

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam instansi pemerintahan. Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan, dan kreatifitas, Banyak organisasi yang telah menyadari akan pentingnya memelihara dan meningkatkan sumber daya manusia yang dimilikinya, dikarenakan sumber daya manusia memiliki kontribusi yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan suatu instansi. Instansi Pemerintahan harus memiliki rencana pengadaan sumber daya manusia, karena perencanaan tenaga kerja sangat penting untuk mengatasi kendala instansi yang signifikan dan biasanya terwujud antara kebutuhan sumber daya manusia untuk mengisi kekosongan dan kesesuaian individu dan kualifikasi mereka.

Keberhasilan suatu instansi tidak hanya bergantung pada modal dan fasilitasnya saja tetapi juga tersedianya sumber daya manusia yang handal. Dalam situasi menghadapi persaingan sumber daya manusia (SDM) yang terus meningkat, bersamaan pula meningkatnya kebutuhan penggunaan ilmu pengetahuan, teknologi dan kebutuhan keterampilan profesional yang lebih tinggi di berbagai bidang. Salah satu penyebab turunnya kinerja pegawai pada suatu instansi terletak pada ketidaksesuaian antara tingkat keterampilan pegawai, perkembangan kebutuhan dan dinamika permasalahan yang dihadapi oleh intensifikasi dunia kerja. Oleh

karena itu, manajemen SDM diterapkan melalui pelatihan karyawan agar mampu bersaing di lingkungan kerja saat ini untuk mencapai keberhasilan. Kinerja karyawan harus dikelola pertama untuk mencapainya Produktivitas dan efisiensi untuk merencanakan keberhasilan.

Kinerja adalah salah satu indikator bagaimana seorang Pegawai dinilai baik dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja Pegawai sendiri merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja sesuai dengan tujuan instansi. Namun, dalam praktek nya tidak semua pegawai memiliki kinerja yang baik. Oleh karena itu kinerja dari para pegawai harus mendapatkan perhatian, sebab menurunnya kinerja pegawai akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan, sehingga perusahaan harus bisa meningkatkan kinerja dengan metode dalam ilmu SDM (Silabus.web.id 2022).

Dalam fenomena yang terjadi Menurut Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) tahun 2022, di antara tiga Provinsi berkinerja terbaik di tingkat nasional, Provinsi Jawa Barat tidak termasuk dalam 3 besar provinsi berkinerja baik. Provinsi Jawa Tengah memiliki kinerja terbaik di seluruh negeri dengan skor 3,714, menempati posisi pertama. Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta berada di urutan kedua dengan skor 3,621 berstatus kinerja tinggi, sedangkan Provinsi Jawa Timur berada di urutan ketiga dengan skor 3,613 berstatus kinerja tinggi (Republika.id 2022).

Berdasarkan fenomena tersebut Instansi Provinsi Jawa Barat dituntut harus lebih baik lagi, lebih inovatif, dan lebih bisa memberikan pelayanan pada

masyarakat yang terbaik dengan segala peralatan serta metodologi yang dipunyai, termasuk pengalaman yang ada guna meningkatkannya kinerja pegawai di instansi Provinsi Jawa Barat tersebut. Meningkatnya kinerja pegawai sangat berpengaruh guna bersaing dengan instansi lain karena diharapkan instansi dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan efisien, dengan cara meningkatkan kinerja pegawainya. Menurunnya kinerja pegawai dapat menjadi masalah bagi instansi yang berdampak pada menghambatnya tujuan dari instansi tersebut. Banyak cara yang harus dilakukan instansi untuk meningkatkan kinerja pegawainya, Misalnya memberikan melakukan pelatihan pengembangan *hardskill* dan *soft skill* guna terciptanya kemampuan dalam pekerjaan, serta mendorong pegawai agar tingginya motivasi pada instansi tersebut (Adi Sismanto 2023).

Peran *hard skill* dan *soft skill* sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang mempunyai *hard skill* dan *soft skill* yang baik tentu akan mudah untuk melaksanakan semua tanggung jawab pekerjaan. Mampu membaca situasi dan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan serta dapat memberikan respon yang tepat dan memiliki penyesuaian diri yang baik dengan lingkungannya. Selain *hard skill* dan *soft skill*, yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah motivasi. Karena orang yang mempunyai motivasi yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya dan akan membentuk suatu peningkatan produktivitas kerja. Setiap perusahaan selalu menginginkan *hard skill* dan *soft skill* dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai kinerja dan meningkatkan kualitas,

Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu (Rulianti 2020).

Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki kedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang memiliki tugas untuk memberi pelayanan pada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata di dalam 2 penyelenggaraan tugas Negara, Pemerintahan serta pembangunan (Undang undang Nomor 43 Tahun 1999 mengenai Pokok-Pokok Kepegawaian). Pegawai Negeri Sipil berperan sebagai perencana, pelaksana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 12).

Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Jawa Barat dalam menjalankan tugas-tugasnya memerlukan Pegawai Negeri Sipil yang berkualitas tinggi, salah satunya di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat. Organisasi Perangkat Daerah (OPD) ini terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 21 Tahun 2008 tentang Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat. Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang bertugas melakukan pengembangan keolahragaan dan kepemudaan sumber daya manusia di Provinsi Jawa Barat.

Berikut merupakan data jumlah penduduk, jumlah PNS, serta rasio di Indonesia dalam ribu jiwa berdasarkan provinsi di pulau Jawa pada Tahun 2023:

Tabel 1.1
Jumlah Penduduk Per Provinsi, Jumlah PNS Per Provinsi dan Rasio di
Pulau Jawa Tahun 2023

No	Provinsi	Jumlah PNS	Jumlah Penduduk	Rasio
1	Provinsi Khusus Ibukota Jakarta	266.988	11,25 juta	2,3%
2	Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta	44.817	3,68 juta	1,2%
3	Provinsi Jawa Tengah	365.008	37,49 juta	0,97%
4	Provinsi Jawa Timur	397.900	41,14 juta	0,96%
5	Provinsi Jawa Barat	356.347	49,40 juta	0,72%
6	Provinsi Banten	68.729	12,15 juta	0,56%

Sumber: Badan Pusat Statistik (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 jumlah penduduk di Pulau Jawa merujuk pada total populasi atau jumlah orang yang tinggal di pulau terpadat di Indonesia, yaitu Pulau Jawa. Data jumlah penduduk penting dalam konteks statistik, pembangunan, perencanaan ekonomi, dan kebijakan publik. Informasi ini membantu pemerintah dan lembaga lainnya untuk merencanakan pelayanan masyarakat, infrastruktur, perumahan, pendidikan, kesehatan, dan sektor lainnya. Jumlah PNS di Pulau Jawa merujuk pada total pegawai atau aparatur sipil negara yang bekerja di berbagai instansi pemerintahan dan lembaga negara yang berada di wilayah Pulau Jawa.

Rasio penduduk dan PNS adalah perbandingan antara jumlah penduduk dengan jumlah PNS di suatu wilayah. Dari pernyataan tersebut dapat dilihat bahwa Provinsi Jawa Barat memiliki jumlah Pegawai Negeri Sipil terbanyak ke-3 dengan jumlah 356.347 orang. Kemudian Jawa Barat memiliki jumlah penduduk terbanyak di Pulau Jawa berjumlah 49,40 juta jiwa yang mana diantara jumlah penduduk tersebut sebanyak 0,72% merupakan Pegawai Negeri Sipil. Berikut merupakan skala penilaian indeks profesionalitas Pegawai Negeri Sipil tahun 2023

Tabel 1.2
Skala Penilaian Indeks Profesionalitas Pegawai Negeri Sipil

No	Nilai Angka	Interpretasi
1	91-100	Sangat Tinggi
2	81-90	Tinggi
3	71-80	Sedang
4	61-70	Rendah
5	≤60	Sangat Rendah

Sumber: (Bkn.go.id 2022)

Berdasarkan Tabel 1.2 menjelaskan hasil pengukuran indeks profesionalitas Pegawai Negeri Sipil dibagi menjadi lima interpretasi diantaranya sangat tinggi, tinggi sedang, rendah, dan, sangat rendah. Indeks profesionalitas PNS merupakan ukuran statistik yang menggambarkan kualitas PNS yang berdasarkan kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai dalam melakukan tugas jabatannya. Pengukuran Indeks Profesionalitas PNS akan digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalisme PNS serta penilaian Reformasi Birokrasi. Berikut data hasil pengukuran kinerja dan realisasi kinerja pada aspek per manajemen sumber daya manusia per satuan kerja perangkat daerah Jawa Barat pada tahun 2022:

Tabel 1.3
Pengukuran Kinerja dan Realisasi Kinerja pada Satuan Kerja Perangkat
Daerah Jawa Barat 2022

No	Instansi	Sasaran Kinerja	Target	Realisasi
1	Dinas Perumahan dan Pemukiman	Meningkatnya pelayanan perumahan dan pemukiman	100%	100%
2	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil	Meningkatnya Koperasi dan Usaha Kecil	100%	100%
3	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	Meningkatnya pertumbuhan industri manufaktur Jawa Barat	100%	100%
4	Dinas Komunikasi dan Informatika	Terwujudnya pelaksanaan norma ketenagakerjaan di tempat kerja	100%	100%
5	Dinas Lingkungan Hidup	Meningkatnya kualitas aparatur pemerintah di bidang lingkungan	100%	100%
6	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat	Meningkatnya koleksi bahan perpustakaan sesuai standar dan kebutuhan masyarakat	100%	100%
7	Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat	Meningkatnya kompetensi dan kemampuan aparatur pengawasan yang berkualitas dan handal	100%	100%
8	Rumah Sakit Umum Daerah Al-Ihsan Provinsi Jawa Barat	Meningkatnya penggunaan sistem informasi terpadu	100%	100%
9	Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat	Berkembangnya budaya dan kesadaran pentingnya kualitas pelayanan pada seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi	100%	100%

No	Instansi	Sasaran Kinerja	Target	Realisasi
10	Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana	Meningkatnya kualitas hidup dan perlindungan perempuan dan anak	100%	100%
11	Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura	Meningkatnya Produksi Tanaman Pangan dan Hortikultura	100%	100%
12	Dinas Kelautan dan Perikanan	Meningkatnya pengawasan dan pengendalian SDKP	100%	100%
13	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	Meningkatnya realisasi investasi	100%	100%
14	Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jabar	Meningkatnya Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang Efektif dan Efisien dan sesuai ketentuan yang berlaku.	100%	100%
15	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	Meningkatnya fasilitasi Pelayanan Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil	100%	97,89%
16	Dinas Kehutanan	Meningkatnya perlindungan hutandan keanekaragaman hayati	100%	97,78%
17	Badan Pendapatan Daerah	Meningkatnya Kemandirian Keuangan Daerah	100%	97,15%
18	Dinas Sumber Daya Air	Meningkatnya Kapasitas sumber daya air	100%	96,15%
19	Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan	Meningkatnya kualitas pangan dangizi	100%	95,94%

No	Instansi	Sasaran Kinerja	Target	Realisasi
20	Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat	Meningkatnya Kualitas Manajemen Sumber Daya Aparatur	100%	94,22%
21	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	Meningkatnya kapasitas ASN Bakesbangpol untuk mewujudkan visi dan misi	100%	94%
22	Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral	Terpenuhinya dukungan manajemen perkantoran	100%	93,55%
23	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	Tingkat kepatuhan terhadap standar daerah	100%	90,88%
24	Dinas Sosial	Meningkatnya pelayanan penanganan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS)	100%	90,57%
25	Badan Penghubung Provinsi Jawa Barat	Terwujudnya kolaborasi antara pemerintah pusat, provinsi, kabupaten/kota dan pihak lainnya dalam pembangunan yang sinergis dan integrative	100%	90%
26	Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah	Terbentuknya lembaga uji kompetensi yang professional	100%	90%
27	Rumah Sakit Paru Provinsi Jawa Barat	Meningkatnya Kualitas dan Kuantitas Sumber Daya Rumah Sakit dalam mendukung Pelayanan	100%	88,24%
28	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	Meningkatnya pengetahuan keterampilan dan disiplin SDM aparatur	100%	85,76%

No	Instansi	Sasaran Kinerja	Target	Realisasi
29	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	Meningkatnya kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan perundangan di bidang ketenagakerjaan	100%	83,35%
30	Dinas Pariwisata dan Kebudayaan	Meningkatnya pelestarian dan Pengembangan kebudayaan lokal	100%	82,56%
31	Dinas Kesehatan	Meningkatkan derajat dan Kesehatan masyarakat	100%	82%
32	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	Meningkatnya kapasitas pemerintahan desa/kelurahan	100%	81,21%
33	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	Optimalisasi Kinerja Perencanaan Pembangunan Daerah	100%	80%
34	Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang	Terselenggaranya pengaturan, pembinaan, pelaksanaan, dan pengawasan penataan ruang	100%	79,59%
35	Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat	Meningkatnya peran pembinaan organisasi pemuda	100%	77,16%

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

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat menempati posisi paling bawah dengan tercapainya realisasi sebesar 77,16%. Demi mencapai tujuannya, Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat harus memiliki kinerja pegawai yang berkualitas dan profesionalisme. Sebuah keseharusan bagi setiap pegawai untuk mencapai kinerja yang baik agar tujuan utama dari instansi dapat tercapai, hal ini tentu tidak lepas dari kualitas dan

kapasitas pegawai dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya (Kusumayanti, Ratnasari, dan Hakim, 2020).

Pengukuran atau penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting dan harus dilakukan oleh setiap instansi. Dalam melakukan penilaian kinerja dibutuhkan penyusunan kinerja, tujuannya untuk dijadikan acuan setiap pegawai. Standar penilaian kinerja pada Pegawai Negeri Sipil diatur oleh Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019, di mana dinyatakan dengan angka dan predikat. Berikut penilaian kinerja pada Pegawai Negeri Sipil:

Tabel 1.4
Standar Nilai Kerja Pegawai Dinas Provinsi Jawa Barat

No	Nilai (%)	Predikat	Keterangan
1.	110-120	A	Sangat Baik
2.	90-120	B	Baik
3.	70-90	C	Cukup
4.	50-70	D	Kurang
5.	< 50	E	Sangat Kurang

Sumber: (Peraturanbpbk.go.id 2019)

Penilaian kinerja pegawai di Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Jawa Barat menggunakan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai). SKP adalah rencana dan target kinerja yang harus dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur serta disepakati pegawai dan atasannya. Setiap pegawai negeri sipil diwajibkan untuk menyusun Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) berdasarkan rencana tahunan instansi yang memuat kegiatan tahunan dan target yang akan dicapai sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan oleh instansi pemerintah.

Tabel 1.5
Unsur-unsur Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja
Pegawai Negeri Sipil

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

Sumber: Peraturan Pemerintah No.30 Tahun 2019

Berdasarkan pada Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa penilaian akhir dari prestasi kerja merupakan dengan cara menggabungkan penilaian SKP dengan penilaian perilaku kerja. Bobot nilai dari masing-masing yaitu 60% untuk unsur SKP dan 40% untuk unsur perilaku kerja. Terdapat banyak faktor yang bisa berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. Oleh karena itu, pimpinan instansi pemerintah harus memperhatikan seluruh faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil sehingga mereka dapat memberikan kinerja yang maksimal. Dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam instansi pemerintahan dapat menggunakan banyak cara seperti pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pengembangan karir, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan pemberian motivasi. Oleh karena itu, Pegawai Negeri Sipil diharapkan lebih mengoptimalkan pekerjaan. Sebab, para Pegawai Negeri Sipil telah dibekali oleh pelatihan yang tentunya akan meningkatkan kemampuannya. Berikut merupakan hasil rekapitulasi pencapaian kinerja

Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat dilihat dari Sasaran Kinerja Pegawai tahun 2022:

Tabel 1.6
Capaian Penilaian Kinerja Pada Bulan Januari-Desember Tahun 2022
Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat

No	Bulan	SKP	Keterangan
1	Januari	67,67	Cukup
2	Februari	89,23	Baik
3	Maret	89,32	Baik
4	April	96,37	Baik
5	Mei	90,63	Baik
6	Juni	64,69	Cukup
7	Juli	61,25	Cukup
8	Agustus	62,42	Cukup
9	September	99,44	Baik
10	Oktober	63,17	Cukup
11	November	92,26	Baik
12	Desember	102,48	Baik
Jumlah Rata-rata		77,16	Cukup

Sumber: Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat 2022

Berdasarkan Tabel 1.6 di atas dapat dilihat mengenai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat, bahwa berdasarkan tingkat penilaian kerja pegawai selama tahun 2022 memiliki rata-rata SKP sebesar 77,16 dengan kategori cukup. SKP terendah berada pada bulan Juli sebesar 61,25 dengan predikat cukup, sedangkan pada bulan Desember mengalami kenaikan yaitu sebesar 102,48 dengan predikat baik. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti mengenai kinerja di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat, bahwa kinerja yang dihasilkan pegawai belum maksimal, ini disebabkan karena masih terdapat beberapa pegawai dalam menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan beberapa pegawai tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan batas waktu yang telah ditentukan. Oleh

karena itu, dari permasalahan kinerja pegawai di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat.

Peneliti melakukan penelitian Pra-Survey dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai dan juga untuk mengetahui permasalahan terkait kinerja pegawai. Berikut tabel 1.6 mengenai hasil kinerja pegawai Dinas pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat:

Tabel 1. 7
Hasil Pra Survey Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga
Provinsi Jawa Barat

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata skor
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Kuantitas kerja	2	7	14	4	3	89	2,96
2	Kualitas kerja	3	9	9	5	4	88	2,93
3	Tanggung Jawab	3	7	10	7	3	90	3
4	Kerja sama	1	6	15	8	0	90	3
5	Inisiatif	8	8	5	4	5	80	2,66
Jumlah							437	14,55
Jumlah skor rata-rata variabel kinerja pegawai								2,91

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2023)

Hasil pra survey pada Tabel 1.7 di atas menunjukkan hasil kuesioner mengenai dimensi dan variabel kinerja Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat yang diduga terdapat permasalahan yang terkait kinerja pada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat memperlihatkan bahwa skor rata – rata

pada kinerja karyawan sebesar 2,91. Dari hasil pra survey tersebut dapat dilihat bahwa dimensi inisiatif memiliki skor paling rendah yaitu 2,66, menunjukkan bahwa masih kurangnya inisiatif pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat pada saat melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja pegawai memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi baik berasal dari diri maupun yang berasal dari lingkungan instansi tempat pegawai bekerja. Penulis melakukan pra-survey menggunakan kuesioner untuk memperkuat data dan penelitian yang memuat dimensi dari beberapa variabel yang berkaitan, sebagai langkah awal untuk melihat variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat. Berikut adalah tabel hasil pra survey mengenai variabel yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat. Kuisisioner pra-survey ini disebar kepada 30 responden dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 8
Faktor-faktor yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata skor
			ST	TS	KS	S	SS		
			1	2	3	4	5		
1	Motivasi	Kebutuhan Fisik	2	2	16	8	2	81	2,8
		Kebutuhan Keamanan	3	3	16	6	2	89	2,96

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata skor
			ST	TS	KS	S	SS		
			1	2	3	4	5		
		Kebutuhan Sosial	2	2	17	8	1	86	2,86
		Kebutuhan Penghargaan	2	2	17	7	2	85	2,83
		Kebutuhan Aktualisasi Diri	2	2	15	7	4	81	2,7
Jumlah rata-rata variabel Motivasi							2,83		
2	Kepuasan Kerja	Gaji	1	3	2	9	15	124	4,1
		Pekerjaan itu sendiri	5	3	2	5	15	112	3,7
		Pengawasan	3	4	7	8	8	104	3,46
		Rekan kerja	3	3	6	8	10	113	3,76
Jumlah rata-rata variabel Kepuasan Kerja							3,8		
3	<i>Hard Skill</i>	Keterampilan Teknis	10	6	7	3	4	75	2.5
		Ilmu Pengetahuan	8	8	9	2	3	74	2.46
		Daya Ingat	5	5	6	7	7	96	3.2
Jumlah rata-rata variabel <i>Hard Skill</i>							2.72		

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata skor
			ST	TS	KS	S	SS		
			1	2	3	4	5		
4	Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	1	1	6	10	12	121	4,03
		Lingkunan Kerja Non Fisik	1	2	1	13	13	125	4,16
Jumlah rata-rata variabel Lingkungan Kerja							4,09		
6	<i>Soft Skill</i>	Kesadaran Diri	2	11	15	1	1	78	2,6
		Manajemen Diri	1	9	10	7	3	92	3,0
		Motivasi Diri	2	9	11	8		85	2,8
		Empati	3	11	14	1	1	72	2,4
		Keterampilan Sosial	2	6	13	6	3	92	3,0
Jumlah rata-rata variabel <i>Soft Skill</i>							2,7		

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.7 hasil pra survey faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat ada beberapa variabel yang memiliki nilai jumlah skor paling terendah yaitu *Hard Skill*, *Soft Skill* dan Motivasi. Hal ini dapat diartikan bahwa *Hard Skill*, *Soft Skill* dan Motivasi pada Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat diduga merupakan penyebab kinerja pegawai mengalami kendala.

Dalam dunia kerja, *Hardskill*, *Softskill* dan motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ketiganya sangat penting dan saling melengkapi satu sama lain. Ada anggapan yang menyatakan bahwa *Hardskill* lebih penting daripada *Softskill*, mengingat dengan adanya *Hardskill* bisa diketahui apa yang harus dikerjakan dari awal sampai dengan selesai sesuai dengan bidang yang kita geluti. Namun di sisi lain, perusahaan yang menawarkan pekerjaan juga sangat mempertimbangkan peran *soft skill*. Pegawai harus mempunyai rasa motivasi yang tinggi untuk bisa menjalankan tugas dan tanggung jawabnya karena dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada instansi itu sendiri. Motivasi juga merupakan faktor yang sangat penting dalam proses belajar guna mencapai kinerja yang diharapkan dikarenakan motivasi merupakan pendorong dan penggerak individu yang dapat menimbulkan dan memberikan arah bagi individu yang dapat menimbulkan dan memberikan arah bagi individu untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan penjelasan teori, fenomena permasalahan, dan pra survey yang telah dilakukan oleh peneliti pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan permasalahan yang terjadi sebagai topik pada penelitian yang akan dibahas dengan mengambil judul penelitian tentang **“PENGARUH *HARD SKILL*, *SOFT SKILL*, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI JAWA BARAT.”**

1.1.1 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian

Masalah merupakan suatu keadaan yang menunjukkan adanya kesenjangan antara rencana dengan pelaksanaan antara harapan dengan kenyataan, teori dan fakta. Penelitian ini pada dasarnya dilakukan guna mendapatkan data yang dapat digunakan untuk mencegah masalah, untuk setiap penelitian yang dilakukan selalu bermula dari masalah begitu pun dengan penelitian ini.

1.1.2 Identifikasi Masalah

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

1. *Hard Skill*
 - a. Pegawai kurang memiliki Keterampilan Teknis.
 - b. Pegawai Kurangnya memiliki pengetahuan.
2. *Soft Skill*
 - a. Pegawai kurang bisa mencari solusi ketika ada permasalahan dalam pekerjaan.
 - b. Kurangnya rasa empati dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh instansi.
3. Motivasi
 - a. Pegawai kurang memahami apa yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan instansi.
4. Kinerja Pegawai
 - a. Pegawai kurang memiliki inisiatif untuk melakukan pekerjaan.

1.1.3 Rumusan Masalah

Rumusan Masalah yang hendak dicapai dalam penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Bagaimana kondisi *hard skill* pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat.
2. Bagaimana kondisi *soft skill* pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat.
3. Bagaimana kondisi motivasi pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat.
4. Bagaimana kondisi kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat.
5. Seberapa besar pengaruh *hard skill*, *soft skill*, dan motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat baik secara simultan maupun parsial.

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan peneliti yang hendak dicapai dalam penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kondisi *hard skill* pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat.
2. Kondisi *soft skill* pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat.
3. Kondisi motivasi pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat.

4. Kondisi Kinerja pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat.
5. Besarnya pengaruh *hard skill*, *soft skill*, dan motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi peneliti sendiri, juga dapat berguna bagi para pembaca secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak yang terlibat dalam kegiatan ini, juga dapat bermanfaat secara teoritis maupun praktis mengenai manajemen sumber daya manusia.

1.3.1 Kegunaan Akademik

Kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah salah satu sarana bagi penulis untuk mengumpulkan data sebagai bahan penyusunan skripsi guna melengkapi persyaratan untuk mencapai gelar kesarjanaan di bidang ilmu Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.

1. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dan sebagai bahan pertimbangan ilmu pengetahuan khususnya bagi peneliti dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Untuk sedikit memberi pikiran dalam mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia pada khususnya.

3. Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar studi perbandingan.
4. Dapat memberikan manfaat dalam menambah referensi untuk mahasiswa/mahasiswi yang akan melakukan penelitian selanjutnya.
5. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbang saran dalam mendukung pengembangan teori yang sudah ada dan menambah informasi khususnya pengaruh *hard skill*, *soft skill*, dan motivasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat.

1.3.2 Kegunaan Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat untuk memperoleh informasi mengenai pengaruh *hard skill*, *soft skill*, dan motivasi terhadap kinerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis
 - a. Penulis mengetahui secara langsung mengenai Pengaruh Lingkungan *Hard Skill*, *Soft Skill*, dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat.
 - b. Peneliti diharapkan dapat menambah wawasan yang luas, pengalaman secara langsung, dan mengaplikasikan ilmu yang didapat dari bangku kuliah dan dunia kerja untuk menghadapi permasalahan yang terjadi.

- c. Dapat memahami lebih dalam materi-materi manajemen sumber daya manusia terutama mengenai *Hard Skill*, *Soft Skill* dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

2. Bagi Instansi

- a. Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan serta memberikan sumbangan pemikiran atau saran-saran yang bermanfaat bagi pengembangan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat khususnya mengenai pengelolaan sumber daya manusia yang mungkin nantinya dapat diterapkan oleh Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat.
- b. Sebagai upaya untuk mengoptimalkan *Hard Skill* yang ada pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat.
- c. Sebagai upaya untuk mengoptimalkan *Soft Skill* yang ada pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat.
- d. Sebagai upaya untuk mengatasi kurangnya Motivasi yang ada pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat.
- e. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat.

3. Bagi Pihak Lain Yang Berkepentingan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dan juga sebagai bahan referensi tambahan untuk para pembaca yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama