

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Prestasi kerja pegawai instansi pemerintah menjadi salah satu sorotan yang banyak dikritik oleh masyarakat belakangan ini. Banyaknya keluhan mengenai hasil kerja menjadi salah satu bukti adanya prestasi kerja yang kurang baik dari pegawai instansi pemerintah. Menurut Wasposito (2023) dikutip dari Kompasiana, prestasi kerja pegawai instansi pemerintah di Indonesia dianggap masih kurang memadai. Beberapa contoh kurang baiknya prestasi kerja pegawai instansi pemerintah adalah lambatnya pelayanan terhadap masyarakat, tingginya tingkat korupsi, kurangnya sikap melayani dari pegawai, dan belum adanya inovasi yang dilakukan.

Sistem kerja instansi pemerintah yang dianggap terlalu kaku dan lamban juga dapat berperan terhadap kurang baiknya prestasi kerja pegawai. Hal tersebut pun dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai. Ketika sistem kerja dirasa kurang fleksibel dan terlalu statis terlalu berpaku pada standar yang berlaku maka pegawai tidak akan termotivasi untuk bekerja lebih semangat karena mereka merasa tidak memiliki kendali untuk menciptakan inovasi dalam pekerjaan. Ramadhan (2018:24) menyatakan bahwa motivasi dari pegawai akan meningkat ketika diberikan kendali lebih dalam bekerja. Mereka perlu diberikan kebebasan untuk berinovasi dalam bekerja tapi tetap tunduk pada aturan yang berlaku. Hal ini yang dirasa kurang dari sistem kerja instansi sehingga menyebabkan kurang baiknya motivasi pegawai dalam bekerja.

Kepuasan kerja pegawai juga dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai, pegawai yang merasa tidak puas dalam bekerja akan menghasilkan pekerjaan yang kurang baik. Salah satu hal yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah faktor imbalan. Pada beberapa pegawai instansi yang berstatus honorer memiliki imbalan yang dianggap tidak sesuai dengan beban kerja yang ditanggung sehingga pegawai tersebut akan merasa tidak puas dalam bekerja. Menurut Pradana (2022:142), pegawai yang merasa tidak puas dalam bekerja akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya yang tentu akan berdampak pada prestasi kerja yang kurang baik.

Provinsi Jawa Barat merupakan provinsi dengan jumlah penduduk terbesar di Indonesia yang tentu membutuhkan banyak Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk melayani setiap kebutuhan administrasi kependudukan dan urusan lainnya di Jawa Barat. Provinsi Jawa Barat juga menempati posisi tiga besar berdasarkan jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di antara provinsi-provinsi lainnya di Indonesia. Data sepuluh provinsi dengan jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) terbesar di Indonesia tahun 2023 akan disajikan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Sepuluh Provinsi dengan Jumlah PNS Terbesar di Indonesia Tahun 2022

No	Nama Provinsi	Satuan	Jumlah PNS
1	Jawa Timur	Orang	372.304
2	Jawa Tengah	Orang	343.989
3	Jawa Barat	Orang	337.203
4	DKI Jakarta	Orang	245.446
5	Sumatera Utara	Orang	204.044
6	Aceh	Orang	154.966
7	Sulawesi Selatan	Orang	144.415
8	Sumatera Selatan	Orang	120.656
9	Sumatera Barat	Orang	117.075
10	Lampung	Orang	107.525

Sumber: Badan Kepegawaian Negara (BKN)

Berdasarkan Tabel 1.1 yang terdapat pada halaman sebelumnya mengenai sepuluh provinsi dengan jumlah PNS terbesar di Indonesia tahun 2022 dapat diketahui bahwa Provinsi Jawa Barat berada di posisi ketiga berdasarkan jumlah PNS di Indonesia pada tahun 2022 dengan 337.203 orang yang menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Banyaknya jumlah PNS di Jawa Barat tersebut tentu menjadi salah satu hal positif demi terselenggaranya pelayanan masyarakat yang cepat dalam urusan administrasi kependudukan dan urusan lainnya yang berhubungan dengan pemerintahan.

Penilaian prestasi kerja pada pegawai instansi di Jawa Barat dapat dilihat dari capaian prestasi kerja pada sasaran program kerja instansi tersebut. Berikutnya akan peneliti sajikan tabel mengenai data penilaian prestasi kerja dari berbagai program kerja di tiga puluh dua dinas/instansi di Provinsi Jawa Barat pada tahun 2022 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Penilaian Prestasi Kerja Dinas/Instansi di Provinsi Jawa Barat

No	Dinas/Instansi	Program Kerja	Penilaian
1	Badan Pendapatan Daerah	Meningkatkan pendapatan daerah	100
2	Dinas Perumahan dan Pemukiman	Meningkatkan pemerataan pembangunan berbasis lingkungan dan tata ruang yang berkelanjutan	100
3	Dinas Sosial	Meningkatkan kesejahteraan sosial masyarakat Jawa Barat	100
4	Dinas Sumber Daya Air	Menciptakan infrastruktur sumber daya air dan irigasi yang berkelanjutan	100
5	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil	Mengembangkan dan meningkatkan UMKM daerah	100
6	Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah	Meningkatkan kompetensi dan kualifikasi profesi aparatur	100
7	Dinas Lingkungan Hidup	Menciptakan lingkungan hidup yang asri dan lestari	100

Lanjutan Tabel 1.2

No	Dinas/Instansi	Program Kerja	Penilaian
8	Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat	Melakukan pengawasan pelaksanaan reformasi birokrasi	100
9	Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura	Meningkatkan kesejahteraan dan jumlah penyuluh pertanian	100
10	Rumah Sakit Umum Al-Ihsan Jawa Barat	Meningkatkan pelayanan mutu kesehatan masyarakat	99,92
11	Dinas Pemuda dan Olahraga	Meningkatkan daya saing keolahragaan dan kepemudaan	99,58
12	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	Meningkatkan kompetensi dan keterampilan tenaga kerja	99,38
13	Dinas Komunikasi dan Informatika	Menciptakan akses teknologi dan informasi digital	97,43
14	Dinas Perkebunan	Mengembangkan pertanian dari berbagai komoditas agrikultur	96,92
15	Dinas Kehutanan	Meningkatkan gerakan tanam danelihara pohon	96,09
16	Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan	Memastikan tersedianya pangan pokok untuk masyarakat	95,94
17	Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang	Meningkatkan infrastruktur pembangunan, pemeliharaan, serta peningkatan jalan dan jembatan.	95,71
18	Dinas Kesehatan	Meningkatkan akses dan pelayanan kesehatan yang berdaya saing	95,45
19	Badan Kepegawaian Daerah	Meningkatkan pelayanan administrasi dan sarana prasarana aparatur	94,22
20	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	Meningkatkan pengetahuan dan kesadaran masyarakat mengenai wawasan kebangsaan	94,00
21	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	Meningkatkan pemberdayaan masyarakat dan desa	91,21
22	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	Optimalisasi kinerja perencanaan dan pembangunan daerah	90,00
23	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	Meningkatkan investasi yang berkualitas dan berkelanjutan	89,93
24	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	Mengembangkan perdagangan dan perindustrian dalam negeri	88,36
25	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah	Meningkatkan minat baca dan pelayanan perpustakaan	87,52

Lanjutan Tabel 1.2

No	Dinas/Instansi	Program Kerja	Penilaian
26	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	Meningkatkan pengelolaan keuangan dan operasionalisasi aset milik daerah	86,27
27	Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	Meningkatkan kualitas hidup dan perlindungan perempuan dan anak	85,13
28	Dinas Kelautan dan Perikanan	Meningkatkan produksi perikanan dan konsumsi ikan masyarakat	84,90
29	Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral	Meningkatkan akses listrik terhadap rumah tangga hingga ke pelosok	83,50
30	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	Melakukan pencegahan dan penanggulangan bencana	82,12
31	Dinas Perhubungan	Mengembangkan transportasi publik yang aman dan nyaman	81,76
32	Dinas Pendidikan	Meningkatkan aksesibilitas pendidikan bagi anak usia sekolah dari SD hingga SMA	79,42

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat (2022)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat menempati posisi terakhir dari penilaian prestasi kerja berdasarkan program kerja dari masing-masing dinas/instansi di Provinsi Jawa Barat. Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat hanya mampu mendapatkan nilai 79,42 dari nilai total 100, hal ini tentu menjadi salah satu penilaian yang kurang baik dari prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Prestasi kerja yang kurang baik menjadi salah satu bukti kurang baiknya hasil kerja yang diciptakan pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Padahal sebagai seorang abdi negara, pegawai dinas/instansi pemerintah perlu memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat yang dibuktikan dari hasil kerja yang baik. Menurut Anggrainy et.al (2018:2) prestasi kerja pegawai pada didasarkan dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Sehingga pegawai yang berprestasi kerja memiliki hasil kerja yang maksimal baik dari segi kualitas dan kuantitas.

Untuk mengetahui lebih jelas bagaimana prestasi kerja dari pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, maka peneliti melakukan penelitian pendahuluan dengan cara membagikan kuesioner mengenai prestasi kerja terhadap 30 orang responden yang merupakan pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Hasil penelitian pendahuluan mengenai prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil Penelitian Pendahuluan Mengenai Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

No	Dimensi	Pernyataan	Jawaban					Rata-Rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
1	Hasil Kerja	Saya memiliki kemampuan untuk menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik	1	7	11	8	3	2,83
2	Pengetahuan Pekerjaan	Saya memiliki pemahaman dan pengetahuan terhadap pekerjaan yang saya sedang lakukan	5	11	9	3	2	3,47
3	Inisiatif	Saya memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja sehingga tidak perlu perintah pimpinan	1	7	13	7	2	2,93
4	Disiplin Waktu dan Absensi	Saya selalu datang tepat waktu dan tidak pernah mangkir untuk bekerja tanpa alasan yang jelas	4	7	12	4	3	3,17
5	Sikap	Saya memiliki sikap yang teguh dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan	2	10	8	7	3	3,03
6	Kecekatan Mental	Saya memiliki kemampuan menyesuaikan diri dalam bekerja dan dapat mengikuti cara kerja instansi	2	8	9	7	4	2,90
Rata-Rata Skor Prestasi Kerja							3,06	
Kriteria Skor Prestasi Kerja							Kurang Baik	

Sumber: Hasil Penelitian Pendahuluan oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.3 yang terdapat pada halaman sebelumnya dapat diketahui bahwa prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat memiliki kriteria yang kurang baik. Hal tersebut dikarenakan masih banyak dimensi pada penilaian prestasi kerja yang mendapatkan kriteria skor kurang baik, seperti pada dimensi hasil kerja, dimensi inisiatif, dimensi sikap, dan dimensi kecekatan mental. Banyaknya dimensi yang memiliki nilai yang rendah memberikan penilaian yang kurang baik terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat secara keseluruhan.

Permasalahan mengenai hasil kerja adalah pegawai yang masih kurang bekerja dengan baik. Hal tersebut terjadi karena pegawai ditempatkan pada posisi dan bidang yang kurang tepat. Kemudian, permasalahan mengenai inisiatif adalah pegawai yang kurang mau bekerja sebelum diperintah oleh pimpinan. Mereka beranggapan karena tenggat waktu pengerjaan yang masih lama sehingga mereka tidak segera menyelesaikan pekerjaan. Lalu, permasalahan mengenai sikap adalah pegawai yang kurang bersungguh-sungguh dalam bekerja. Beberapa pegawai terkesan kurang memiliki semangat dalam bekerja, hal tersebut seperti seringnya pegawai menggunakan waktu kerja untuk mengobrol, makan, hingga beristirahat. Terakhir, permasalahan mengenai kecekatan mental adalah pegawai yang masih kurang mampu beradaptasi ketika dipindahkan pada divisi lain. Terkadang ketika dilakukan *rolling* divisi, beberapa pegawai mengalami kesulitan beradaptasi. Hal tersebut tercermin dari kurang baiknya pekerjaan yang dihasilkan pegawai. Semua permasalahan tersebut akan dapat mempengaruhi prestasi kerja mereka. Aji et.al (2023:576) menyatakan bahwa pegawai yang kurang memiliki pengetahuan dalam

pekerjaan, tidak memiliki inisiatif yang tinggi, serta kurang memiliki sikap semangat dalam bekerja akan berdampak pada hasil kerja mereka yang kurang baik. Hal inilah yang akan berdampak pada prestasi kerja yang buruk dari pegawai tersebut.

Penilaian prestasi kerja dapat dilihat dari pencapaian sasaran kerja pegawai (SKP) dan pencapaian perilaku kerja. Terdapat berbagai unsur penilaian dari sasaran kerja pegawai (SKP) dan pencapaian perilaku kerja. Beberapa unsur yang dinilai dari sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja akan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.4
Unsur yang Dinilai dari Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja

No	Unsur Sasaran Kerja Pegawai (60%)	Unsur Perilaku Kerja (40%)
1	Kuantitas	Orientasi Pelayanan
2	Kualitas	Integrasi
3	Waktu	Komitmen
4	Biaya	Disiplin
5	-	Kerjasama
6	-	Kepemimpinan

Sumber: Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat diketahui bahwa unsur-unsur yang dinilai dari sasaran kerja pegawai (SKP) di antaranya adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, waktu dalam bekerja, hingga biaya yang dikeluarkan dalam bekerja. Penilaian sasaran kerja pegawai (SKP) memiliki bobot penilaian sebesar 60% terhadap prestasi kerja, sementara sisa bobot penilaian yang sebesar 40% dinilai dari perilaku kerja dengan unsur-unsur yang dinilai, seperti orientasi pelayanan yang dilakukan pegawai, integrasi dalam bekerja, komitmen pegawai dalam bekerja, kedisiplinan pegawai, kerjasama pegawai, dan sikap kepemimpinan dari pegawai.

Untuk mengetahui pencapaian pegawai terhadap sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja, yang juga menjadi nilai prestasi kerja maka diperlukan standar nilai untuk lebih memudahkan pengkategorian penilaian. Standar penilaian sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja terbagi menjadi lima kategori dengan standar nilai sebagai berikut:

Tabel 1.5
Standar Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja

No	Nilai	Kategori	Keterangan
1	> 91	Sangat Baik	Hasil kerja sempurna tidak ada kesalahan, tidak ada revisi dan pelayanan di atas standar yang ditentukan dan lain-lain.
2	76 – 90	Baik	Hasil kerja mempunyai 1 (satu) atau 2 (dua) kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan sesuai standar yang telah ditentukan dan lain-lain.
3	61 – 75	Cukup	Hasil kerja mempunyai 3 (tiga) atau 4 (empat) kesalahan kecil, dan tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan cukup memenuhi standar yang ditentukan dan lain-lain.
4	51 – 60	Kurang Baik	Hasil kerja mempunyai 5 (lima) kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan tidak cukup memenuhi standar yang ditentukan dan lain-lain.
5	< 60	Buruk	Hasil kerja mempunyai lebih dari 5 (lima) kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, kurang memuaskan, revisi, pelayanan di bawah standar yang ditentukan dan lain-lain.

Sumber: Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat diketahui bahwa penilaian terhadap sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja terbagi menjadi lima kategori, dari kategori sangat baik, kategori baik, hingga kategori buruk. Ketika pegawai memiliki penilaian > 91 artinya pegawai tersebut memiliki prestasi kerja yang sangat baik, namun ketika pegawai memiliki penilaian < 60 artinya pegawai tersebut memiliki

prestasi kerja yang buruk. Kategori-kategori tersebut memiliki keterangan penilaian yang berbeda-beda.

Pencapaian nilai sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja dari pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat periode Januari hingga Desember 2022 akan peneliti sajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.6
Pencapaian Nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja dari Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Tahun 2022

No	Bulan	Nilai					Total Pegawai
		> 91	76 – 90	61 – 75	51 – 60	< 50	
1	Januari	310	35	10	6	14	375
2	Februari	309	35	10	6	15	375
3	Maret	333	24	6	2	10	375
4	April	330	31	2	3	10	376
5	Mei	321	29	14	1	9	374
6	Juni	315	42	7	2	5	371
7	Juli	321	32	8	1	6	368
8	Agustus	311	32	11	3	9	366
9	September	274	59	5	12	14	367
10	Oktober	300	33	4	8	11	356
11	November	309	27	5	4	11	356
12	Desember	301	35	7	6	7	356

Sumber: Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat diketahui bahwa masih banyak pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang memiliki pencapaian nilai sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja dengan kategori yang kurang baik dan buruk. Hal tersebut dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang mendapatkan nilai 51 – 60 dan nilai < 50, yang mana keduanya memiliki kategori kurang baik dan buruk terhadap prestasi kerja. Penilaian yang kurang baik dan buruk tersebut dikarenakan masih adanya lima kesalahan yang dilakukan oleh pegawai baik kesalahan kecil dan kesalahan besar. Banyaknya pegawai yang mendapat nilai di bawah kategori

baik menjadi salah satu bukti bahwa belum semua pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat memberikan hasil kerja yang maksimal. Untuk lebih mengetahui jumlah persentase pegawai dari setiap kategori nilai, berikutnya akan disajikan tabel mengenai pencapaian nilai sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja dalam segi persentase dari setiap kategori penilaian:

Tabel 1.7
Pencapaian Nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dalam Segi Persentase dari Setiap Kategori Penilaian

No	Bulan	>91	76-90	61-75	51-60	<51	Persentase
1	Januari	82,66%	9,33%	2,66%	1,6%	3,73%	99,98%
2	Februari	82,4%	9,33%	2,66%	1,6%	4%	99,99%
3	Maret	88,8%	6,4%	1,6%	0,53%	2,6%	99,93%
4	April	87,76%	8,24%	0,53%	0,79%	2,65%	99,97%
5	Mei	85,82%	7,75%	3,74%	0,26%	2,40%	99,97%
6	Juni	84,90%	11,32%	1,88%	0,53%	1,34%	99,97%
7	Juli	87,22%	8,69%	2,17%	0,27%	1,63%	99,98%
8	Agustus	84,97%	8,74%	3%	0,81%	2,45%	99,97%
9	September	74,65%	16,07%	1,36%	3,26%	3,81%	99,15%
10	Oktober	84,26%	9,26%	1,12%	2,24%	3,08%	99,96%
11	November	86,79%	7,58%	1,40%	1,12%	3,08%	99,97%
12	Desember	84,55%	9,83%	1,96%	1,68%	1,96%	99,98%
Nilai Rata-Rata		84,56%	9,37%	2%	1,22%	2,72%	99,90%
99,87%							

Sumber: Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan Tabel 1.7 dapat diketahui bahwa masih ada 1,22% pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang mendapatkan nilai 51-60 artinya mereka memiliki berprestasi kerja yang kurang baik. Kemudian juga terdapat 2,72% pegawai yang memiliki prestasi kerja yang buruk. Persentase tersebut memang tidak besar, namun pengaruh dari buruknya prestasi kerja individu akan berdampak pada kinerja mereka sebagai seorang pegawai yang tentu dapat berpengaruh secara keseluruhan terhadap kinerja organisasi yang tentu sudah memiliki sistem kerja

yang saling berkaitan antara pegawai dalam satu instansi. Sehingga ketika ada pegawai yang memiliki prestasi kerja yang kurang baik maka akan berdampak pada prestasi kerja instansi keseluruhan.

Masih banyaknya penilaian prestasi kerja dari pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat di bawah nilai 51-60 dan > 50 menjadi bukti bahwa masih terdapat pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang belum memiliki prestasi kerja yang baik. Padahal prestasi kerja menjadi salah satu hal yang sudah harus dimiliki oleh pegawai sehingga sudah sepatutnya pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat memiliki nilai dengan kategori sangat baik atau baik. Effendi et.al (2021:100) menyatakan bahwa prestasi kerja pegawai akan berpengaruh pada prestasi organisasi secara keseluruhan dalam upaya mencapai tujuannya. Sehingga instansi harus memperhatikan prestasi kerja masing-masing pegawainya.

Pencapaian nilai sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja dari pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang masih banyak ditemukan pegawai dengan penilaian kurang baik dan buruk menjadi salah satu bukti bahwa prestasi kerja pegawai masih kurang baik. Terdapat berbagai berbagai faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Menurut Martoyo (2020:158) prestasi kerja dipengaruhi oleh banyak faktor di antaranya adalah kepuasan kerja, motivasi kerja, stres kerja, disiplin kerja, dan sistem kompensasi. Untuk mengetahui lebih dalam faktor manakah yang paling mempengaruhi kurang baiknya prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, maka peneliti melakukan penelitian pendahuluan kepada 30 pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Berdasarkan

hasil penelitian pendahuluan tersebut terdapat dua faktor yang bermasalah yang paling mempengaruhi rendahnya tingkat prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Kepuasan kerja memiliki peran yang cukup besar terhadap prestasi kerja. Ketika pegawai memiliki rasa puas terhadap pekerjaan maka akan memberikan hasil kerja yang maksimal yang berdampak pada prestasi kerja mereka. Nurba et.al (2021:3) menyatakan bahwa pegawai yang mendapatkan tingkat kepuasan yang baik akan menunjukkan hasil kerja yang tinggi sedangkan pegawai yang memiliki kepuasan yang rendah akan menunjukkan hasil kerja yang rendah. Berikutnya akan disajikan hasil penelitian pendahuluan mengenai kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat:

Tabel 1.8
Hasil Penelitian Pendahuluan Mengenai Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

No	Dimensi	Pernyataan	Jawaban					Rata-Rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
1	Imbalan	Saya merasa puas dengan imbalan yang diberikan atas hasil kerja saya selama ini	4	16	5	4	1	3,60
2	Pekerjaan Itu Sendiri	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan	1	7	11	8	3	2,83
3	Supervisi	Saya merasa puas dengan pimpinan yang selalu mendukung saya dalam melakukan pekerjaan	2	10	8	7	3	3,03
4	Rekan Kerja	Saya merasa puas dengan rekan kerja yang saling membantu satu sama lain	2	8	9	7	4	2,90
5	Promosi	Saya merasa puas dengan peluang promosi jabatan di instansi tempat saya bekerja	1	7	13	7	2	2,93
Rata-Rata Skor Kepuasan Kerja							3,06	
Kriteria Skor Kepuasan Kerja							Kurang Baik	

Sumber: Hasil Penelitian Pendahuluan oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.8 yang terdapat pada halaman sebelumnya dapat diketahui bahwa terdapat beberapa permasalahan yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Permasalahan mengenai kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat adalah pada dimensi pekerjaan itu sendiri, dimensi supervisi, dimensi rekan kerja, dan dimensi promosi. Permasalahan pada dimensi-dimensi tersebut memberikan penilaian yang kurang baik terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Permasalahan mengenai pekerjaan itu sendiri adalah pegawai yang merasa kurang puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Beberapa pegawai merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya monoton dan kurang menarik. Kemudian, permasalahan mengenai supervisi adalah pegawai merasa kurang puas terhadap pimpinan mereka yang masih kurang mendukung dalam melakukan pekerjaan. Pegawai menganggap mereka kurang mendapatkan bantuan teknis dan moril dari pimpinannya. Lalu, permasalahan mengenai rekan kerja adalah pegawai merasa kurang puas terhadap kerja sama antar rekan kerja. Beberapa pegawai beranggapan bahwa sesama rekan kerja cenderung mementingkan pekerjaan masing-masing, sehingga terkesan enggan untuk diajak bekerja sama. Terakhir, permasalahan mengenai promosi adalah kurang puasnya pegawai mengenai peluang promosi jabatan. Hal tersebut dikarenakan adanya penganakemasan yang diberikan kepada pegawai yang memiliki relasi dengan pejabat penting di daerah, sehingga pegawai tersebut akan didahulukan untuk mencapai posisi tertentu. Dengan banyaknya permasalahan tersebut, menjadi bukti bahwa kepuasan kerja pegawai Dinas

Pendidikan Provinsi Jawa Barat cukup bermasalah. Padahal kepuasan kerja menjadi salah satu cerminan bahwa pegawai merasa senang dan mencintai pekerjaannya. Hasibuan (2019:202), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan cerminan sikap emosional dari seorang pegawai yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh adanya moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Ketika pegawai puas dalam bekerja maka akan berdampak pada prestasi kerja mereka.

Kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat akan mempengaruhi prestasi kerja yang dicapai. Ketika pegawai tidak merasa puas dengan pekerjaannya maka mungkin saja mereka akan mencari pekerjaan yang lebih baik atau mencari tempat bekerja yang dirasa lebih memuaskan, sehingga akan mempengaruhi hasil kerja yang dilakukannya yang tentu berpengaruh pada prestasi kerja pegawai. Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja dibuktikan oleh penelitian dari Love et.al (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lahat. Kemudian, Bahua et.al (2022) pun menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Selain itu, penelitian dari Wau & Tafonao (2023) pun menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Pulau-Pulau Batu Kabupaten Nias Selatan.

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat adalah faktor motivasi kerja. Pegawai yang memiliki motivasi

akan berusaha menghasilkan pekerjaan yang lebih baik sehingga akan lebih mampu menciptakan prestasi kerja. Yasser et.al (2020:1087), menyatakan bahwa pegawai yang termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik, akan dengan sadar melakukan pekerjaan secara optimal yang akan berdampak pada prestasi kerja mereka. Berikutnya akan disajikan hasil penelitian pendahuluan mengenai motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat:

Tabel 1.9
Hasil Penelitian Pendahuluan Mengenai Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

No	Dimensi	Pernyataan	Jawaban					Rata-Rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
1	Kebutuhan Fisiologis	Gaji yang diberikan oleh instansi mampu memenuhi kebutuhan hidup saya	5	11	7	5	2	3,40
2	Kebutuhan Akan Rasa Aman	Lingkungan kerja instansi tempat saya bekerja berada pada kondisi yang nyaman	4	7	11	5	3	3,13
3	Kebutuhan Sosial	Hubungan saya dengan rekan kerja dan pimpinan terjalin baik dan harmonis	3	5	12	7	3	2,93
4	Kebutuhan Akan Penghargaan	Instansi memberikan penghargaan terhadap pegawai yang memiliki kinerja yang baik	2	6	13	7	2	2,97
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Instansi memberikan kesempatan mengembangkan keterampilan pegawai	4	7	10	7	2	3,13
Rata-Rata Skor Motivasi Kerja							3,11	
Kriteria Skor Motivasi Kerja							Kurang Baik	

Sumber: Hasil Penelitian Pendahuluan oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.9 diketahui bahwa terdapat beberapa permasalahan yang mempengaruhi motivasi kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Permasalahan mengenai motivasi kerja yang dirasakan oleh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat di antaranya adalah pada dimensi sosial dan

dimensi kebutuhan akan penghargaan. Pemasalahan pada dimensi-dimensi tersebut mengakibatkan penilaian yang kurang baik pada motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Permasalahan mengenai kebutuhan sosial adalah mengenai adanya rasa kurang nyaman antar sesama pegawai karena hubungan mereka yang masih kurang harmonis. Hal tersebut diakibatkan oleh persaingan yang tidak sehat untuk mencapai promosi jabatan. Selain itu, permasalahan mengenai kebutuhan akan penghargaan adalah kurang diberikannya penghargaan kepada pegawai yang berprestasi. Beberapa pegawai merasa instansi masih kurang menghargai prestasi kerja karyawan yang berhasil menyelesaikan suatu tugas tertentu atau suatu pekerjaan tertentu yang dirasa cukup sulit. Beberapa permasalahan tersebut menjadi bukti kurang baiknya motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Padahal motivasi kerja menjadi alasan awal terciptanya semangat kerja pegawai, yang akan dapat meningkatkan prestasi kerja mereka demi hasil yang maksimal. Tegar (2019:78), menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan kekuatan bagi pegawai untuk melakukan kegiatan dalam pencapaian tujuan. Sehingga ketika pegawai memiliki dorongan yang kuat dalam bekerja, maka prestasi kerjanya akan meningkat yang juga akan berpengaruh dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

Kurangnya motivasi kerja yang dirasakan oleh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat akan mempengaruhi prestasi kerja yang dicapai. Ketika pegawai bekerja tanpa memiliki motivasi maka ia akan bekerja dengan semauanya tanpa bersemangat mencapai hasil yang optimal yang akibatnya prestasi kerja

mereka akan rendah. Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja dibuktikan oleh penelitian dari Taalipu et.al (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Gorontalo. Kemudian, Heriyanti et.al (2022) pun menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. Selain itu, penelitian dari Alexandersyah et.al (2022) pun menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Perumahan Kawasan Pemukiman Pertanahan Kabupaten Lampung Timur).

Berdasarkan uraian sebelumnya diketahui bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi permasalahan pada prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja. Kedua faktor tersebut memang memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Elisa & Malawat (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Batu Bara. Kemudian, Rizal & Abdurrahman (2020) pun menyatakan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Hulu Sungai Selatan. Selain itu, Suryaningsih et.al (2023) pun menyatakan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.

Berdasarkan fenomena permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik permasalahan seperti yang telah diuraikan tersebut dengan judul penelitian “PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT”

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Pada sub bab ini akan dijelaskan faktor-faktor yang diduga menjadi masalah dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini akan diidentifikasi pada uraian berikut ini:

1. Kepuasan Kerja
 - a. Pekerjaan yang dihasilkan dirasakan kurang memuaskan.
 - b. Bantuan yang diberikan pimpinan kepada pegawai kurang memuaskan.
 - c. Kerja sama di antara rekan kerja masih kurang memuaskan.
 - d. Peluang promosi jabatan masih kurang memuaskan.
2. Motivasi Kerja
 - a. Pegawai merasa kurang nyaman terhadap lingkungan kerja di instansi.
 - b. Hubungan dengan sesama rekan kerja dan pimpinan kurang harmonis.

- c. Penghargaan kepada pegawai yang berkinerja baik masih kurang diberikan oleh pimpinan.
 - d. Kesempatan pengembangan keterampilan pegawai yang diberikan instansi masih jarang dilakukan.
3. Prestasi Kerja
- a. Pegawai menghasilkan pekerjaan yang masih kurang baik.
 - b. Pegawai kurang memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja.
 - c. Pegawai seringkali terlambat dalam bekerja.
 - d. Pegawai kurang memiliki sikap yang teguh dan bersungguh-sungguh dalam melakukan bekerja
 - e. Pegawai kurang memiliki kemampuan menyesuaikan diri dalam bekerja.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijabarkan pada uraian di sub bab sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini akan dipaparkan pada uraian berikut ini:

1. Bagaimana kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
2. Bagaimana motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
3. Bagaimana prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
4. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat baik secara simultan maupun secara parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengkaji:

1. Kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
2. Motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
3. Prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
4. Besarnya pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat baik secara simultan maupun secara parsial.

1.4 Kegunaan

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti khususnya dalam bidang sumber daya manusia, selain itu peneliti juga berharap bahwa penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti dan pihak-pihak lain yang terkait dengan penelitian ini.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak, seperti:

1. Menambah pengetahuan pada bidang sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja, motivasi kerja, dan prestasi kerja.
2. Menambah ilmu-ilmu baru yang belum pernah diperoleh dalam perkuliahan dan dapat mempraktikannya dalam kehidupan di lapangan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Secara praktis semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak, seperti:

1. Bagi Peneliti
 - a. Peneliti dapat mengetahui mengenai kepuasan kerja dan motivasi pegawai dalam bekerja di instansi pemerintahan.
 - b. Peneliti dapat mengetahui mengenai permasalahan kepuasan kerja dan motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
 - c. Peneliti dapat mengetahui bagaimana kepuasan kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
2. Bagi Perusahaan/Instansi Pemerintahan
 - a. Instansi pemerintahan dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai.
 - b. Instansi pemerintahan dapat mengetahui dan menjalankan strategi yang tepat untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.
3. Bagi Pihak Lain
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi peneliti lain yang sedang melakukan penelitian pada bidang kajian yang sama, yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia.