

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peranan manajemen sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuannya. Walaupun potensi SDM yang dimiliki oleh organisasi sangat berkualitas, tetapi apabila tidak ada pemberdayaan secara optimal, kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi akan jauh dari harapan. Oleh itu organisasi yang membidangi manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting bagi eksistensi sebuah organisasi (Sudarmanto, 2018).

Sebagaimana diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja guna mencapai tujuan instansi. (Zaini and Kurnianingsih 2022)

PNS (Pegawai Negeri Sipil) merupakan salah satu unsur aparatur yang mempunyai peranan strategis dalam penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional. Dengan demikian PNS sebagai penyelenggara tugas dan fungsi pemerintahan perlu secara terus menerus meningkatkan kompetensinya sehingga kinerjanya pun optimal. Masalah sumber daya manusia dapat menjadi salah satu kendala dalam suatu instansi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam setiap kegiatan instansi, walaupun dalam setiap kegiatan tersebut didukung dengan sarana serta prasarana

dan sumber dana yang berlebihan, tetapi apabila tidak adanya dukungan dari sumber daya manusia yang handal kegiatan tersebut tidak akan dapat berjalan dengan baik, pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dengan baik maka dari itu sebuah instansi harus memiliki seorang pemimpin yang bisa menjadi teladan bagi bawahannya serta bisa merubah pola pikir pegawainya agar bisa disiplin dalam bekerja.

Pandemi ini berdampak perubahan seluruh tatanan kehidupan yang lebih waspada dan sangat ditekankan pada menjaga jarak atau social distancing, hal tersebut merubah seluruh pola kebiasaan Pegawai, layaknya transformasi sistem penyelenggaraan hingga prosedural kinerja aparat pemerintah yang tidak bisa bertatap muka langsung dengan sesama pegawai dalam menjalankan tugasnya

Kondisi perekonomian Indonesia akibat pandemi covid 19 saat ini sedang berada dalam fase ketidakpastian. Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) menyebabkan kegiatan perekonomian di Indonesia melambat sehingga kegiatan pelayanan instansi pemerintah dilaksanakan dari rumah atau dikenal dengan istilah Work From Home (WFH) akibatnya para pegawai tidak fokus terhadap pekerjaannya yang menyebabkan banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat waktu sehingga tugas tugas yang masuk pada instansi terabaikan

Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat bertugas merumuskan kebijaksanaan operasional di bidang Pendidikan dan melaksanakan Sebagian kewenangan yang berhubungan dengan dunia Pendidikan di wilayah Provinsi. Pendidikan adalah pilar penting dalam pembangunan sebuah daerah, karena salah satu parameter untuk mengukur kemajuan sebuah negara adalah pendidikan, dengan pendidikan di harapkan akan melahirkan manusia yang berkualitas dan

berperadaban, di sini peran pemerintah sangat signifikan untuk merubah wajah pendidikan. Mengingat sangat pentingnya peranan pendidikan maka pemerintah mendirikan instansi Dinas Pendidikan di setiap daerah yang pengelolaannya dibawah kewenangan pemerintah daerah masing-masing.

Pentingnya Kinerja pegawai dapat ditingkatkan agar pegawai lebih mampu menguasai diri dalam Disiplin (*Disiplin Kerja*) yang terjadi saat ini di masa new normal dari pandemi virus COVID-19, serta menerapkan target kualitas pelayanan 5T(tepat orang, tepat waktu, tepat disiplin, tepat tempat dan tepat lingkungan) yang bersifat jangka panjang. Peneliti menunjukkan bahwa adanya fenomena penurunan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat berdasarkan wawancara peneliti berkaitan dengan kinerja pegawai.

Instansi juga perlu mengevaluasi dan mengkomunikasikan bagaimana pegawai melakukan pekerjaan dengan cara membandingkan hasil pekerjaannya dengan seperangkat standar yang telah dibuat dalam suatu periode tertentu. Untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur diperlukan peningkatan manajemen profesionalisme, sikap pengabdian dan loyalitas pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan wawasan pegawai kegiatan ini digunakan sebagai dasar pertimbangan untuk mengetahui penilaian pegawainya (Gito Septa Putra & Jhon Fernos 2023). Peneliti menunjukkan bahwa adanya fenomena penurunan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat berdasarkan wawancara peneliti berkaitan dengan kinerja pegawai. Berikut merupakan pengukuran kinerja dan realisasi kinerja pada setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Jawa Barat pada Tahun 2022:

Tabel 1.1
Pengukuran Kinerja dan Realisasi Kinerja
Pada Aspek Per Manajemen Sumber Daya Manusia
Per Satuan Kerja Perangkat Daerah Jawa Barat
pada Tahun 2022

No.	Instansi	Sasaran kinerja	Target	Realisasi
1	Dinas Kesehatan	Persentase RSUD Dokter Spesialis Dasar sesuai standar	100%	95,45%
2	Badan Pendapatan Daerah	Tingkat pemenuhan manajemen perkantoran	100%	100%
3	Dinas Perumahan dan Pemukiman	Peningkatan penyusunan rencana, pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja dinas perumahan dan permukiman	100%	100%
4	Dinas Pemuda dan Olahraga	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	99,38%
5	Dinas Pendidikan Provinsi	Penyusunan rencana pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja dinas pendidikan	100%	84,41%
6	Dinas Sosial	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	100%
7	Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura	Jumlah penyuluh pertanian yang meningkat kesejahteraan dan kompetensinya	100%	99,92%
8	Dinas Kelautan dan Perikanan	Peningkatan penyusunan rencana, pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja dinas kelautan dan perikanan	100%	86,90%
9	Dinas Kehutanan	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	96,08%

Sumber : <http://esakip.jabarprov.go.id>

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pengukuran kinerja dan realisasi kinerja di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dengan target 100%, sementara realisasinya belum mencapai target, yaitu 84,41%. Sehingga Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat masih kurang 15,59% untuk mencapai target.

Penurunan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat tentu akan berdampak kurang baik terhadap instansi terkait dalam

mengejar realisasi kinerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat harus lebih diperhatikan oleh pimpinan instansi agar dapat mengetahui faktor-faktor yang menjadi penyebab tidak tercapainya target kinerja terhadap Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Mengingat begitu pentingnya kinerja yang dihasilkan Pegawai Negeri Sipil dalam mendukung pelayanan instansi pemerintah kepada masyarakat dan Negara, maka setiap instansi dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil agar tujuan yang telah ditentukan bisa tercapai. Berikut data pencapaian kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Rata-Rata Pencapaian Kinerja Pegawai
Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Tahun
2019 – 2022 Periode Januari – Desember

No	Tahun	Rata-rata Nilai SKP	Rata-rata Nilai Perilaku Kerja	Jumlah	Kategori
1	2019	45.00	17.27	62.27	Cukup
2	2020	58.00	20.38	78.38	Baik
3	2021	55.56	36.10	91.66	Baik
4	2022	43.00	22.55	65.55	Cukup

Sumber : Data Sekunder Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat (2022)

Berdasarkan Data Tabel 1.2 tentang terdapat hasil rekapitulasi rata-rata kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat menunjukkan adanya pada tahun 2019 kinerja pegawai mendapatkan jumlah sebesar 62.27% dengan kategori cukup, sedangkan pada tahun 2020 kinerja pegawai mendapatkan jumlah sebesar 78.38% dengan kategori baik, kemudian pada tahun 2021 mengalami fluktuasi dengan pencapaian jumlah kinerja sebesar 91.66% dengan kategori baik.. Untuk periode tahun 2022 mendapatkan jumlah sebesar 65.55% dengan kategori

kurang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya suatu masalah pada kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat karena pencapaian kinerja pegawai pada tahun 2022 mengalami penurunan dan belum memenuhi sasaran. Jika dilihat dengan grafik penurunan dan kenaikan kinerja akan terlihat dengan jelas.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, sempat mengalami kenaikan dan penurunan. Jika dilihat dari target pencapaian hasil penilaian kinerja pegawai yang diinginkan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dari tahun ketahun masih belum mencapai hasil yang diinginkan, ini di akibatkan karena dalam kurun waktu 3 tahun terakhir penilaian kinerja masih berada di bawah target yang diinginkan. Penurunan ini dipicu oleh faktor-faktor.

Maka jelas banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti disiplin kerja dan komitmen kerja. Jika kedua variable tersebut mampu dijalankan dengan baik oleh pegawai maka hasil dari kinerja pegawai pun akan sesuai target yang organisasi atau instansi inginkan.

Penilaian kategori baik atau tidaknya suatu kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dapat dilihat dari presentasi Sistem Manajemen Kinerja yang ada di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Ini menjadi tolak ukur grade atau kategori penilaian pencapaian kinerja pegawai. Berikut ini adalah data dari Sistem Manajemen Kinerja Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat :

Tabel 1.3
Kategori Sistem Manajemen Kinerja (SMK)
Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat
Tahun 2023

Keterangan	Rentang Nilai SMK (%)
Sangat Baik	91% - 100%
Baik	76% - 90%

Keterangan	Rentang Nilai SMK (%)
Cukup	61% -75%
Kurang	50% - 60%
Sangat Kurang	≤ 50%

Sumber: Peraturan Pemerintah No.30 Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 1.3 mengacu dan merujuk pada Peraturan Pemerintah No.30 Tahun 2019 dapat dilihat bahwa standar-standar nilai yang akhirnya dapat menentukan kinerja pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat akan dicocokkan menurut bobot yang terdapat dalam tabel 1.3 di atas. Kinerja dapat dikatakan baik apabila pegawai tersebut menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan sedikit kesalahan dalam pekerjaannya.

Setiap instansi pemerintah pasti mempunyai keinginan untuk menciptakan kinerja pegawai yang optimal. Sumber daya manusia aparatur merupakan elemen yang penting diperhatikan oleh instansi, karena sumber daya manusia aparatur dengan kinerja yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah instansi untuk mencapai visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan. tercapainya tujuan instansi. Adapun beberapa masalah kinerja yang peneliti dapatkan dari hasil wawancara dengan narasumber pada bagian Kepegawaian yang mengakibatkan belum optimalnya kinerja para pegawai permasalahan tersebut antara lain :

1. Masih rendahnya kuantitas kerja, sehingga ini menunjukkan masih adanya pegawai yang belum mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan oleh instansi.
2. Masih rendahnya kualitas kerja, sehingga pegawai belum optimal pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya.

3. Masih rendahnya inisiatif dari para pegawai dalam menyelesaikan tugas tanpa menunggu arahan dari pimpinan sehingga pegawai akan merasa jenuh terhadap pekerjaannya.
4. Masih rendahnya tanggung jawab, ditunjukkan dengan kurangnya kesadaran para pegawai akan tanggung jawab dari tugas yang telah mereka jalankan.
5. Masih rendahnya kerjasama, ditunjukkan dengan kurang terjalin kekompakan dari setiap individu, sehingga menjadi faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja
6. Masih rendahnya loyalitas pegawai terhadap instansi, ditunjukkan dengan banyaknya pegawai yang tidak mengorbankan kepentingan pribadi untuk mencapai tujuan instansi.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bagian SDM Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat mengenai Disiplin Kerja Dan Komitmen kerja di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, peneliti pun mendapatkan informasi bahwa Disiplin Kerja pada pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat masih belum berjalan dengan baik dapat ditunjukkan dengan kurangnya menaati peraturan dari setiap pegawai, masih banyak pegawai yang tidak patuh terhadap peraturan yang sudah ditetapkan oleh instansi, masih kurangnya kesadaran diri mengenai disiplin kerja. Komitmen kerja dari para pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat pun masih kurang berjalan baik dibuktikan dengan adanya beberapa pegawai yang mementingkan kepentingan pribadi, masih rendahnya rasa loyalitas dari setiap pegawai. Selain itu untuk mengukur dan melihat kondisi awal kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, peneliti secara acak menyebarkan kuesioner pra-survey kepada 30 responden yaitu pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 1.4 terlihat di bawah ini:

Tabel 1.4
Pra Survey Kinerja Pegawai
Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kinerja pegawai	Kuantitas kerja	0	2	20	6	2	82	2,73
	Kualitas kerja	1	1	18	7	3	80	2,66
	Tanggung jawab	6	2	12	4	6	88	2,93
	Kerja sama	5	3	14	3	5	93	3,1
	Inisiatif	3	4	19	3	1	95	3,16
Skor rata-rata Kinerja Pegawai							2,91	

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh peneliti (2023)

Dari hasil penilaian kinerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel 1.4 di atas dapat dilihat hasil rata-rata dari pra-survey yang dilakukan peneliti mendapatkan skor sebesar 2,91 yang mana menunjukkan kinerja pegawai masih belum memenuhi kriteria ideal, jika dilihat dari dimensi yang mendapatkan skor rata-rata terendah yaitu dimensi kualitas kerja, sudah seharusnya para pegawai mampu mengutamakan kualitas kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya agar tujuan instansi tercapai. Melalui kualitas kerja diharapkan mampu menjadikan pegawai lebih kritis dan peduli terhadap apa yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawab mereka dalam meningkatkan kinerja.

Penurunan hasil kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat ditunjukkan dengan tidak tercapainya target yang diberikan instansi dan ditetapkan kepada pegawai dan hal ini berdampak buruk bagi organisasi atau instansi, namun dengan Sistem Manajemen Kinerja (SMK) program yang menuntut pegawai untuk selalu siap bersaing dan memberikan kinerja terbaiknya kepada organisasi atau instansi. Data tersebut didukung dengan hasil wawancara peneliti dengan salah satu pimpinan yang mengatakan bahwa pegawai harus memiliki kemampuan bersaing agar target yang ditetapkan dapat dicapai oleh organisasi atau instansi.

kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Zefeiti & Mohamad, 2017). Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Husain (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Anggraeni dan Rahardja (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta Komitmen akan timbul karena adanya kepercayaan diri, keyakinan dan kemampuan dari masing-masing pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yakni sebagai berikut : (1) Budaya Organisasi, (2) Kompensasi, (3) Disiplin Kerja, (4) Lingkungan Kerja, (5) Beban Kerja, (6) Komitmen Kerja, (7) Kepemimpinan. (Kasmir, 2018. Hal 189).

Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dianggap mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, peneliti terlebih dahulu menyebarkan kuesioner pra-survey secara acak kepada 30 responden yaitu pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Berikut ringkasan pra-survey kondisi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Tabel 1.5
Variable Yang Diduga Dapat Mempengaruhi Kinerja Pegawai
Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

No	Variable	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	Budaya Organisasi	Orientasi Individu	12	8	10	0	0	122	4,06
		Orientasi tim	6	10	8	2	4	102	3,4
		Orientasi hasil	5	13	10	2	0	111	3,70

No	Variable	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
		Inovasi dan pengambilan resiko	7	15	5	3	0	116	3,86
		Perhatian pada hal detail	4	8	12	3	3	97	3,23
Skor Rata-rata Budaya Organisasi								3,65	
2	Kompensasi	Kompensasi langsung	7	13	5	3	2	110	3,6
		Kompensasi tidak langsung	13	9	6	1	1	122	4,1
Skor Rata-rata Kompensasi								3,85	
3	Disiplin Kerja	Taat terhadap aturan waktu	2	2	18	8	0	88	2,93
		Taat terhadap peraturan Intansi	1	3	15	5	6	78	2,6
		Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja	3	2	20	3	2	91	3,03
		Taat terhadap etika bekerja	3	4	8	15	0	85	2,83
Skor Rata-rata Disiplin Kerja								2,85	
4	Lingkungan Kerja	Keamanan saat bekerja	9	6	7	5	3	103	3,43
		Komunikasi	10	5	8	5	2	106	3,53
		Suasana kerja	15	7	5	3	0	124	4,13
		Perlakuan yang baik dari rekan kerja	12	9	8	1	0	122	4,06
		Perlakuan yang adil dari atasan	7	15	5	3	0	116	3,86
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja								3,80	
5	Beban Kerja	Tututan tugas	6	12	8	3	1	102	3,4
		Tuntutan fisik	7	15	5	0	2	112	3,7
Skor Rata-rata Beban Kerja								3,55	
6	Komitmen Kerja	Komitmen afektif	1	3	18	8	0	87	2,90
		Komitmen Berkelanjutan	2	2	20	5	1	89	2,96
		Komitmen Nurmatif	0	4	18	8	0	86	2,86
Skor Rata-rata Komitmen Kerja								2,90	
7	Kepemimpinan	Pengarahan	10	7	3	5	5	97	3,23

No	Variable	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
		Pengambilan keputusan	15	5	8	2	0	123	4,1
		Motivasi pegawai	13	5	7	5	0	116	3,86
		Komunikasi	9	7	7	4	3	105	3,5
Skor Rata-rata Kepemimpinan									3,67

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh peneliti (2023)

Berdasarkan hasil data kuesioner pra-survey pada tabel 1.5 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai variabel yang tercantum dalam kuesioner pada tabel 1.5 adalah budaya organisasi, kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, beban kerja, komitmen kerja dan kepemimpinan memiliki nilai rata-rata yang berbeda yaitu 3,65; 3,85; 2,85; 3,80; 3,55; 2,90 dan 3,67. Dari semua variabel di atas, ada dua variabel yang memiliki skor terendah, yaitu disiplin kerja dengan skor 2,85 dan komitmen kerja dengan skor 2,90.

Setiap organisasi baik perusahaan maupun instansi pemerintah pastinya mengharapkan para pegawainya memiliki komitmen yang tinggi. Komitmen pegawai pada pekerjaan merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya pada organisasi. Menurut (Meutia et al. 2019) mengatakan dengan ada komitmen organisasi pada karyawan yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih optimal dan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan juga meningkat secara positif pada perusahaannya. Selain komitmen kerja instansi juga harus memperhatikan kedisiplinan para pegawai agar visi misi pada instansi dapat mencapai target yang di inginkan. Menurut (Hasibuan, 2018:193) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, seseorang akan

bersedia mematuhi peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Menurut (Mangkunegara, 2017:129) menyatakan bahwa disiplin adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman pedoman organisasi

Berdasarkan hasil pra-survey dan wawancara, variabel yang menyebabkan dan mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai adalah variabel disiplin kerja dan komitmen kerja. Banyaknya pegawai yang masih mengutamakan ego, enggan mematuhi peraturan menyebabkan kinerja pegawai menurun. Hal ini diperkuat dengan tabel 1.6 hasil pra survey awal yang terdiri dari 30 responden mengenai disiplin kerja di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sebagai berikut:

Tabel 1.6
Pra Survey Disiplin Kerja Di Dinas Pendidikan
Provinsi Jawa Barat

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan						
		SS	S	KS	TS	STS	Jumlah skor	Rata-rata
		5	4	3	2	1		
Disiplin Kerja	Taat terhadap aturan waktu	2	2	18	8	0	88	2,93
	Taat pada peraturan Intansi	1	3	15	5	6	78	2,6
	Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja	3	2	20	3	2	91	3,03
	Taat terhadap etika dalam bekerja	3	4	8	15	0	85	2,83
Skor rata-rata Disiplin Kerja								2,85

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh peneliti (2023)

Berdasarkan pra survey pada tabel 1.6 di atas tentang Disiplin Kerja yang dilakukan di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat menyatakan bahwa variabel disiplin kerja memiliki rata-rata skor akhir sebesar 2,85 skor tersebut berada dalam kategori skala kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja lebih rendah daripada variabel lainnya. Dimensi terendah dihasilkan dari dimensi taat

terhadap peraturan dengan skor rata-rata 2,63. Pegawai harus memiliki kesadaran diri, tanggung jawab untuk menaati peraturan yang sudah ditetapkan, karena hal ini membuat proses pekerjaan dan kinerja pegawai menjadi lebih baik.

Disiplin kerja merupakan salah satu hal penting bagi pegawai untuk dapat bekerja secara baik. Namun pada kenyataannya disiplin kerja di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat tidak berjalan dengan baik. Hal ini dapat terlihat dari masih adanya pegawai yang menaruh kepentingan pribadi terlebih dahulu, bersantai-santai pada saat jam kerja. Banyak pegawai yang tidak disiplin dan kurangnya kesadaran diri masing-masing. Jika diabaikan, maka akan sangat mempengaruhi kinerja instansi untuk mencapai target yang ditetapkan.

Selain itu, komitmen kerja juga merupakan kondisi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Komitmen kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat masih belum berjalan dengan baik, terbukti dengan masih adanya pegawai yang tidak bertanggung jawab dalam bekerja dan masih belum mampu memiliki sifat loyalitas. Selain dari hasil kuesioner pra survey, kondisi yang mempengaruhi komitmen kerja mendapatkan skor terendah kedua dapat dilihat pada table 1.7 (hasil pra survey variable komitmen kerja) sebagai berikut :

Tabel 1.7
Pra Survey Komitmen Kerja Di Dinas Pendidikan
Provinsi Jawa Barat

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Komitmen Kerja	Komitmen afektif	1	3	18	8	0	87	2,90
	Komitmen Berkelanjutan	2	2	20	5	1	89	2,96
	Komitmen nurmatif	0	4	18	8	0	86	2,86
Skor rata-rata Komitmen Kerja								2,90

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh peneliti (2023)

Berdasarkan hasil pra survey pada table 1.7 diatas mengenai variable komitmen kerja yang dilakukan di Dinas Provinsi Jawa Barat bahwa variable komitmen kerja mendapatkan urutan kedua terendah setelah disiplin kerja dengan skor rata-rata 2,90. Hal ini menunjukkan terdapat masalah yang mempengaruhi kinerja pegawai selain dari disiplin kerja yaitu komitmen kerja. Instansi pemerintah harus menekankan dan memberikan motivasi agar pegawai mampu merubah kebiasaan buruknya seperti kurangnya bersemangat dalam bekerja. Dari hasil pra survey yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang pegawai dapat mengindikasi bahwa variable komitmen kerja tersebut merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Komitmen adalah modal awal individu yang menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Komitmen yang rendah mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Komitmen organisasi yang tinggi dapat memperkuat atau meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu komitmen organisasi pada suatu perusahaan menentukan besar kecilnya tingkat kepercayaan karyawan kepada perusahaan sesuai harapan dari karyawan yang diberikan perusahaan selama bekerja. Karena itu organisasi atau instansi harus memiliki pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, berkemampuan memiliki banyak pengalaman dan berprestasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, dan dikatakan buruk jika sebaliknya Hikmah (2018).

Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Kristine (2017). Haris (2017) menunjukkan apabila komitmen organisasi mengalami peningkatan atau perbaikan, akan memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan begitu pula sebaliknya

Dari data yang peneliti dapatkan peneliti memutuskan untuk menggunakan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sebagai objek untuk penelitian penulis, dikarenakan penulis mendapati adanya masalah di kinerja pegawai khususnya di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang mengalami penurunan kinerja pegawai dalam beberapa tahun terakhir. Peneliti mengindikasikan bahwa penurunan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Berdasarkan fenomena hasil pra survey di atas menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan pada kinerja Pegawai Negeri Sipil yang berkaitan dengan disiplin kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah dan rumusan masalah ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang ada dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, yaitu disiplin kerja dan komitmen Kerja.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena yang telah di uraikan pada latar belakang penelitian diatas, bahwa permasalahan yang terjadi di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yaitu sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja

- a. Masih ada pegawai yang tidak menaati jam kerja yang telah ditetapkan oleh instansi
- b. Masih rendahnya taat terhadap peraturan norma, mulai dari mengulur-ulur waktu istirahat
- c. Masih rendahnya taat pada aturan kerja dikarenakan masih adanya pegawai yang kurang teliti dalam mengerjakan pekerjaan serta kurang disiplin dalam menyelesaikan tugas.
- d. Masih rendahnya etika kerja pegawai dalam bekerja

2. Komitmen Kerja

- a. Masih terdapat karyawan mengaku bahwa mereka kurang terikat secara emosional dengan perusahaan
- b. Masih terdapat karyawan tidak terlalu memiliki loyalitas yang kuat terhadap perusahaan

3. Kinerja Pegawai

- a. Kinerja pegawai yang kurang optimal.
- b. Kurangnya kedisiplinan akan waktu dalam menyelesaikan tugas
- c. Pegawai yang kurang cermat dan kurang teliti dalam bekerja.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, untuk memperjelas arah penelitian dan menyederhanakan permasalahan yang sesuai dengan judul yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana:

1. Bagaimana Disiplin Kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

2. Bagaimana Komitmen kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat
3. Bagaimana Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat
4. Seberapa besar pengaruh Disiplin kerja dan Komitmen kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan, tujuan melakukan penelitian ini untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang nantinya akan diolah menjadi informasi yang diperlukan dalam penulisan skripsi. Adapun tujuan penelitian yang hendak di capai dalam penelitian untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat
2. Komitmen kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat
3. Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat
4. Besarnya Pengaruh Disiplin kerja dan Komitmen kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Baik Secara Simultan maupun secara Parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat bermanfaat bukan hanya bagi peneliti tetapi bermanfaat bagi yang membaca. Adapun kegunaan yang diharapkan peneliti adalah sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Adapun kegunaan penelitian teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan juga pengetahuan bagi penulis serta ilmu yang diperoleh selama proses perkuliahan di Universitas Pasundan
2. Sebagai ilmu pengetahuan agar dapat kesesuaian antara teori dan praktek khususnya terkait disiplin kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pada pegawai dan faktor yang mempengaruhinya
3. Dapat dijadikan bahan diskusi wacana ilmiah serta dapat di gunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya

1.4.2 Kegunaan Praktis

Berdasarkan rumusan masalah dan implikasi dari penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberi kegunaan terhadap berbagai pihak. Pihak tersebut antara lain :

1. Bagi Peneliti
 - a. Hasil ini diharapkan menambah pengetahuan, pengalaman dan dapat dijadikan sebagai bahan studi perbandingan antara teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dengan praktek yang ada selama penelitian.
 - b. Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dan melatih kemampuan dalam menganalisis sebuah masalah.
2. Bagi instansi
 - a. Sebagai harapan yang akan menjadikan salah satu bahan evaluasi pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan akan bermanfaat sebagai masukan bagi instansi yang bersangkutan dimasa yang akan datang

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan bagi perusahaan terkait dijadikannya sebagai bahan masukan dan menambah referensi mengenai disiplin kerja dan komitmen kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil dari penulisan ini diharapkan dapat memberikan sesuatu yang positif.
3. Bagi Pihak Lain
 - a. Menjadi bahan atau referensi untuk mengetahui dan memahami mengenai pengaruh *Disiplin kerja* dan *Komitmen Kerja* terhadap kinerja pegawai.
 - b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya