupun pegawai Aparatur Sipil Negara. Berikut ini merupakan

gambar perbandingan ASN Instansi Pusat dan Instansi Daerah tahun 2022.



Sumber: Buku Statistik Aparatur Sipil Negara Juni 2022 (bkn.go.id)

Gambar 1. 1
Perbandingan ASN Instansi Pusat dan Instansi Daerah

Berdasarkan Gambar 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja pada instansi pusat sangat sedikit dibandingkan instansi daerah yaitu sebanyak 978.652 (23%). Berikut ini merupakan Unsur-Unsur Skala Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Dan Perilaku Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada BAPPEDA Provinsi Jawa Barat:

Tabel 1. 3
Unsur-unsur Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara BAPPEDA Jawa Barat

No.	SKP	Bobot SKP	Perilaku Kerja	Bobot Perilaku Kerja
	Unsur-unsur		Unsur-unsur	
1.	Kuantitas	60 %	Orientasi pelayanan	40%
2.	Kualitas		Komitmen	
3.	Waktu		Inisiatif kerja	
4.	Biaya		Kerjasama	
5.	-		Kepemimpinan	

Sumber: Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 46 Tahun 2011

Penilaian prestasi kerja dengan menggunakan Sasaran Kinerja Pegawai

(SKP) mulai diberlakukan setiap instansi pemerintahan pada Tahun 2014 sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011. Dari Tabel 1.3 yang mana pada saat penilaian dicocokkan dengan skala nilai kinerja yang ada pada Tabel 1.4. Berikut ini merupakan skala nilai kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara:

Tabel 1.4
Skala Nilai Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara

Keterangan	Nilai
Sangat Baik	91% - 100%
Baik	76% - 90%
Cukup	61% - 75%
Kurang	50% - 60%
Sangat Kurang	≤ 50%

Sumber : Peraturan Pemerintah No.30 Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa standar-standar nilai yang akhirnya dapat menentukan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara yang ada di BAPPEDA Provinsi Jawa Barat. Peraturan Pemerintah ini mensyaratkan setiap pegawai Aparatur Sipil Negara wajib menyusun Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) berdasarkan rencana kerja tahunan instansi. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) itu memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur. Dengan di berlakukannya penilaian kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di BAPPEDA Provinsi Jawa Barat, maka pegawai Aparatur Sipil Negara akan lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diterimanya. Selain itu pegawai Aparatur Sipil Negara dituntut untuk memiliki pengetahuan dan kompetensi yang tinggi agar tujuan organisasi atau instansi dapat tercapai.

Berdasarkan pengamatan awal penelitian di BAPPEDA Provinsi Jawa

Barat, diindikasikan terdapat masalah pada kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di instansi tersebut. Berikut ini merupakan rekapitulasi nilai total penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Aparatur Sipil Negara BAPPEDA Provinsi Jawa Barat Tahun 2022:

Tabel 1. 5
Rekapitulasi Nilai Total Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara BAPPEDA Provinsi Jawa Barat Tahun 2022

Unit Kerja	Nilai Total Ideal	Jumlah Pegawai	Nilai Total Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja pada BAPPEDA Provinsi Jawa Barat Tahun 2022											
			Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember
Badan Perencanaan Pembangunan	100	1	99.6	97.4	100	98.7	99.6	98.8	100	99.9	99.8	100	99.2	99.5
Kelompok JF Utama & Madya Bappeda Prov. Jabar	100	17	96.55	97	97	92.6	95.38	97.1	95	92.7	92.7	96	96.3	92.14
Sekretariat	100	46	95.01	92.8	96	96.7	93.51	91.9	93	95.7	96	95	96.4	96.12
Bidang Pemerintah dan Pembangunan Manusia	100	14	83.91	88.16	91	86.55	97.99	94	93	95.5	94.6	96	95.3	95.71
Bidang Perekonomian dan SDA	100	16	95.23	95.1	95	95.6	95.28	95	88.15	93.1	93.2	96	95.2	95.65
Bidang Infrastruktur & Kewilayahan	100	20	95.22	94.5	97	95.7	95.77	96.2	97	95	95	94	88.49	95.94
Bidang Perencanaan, Pengendalian, Evaluasi Pembangunan Daerah	100	29	93.04	87.33	96	94.8	92.75	94.5	96	96.5	96.1	97	96.4	95.47
Jumlah		143	658.56	652.29	672	660.65	670.3	668	662.15	668	667	673	667.29	670.53
Rata-rata			94.08	93.2	96	94.3	95.75	95.5	94.5	95.5	95.3	96	95.3	95.79
Sangat Baik														

Sumber: Laoran Nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja BAPPEDA Provinsi Jawa Barat Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat diketahui penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Unit Kerja di BAPPEDA Provinsi Jawa Barat pada tahun 2022, hasil capaian rata-rata sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja sudah sangat baik, tetapi ternyata masih ada yang mendapatkan nilai total pegawai Aparatur Sipil Negara yang dibawah angka

90. Hal ini menyebabkan nilai total tidak merata. Untuk itu pegawai harus lebih meningkatkan kinerjanya agar lebih baik lagi untuk bisa mencapai target yang telah ditetapkan instansi

Untuk mengetahui langsung kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat peneliti sebelumnya telah melakukan penyebaran kuesioner pendahuluan kepada 30 responden pegawai Aparatur Sipil Negara yang menunjukkan hasil skor jawaban terendah dari pernyataan-pernyataan yang mengindikasikan adanya permasalahan-permasalahan pada beberapa indikator dari kinerja pegawai yang terjadi, oleh karena itu dapat dilihat pada Tabel 1.7 berikut ini:

Tabel 1. 6
Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Kinerja Pegawai Aparatur Sipil
Negara BAPPEDA Provinsi Jawa Barat

No	Dimensi	Frekuensi Jawaban					Total	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Kualitas kerja	5	9	10	4	3	101	3,36
2.	Kuantitas kerja	7	10	8	3	2	107	3,56
3.	Tanggung Jawab	7	9	9	3	2	106	3,53
4.	Kerjasama	6	8	10	3	3	104	3,46
5.	Inisiataif	7	7	8	5	3	100	3,33
Skor Rata-Rata								3,44

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei,2023

Berdasarkan Tabel 1.7 dapat dilihat bahwasannya hasil dari kuesioner pendahuluan mengenai kinerja pegawai mendapatkan nilai skor rata-rata yaitu sebesar 3,44, dimana skor ini menunjukkan bahwa kondisi kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara BAPPEDA Provinsi Jawa Barat yang secara keseluruhan

dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan. Pentingnya peran pegawai ini bagi organisasi atau instansi memang mengharuskan pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan sesuai dengan standar kualitas dan waktu yang ditetapkan. Organisasi atau instansi mengharapkan setiap pegawainya dapat bekerja secara optimal dan profesional sehingga dapat menunjang kinerja yang baik bagi organisasi atau instansi tersebut.

Organisasi atau instansi masih membutuhkan usaha-usaha untuk dapat memaksimalkan kinerja pegawai guna tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi terutama pimpinan dipandang perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai nantinya akan membuat manajemen organisasi dapat mengambil berbagai tindakan dan kebijakan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai sesuai dengan harapan organisasi.

Menurut Afandi (2021:86) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu tingkat motivasi pekerja, fasilitas kerja, kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja. Selain itu, terdapat juga penelitian yang dilakukan oleh Fajriansyah, Muh Imam Taufiq, Halida Sasmita, Aminuddin Hamdat, & A We Tenri Fatimah Singkeruang (2022) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu perusahaan atau instansi adalah lingkungan kerja dan produktivitas kerja.

Untuk melihat lebih jelas kondisi pegawai pada Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat maka penulis menyebarkan kuesioner pendahuluan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yang nantinya akan berdampak pada instansi. Berikut ini merupakan data yang diperoleh

penulis dalam kuesioner pra-survei yang dibagikan kepada 30 pegawai mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat:

Tabel 1. 7
Faktor-Faktor yang Diduga Bermasalah Terhadap Kinerja Pegawai
Aparatur Sipil Negara BAPPEDA Provinsi Jawa Barat

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Skor Rata-Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
1	Motivasi kerja	Kebutuhan Akan Prestasi	12	18	0	0	0	132	4,40
		Kebutuhan Afiliasi	10	17	3	0	0	127	4,23
		Kebutuhan Akan Kekuasaan	8	12	10	0	0	118	3,93
Skor Rata-Rata Variabel Motivasi								4,18	
2	Lingkungan kerja	Lingkungan Kerja Non Fisik	11	9	9	1	0	120	4,00
		Lingkungan Kerja Fisik	9	13	8	0	0	121	4,03
Skor Rata- Rata Variabel Lingkungan Kerja								4,015	
3	Kepemimpinan	Komunikator	7	18	5	0	0	122	4,06
		Motivator	10	17	3	0	0	127	4,23
		Inovator	8	20	2	0	0	126	4,2
		Pelayan Dan Pengurus	9	14	7	0	0	122	4,06
		Kontroler	12	18	0	0	0	132	4,4
		Komunikator	7	18	5	0	0	122	4,06
Skor Rata-Rata Variabel Kepemimpinan								4,19	
4	Produktivitas	Keterampilan	7	8	8	4	3	102	3,4
		Kemampuan	6	8	9	4	3	100	3,3
		Sikap dan Perilaku	6	7	9	5	3	98	3,26
Skor Rata-Rata Variabel Produktivitas								3,32	
5	Budaya	Kesadaran Diri	9	9	10	2	0	115	3,83

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Skor Rata-Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
	Organisasi	Keagresifan	9	11	7	3	0	116	3,86
		Kepribadian	11	9	9	1	0	120	4,00
		Performa	8	14	6	2	0	118	3,93
		Orientasi Tim	10	11	6	3	0	121	4,03
Skor Rata-Rata Variabel Budaya Organisasi								3,93	
6	Fasilitas Kerja	Perlengkapan Kantor	9	21	0	0	0	129	4,3
		Mesin	4	18	8	0	0	116	3,86
Skor Rata-Rata Variabel Fasilitas Kerja								4,08	
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi									
Rata-Rata= Jumlah Skor: Jumlah Responden (30)									
Skor Rata-Rata = Total Rata- Rata : Jumlah Pernyataan									

Sumber: Hasil olah data oleh peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 1.8 dapat diketahui bahwa faktor yang diduga bermasalah dan mempengaruhi kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara BAPPEDA Provinsi Jawa Barat terdapat pada variabel produktivitas, karena memiliki skor paling rendah dibandingkan lima faktor lainnya. Produktivitas memperoleh skor 3,32. Hal ini menunjukkan bahwa begitu pentingnya kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Produktivitas merupakan salah satu alat ukur bagi organisasi atau instansi dalam menilai prestasi kerja yang dicapai pegawainya. Organisasi atau instansi juga harus mampu meningkatkan produktivitas dengan lebih baik lagi karena meningkatkan produktivitas bagi instansi sudah menjadi hal yang mendasar.

Untuk mengetahui dimensi dari produktivitas, berikut pada halaman selanjutnya merupakan hasil kuesioner pra-survei dari 30 responden pada Tabel 1.9:

Tabel 1. 8
Hasil Kuesioner Pra Survey Produktivitas BAPPEDA Provinsi Jawa Barat

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata – Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
1	Keterampilan	7	8	8	4	3	102	3,4
2	Kemampuan	6	8	9	4	3	100	3,3
3	Sikap dan Perilaku	6	7	9	5	3	98	3,26
Skor Variabel Produktivitas								3,32

Sumber: Hasil data pra survei diolah peneliti,2023

Berdasarkan Tabel 1.9 dari kuesioner pra-survei mengenai produktivitas pegawai Aparatur Sipil Negara BAPPEDA Provinsi Jawa Barat memperoleh skor 3,32. Dapat dikatakan variabel produktivitas masih belum optimal, terlihat dari dimenisi sikap dan perilaku yang memperoleh skor rata-rata terendah 3,26 jika dibandingkan dengan dimensi lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Aparatur Sipil Negara pada BAPPEDA Provinsi Jawa Barat masih kurang dalam hal sikap dan perilaku terhadap pekerjaan serta produktivitasnya belum berjalan secara efektif dan efisien.

Dalam sebuah organisasi atau instansi unsur produktivitas pegawai harus diperhatikan, agar dapat memanfaatkan sumber daya yang ada dengan maksimal, sehingga target yang diinginkan dapat dicapai, baik secara kelompok maupun individual. Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan instansi. Jika produktivitas kerja pegawai selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka instansi akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja karyawan adalah hasil keluaran (output) yang

dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Sutrisno (2019) salah satu faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja karyawan adalah pelatihan. Selain itu, terdapat juga penelitian yang dilakukan oleh Yanuar Yulianto, Bayu Kurniawan, & Noni Setyorini (2023) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja.

Untuk melihat lebih jelas tentang faktor apa saja yang diduga mempengaruhi produktivitas pada Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat maka penulis menyebarkan kuesioner pendahuluan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas. Berikut ini merupakan data yang diperoleh penulis dalam kuesioner pendahuluan yang dibagikan kepada 30 pegawai mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pada Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat:

Tabel 1. 9
Faktor-Faktor yang Diduga Bermasalah Terhadap Produktivitas BAPPEDA Provinsi Jawa Barat

No	Variable	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata – Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
1	Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	11	9	9	1	0	120	4,00
		Lingkungan Kerja Non Fisik	9	13	8	0	0	121	4,03
Skor Rata-Rata Variabel Lingkungan Kerja									4,015
2	Pelatihan kerja	Materi	5	7	11	4	3	97	3,23
		Metode	4	9	7	7	3	94	3,13
		Tujuan	6	8	9	5	2	101	3,36

No	Variable	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
		Peserta	7	7	8	5	3	100	3,33
Skor Rata- Rata Variabel Pelatihan Kerja									3,26
3	Kompensasi	Tunjangan	8	22	0	0	0	128	4,26
		Gaji dan Upah	18	12	0	0	0	138	4,6
		Fasilitas	16	14	0	0	0	136	4,53
Skor Rata-Rata Variabel Kesehatan Kerja									4,46
4	Kompetensi	Intelektual	5	8	11	4	2	100	3,33
		Emosional	6	9	7	6	2	101	3,36
		Sosial	5	7	8	7	3	94	3,13
Skor Rata-Rata Variabel Kompetensi									3,27
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi									
Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30)									
Skor Rata- Rata = Total Rata-Rata : Jumlah Pernyataan									

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 1.10 faktor yang diduga bermasalah dan mempengaruhi produktivitas pegawai Aparatur Sipil Negara BAPPEDA Provinsi Jawa Barat yaitu variabel pelatihan dan variabel kompetensi, karena pada faktor-faktor tersebut memiliki nilai yang paling rendah diantara 2 faktor yang digunakan sebagai parameter penulis. Pelatihan kerja memperoleh skor rata-rata 3,26 dan kompetensi memperoleh skor 3,27. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan kompetensi yang dimiliki pegawai sangat diperlukan untuk menunjang produktivitas kerja.

Dapat diidentifikasi jika masalah yang berkaitan dengan produktivitas yakni berkaitan dengan variabel bebas yang pertama yaitu pelatihan kerja. Instansi

harus memberikan perhatian secara maksimal kepada pegawai melalui peningkatan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan karyawan, terutama untuk menghadapi perkembangan teknologi yang demikian pesat. Oleh karena itu, pegawai membutuhkan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Adapun penjelasan terkait dimensi dari pelatihan kerja dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. 10
Hasil Kuesioner Pra Survei Pelatihan Kerja pada BAPPEDA Provinsi Jawa Barat

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata – Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
1	Materi	4	9	7	7	3	94	3,13
2	Metode	5	7	11	4	3	97	3,23
3	Tujuan	6	8	9	5	2	101	3,36
4	Peserta	7	7	8	5	3	100	3,33
Skor Variabel Pelatihan Kerja								3,26

Sumber: Data diolah peneliti,2023

Berdasarkan Tabel 1.11 menunjukkan skor rata-rata untuk variabel pelatihan kerja memperoleh skor rata-rata sebesar 3,26. Adapun dimensi terendah dari variabel pelatihan kerja yaitu materi memperoleh skor rata-rata sebesar 3,13 dan metode memperoleh skor 3,23. Berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai terkait pelatihan, masih ada pegawai yang belum bisa memahami materi yang diberikan dengan cepat dan metode yang digunakan kurang tepat, sehingga pada saat pelatihan dilakukan pegawai belum menguasai dan paham dengan materi secara optimal.

Selain itu variabel bebas kedua yang berkaitan dengan produktivitas yaitu kompetensi. Kompetensi adalah kemampuan seseorang yang meliputi aspek

pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi berjalan beriringan dengan perkembangan suatu organisasi atau instansi. Semakin tinggi kompetensi di lingkungan kerja, semakin tinggi pula perkembangan organisasi atau instansi sehingga lebih mudah mencapai tujuannya.

Kompetensi juga membantu organisasi atau instansi untuk mengetahui sejauh apa pegawai dapat berkontribusi sesuai dengan visi misi organisasi yang telah ditetapkan. Adapun penjelasan terkait dimensi dari kompetensi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. 11
Hasil Kuesioner Pra Survey Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara BAPPEDA Provinsi Jawa Barat

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata – Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
1	Intelektual	5	8	11	4	2	100	3,33
2	Emosional	6	9	7	6	2	101	3,36
3	Sosial	5	7	8	7	3	94	3,13
Skor Variabel Kompetensi								3,27

Sumber: Hasil kuesioner pra-survey diolah peneliti,2023

Berdasarkan Tabel 1.12 mengenai variabel kompetensi memperoleh skor rata-rata 3,27 yang artinya kompetensi pegawai Aparatur Sipil Negara BAPPEDA Provinsi Jawa Barat masih rendah. Adapun dimensi terendah dari variabel kompetensi yaitu sosial memperoleh skor rata-rata 3,13. Kompetensi pegawai dapat membantu kinerja pegawai lebih profesional dan sangat penting bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi menjadikan dirinya untuk bekerja lebih terampil, mampu mengeksplorasi kemampuan diri semaksimal mungkin, tidak bergantung kepada

orang lain, dan memiliki kecakapan dalam menyelesaikan tugas-tugas.

Sedangkan seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang rendah, mengindikasikan mudah pesimis saat menghadapi kesulitan-kesulitan yang dihadapi. Keadaan seperti ini akan berpengaruh bagi pencapaian target perusahaan atau instansi. Oleh karena itu Peneliti bisa mengatakan bahwa masih banyaknya pegawai yang merasa tidak percaya diri akan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan kurangnya pengetahuan serta inisiatif pegawai dalam menyelesaikan tugas, sehingga pegawai cenderung lamban dalam menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan data sekunder dan data hasil kuesioner pra-survei dari tiap variabelnya dapat disimpulkan bahwa pegawai Aparatur Sipil Negara BAPPEDA Provinsi Jawa Barat memiliki permasalahan pada produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh pelatihan kerja dan kompetensi serta berdampak pada kinerja. Oleh karena itu penting untuk dilalukan penelitian tentang **“Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara BAPPEDA Provinsi Jawa Barat”** .

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Pada sub-sub ini peneliti akan membuat identifikasi masalah dan rumusan masalah peneliti mengenai pelatihan kerja, kompetensi, produktivitas dan kinerja pegawai. Identifikasi masalah ini diperoleh dari latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang akan diteliti pada penelitian ini. Solusi untuk memudahkan penulis dalam meneliti karena fokus penelitian sudah dipersempit, rumusan masalah digunakan

untuk menghindari adanya fokus penelitian yang bisa melebar atau tidak sesuai dengan tujuan awal pembuatan.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkungan masalah yang akan diteliti, berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan sebelumnya, berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti merumuskan ke dalam bentuk pernyataan-pernyataan sebagai berikut:

1. Pelatihan Kerja

- a. Masih adanya pegawai Aparatur Sipil Negara yang belum mampu menguasai materi.
- b. Metode yang digunakan dalam pelatihan belum efektif.

2. Kompetensi

Kurangnya kemampuan sosial dalam membangun hubungan kerja.

3. Produktivitas Kerja

Sikap dan perilaku pegawai Aparatur Sipil Negara dalam melakukan pekerjaan yang masih kurang.

4. Kinerja Pegawai

- a. Kemampuan kerja pegawai Aparatur Sipil Negara yang belum maksimal.
- b. Kurangnya inisiatif pegawai Aparatur Sipil Negara dalam melakukan pekerjaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang masalah penelitian, maka rumusan masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana pelatihan kerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada BAPPEDA Provinsi Jawa Barat.
2. Bagaimana kompetensi pegawai Aparatur Sipil Negara pada BAPPEDA Provinsi Jawa Barat.
3. Bagaimana produktivitas pegawai Aparatur Sipil Negara pada BAPPEDA Provinsi Jawa Barat.
4. Bagaimana kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada BAPPEDA Provinsi Jawa Barat.
5. Seberapa besar pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi terhadap produktivitas pegawai Aparatur Sipil Negara pada BAPPEDA Provinsi Jawa Barat secara simultan maupun parsial.
6. Seberapa besar pengaruh produktivitas pada kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada BAPPEDA Provinsi Jawa Barat.

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Pelatihan kerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada BAPPEDA Provinsi Jawa Barat.
2. Kompetensi pegawai Aparatur Sipil Negara pada BAPPEDA Provinsi Jawa Barat.
3. Produktivitas pegawai Aparatur Sipil Negara pada BAPPEDA Provinsi Jawa Barat.
4. Kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada BAPPEDA Provinsi Jawa Barat.

5. Besarnya pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi terhadap produktivitas pegawai Aparatur Sipil Negara pada BAPPEDA Provinsi Jawa Barat secara simultan maupun parsial.
6. Besarnya pengaruh produktivitas pada kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada BAPPEDA Provinsi Jawa Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis harap gunanya penelitian ini bisa memberikan manfaat lebih baik bagi peneliti maupun pembaca sendiri, dengan segala materi ataupun data-data yang didapatkan bisa mengasah diri untuk mengambil keputusan yang dihadapkan, lebih dari itu penulis harap penelitian ini setidaknya bisa memberikan kegunaan baik secara teoritis dan kegunaan praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini dapat memberikan informasi, dan referensi dalam penelitian di bidang kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya kajian tentang pelatihan kerja, kompetensi, produktivitas dan kinerja pegawai. Adapun kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dapat memperkaya konsep atau teori perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pelatihan kerja dan kompetensi terhadap produktivitas serta dampaknya pada kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara.
2. Dapat mengetahui definisi pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi terhadap produktivitas dan dampaknya pada kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara.

3. Dapat dijadikan bahan diskusi serta dapat digunakan sebagai informasi penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Manfaat yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini adalah diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu manfaat teoritis/akademis maupun praktis. Guna teoritis pada perspektif akademis. Adapun kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang kajian manajemen sumber daya manusia serta memberikan gambaran serta informasi yang berkaitan dengan pelatihan kerja, kompetensi, produktivitas kerja dan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari apa yang telah penulis teliti bisa menjadi masukan atau saran, dalam menghadapi persoalan pelatihan kerja dan kompetensi baik di perusahaan maupun instansi, sehingga dapat meningkatkan produktivitas pegawai di masa yang akan datang menjadi lebih baik.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat dan sebagai bahan referensi tambahan untuk menggambarkan penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.