

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pemerintahan memegang tonggak penting dalam mengelola suatu negara. Hal ini dikarenakan penyelenggaraan pemerintahan berkaitan erat dengan kesejahteraan masyarakat dalam suatu negara. Instansi pemerintahan berkewajiban untuk mengutamakan kepentingan negara dan kepentingan masyarakat, terutama sebagai pelaksana kebijakan publik dan pelayanan publik. Instansi pemerintahan ini harus mampu mengelola sumber daya manusia yang ada agar negara semakin maju dan berkembang.

Instansi pemerintahan harus melakukan pemberdayaan manusia secara merata di dalam lingkungan internalnya. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah pegawai negeri instansi pemerintah yang telah memenuhi syarat – syarat tertentu. Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 1 bahwa Aparatur Sipil Negara atau ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan unsur aparatur yang mempunyai peranan yang strategis dalam pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional. Pegawai Negeri Sipil atau PNS sebagai pelaksana tugas dan fungsi pemerintah perlu secara terus menerus meningkatkan kompetensinya sehingga kinerjanya berjalan optimal. Hal ini didukung oleh Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1976 pasal 1 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian bahwa manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah keseluruhan dalam upaya untuk

meningkatkan efisiensi, efektivitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian, yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 55 menjelaskan bahwa manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) meliputi penilaian kinerja. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) bahwa penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS. Sasaran Kerja (SKP) adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang harus di capai setiap tahunnya. Penilaian SKP meliputi kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Penilaian perilaku kerja meliputi orientasi pelayanan, komitmen, integritas, kerja sama, dan kepemimpinan. Berikut ini adalah jumlah Pegawai Negeri Sipil di Indonesia berdasarkan jenis kelamin per juni 2023.

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Negeri Sipil di Indonesia Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Per Juni 2023

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki – Laki	1.762.080
2	Perempuan	2.033.222
Jumlah		3.795.302

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

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil di Indonesia sebanyak 3,79 juta orang. Adapun perempuan mendominasi jumlah Pegawai Negeri Sipil, sementara jumlah Pegawai Negeri Sipil perempuan

sebanyak 2.033.222 juta orang. Kemudian jumlah Pegawai Negeri Sipil Laki – laki 1.939.225 juta orang. Berikut merupakan jumlah Pegawai Negeri Sipil dan jumlah penduduk di pulau jawa pada Tahun 2023.

Tabel 1.2
Jumlah Pegawai Negeri Sipil dan Jumlah Penduduk di Pulau Jawa Tahun 2023

No	Provinsi	Jumlah PNS	Jumlah Penduduk	Rasio
1	DKI Jakarta	245.446	10.679.951	2,29
2	D I Yogyakarta	66.304	4.073.907	1,62
3	Jawa Tengah	334.098	37.032.410	0,90
4	Jawa Timur	372.304	41.416.407	0,89
5	Banten	86.450	12.381.098	0,69
6	Jawa Barat	337.200	50.025.605	0,67

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

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil pulau Jawa dengan rasio terbesar yaitu provinsi DKI Jakarta dengan jumlah Pegawai Negeri Sipil sebanyak 245.446 memiliki jumlah penduduk berjumlah 10.679.951 dan rasio nya yaitu 2,29. Sementara rasio terendah yaitu provinsi Jawa Barat dengan jumlah Pegawai Negeri Sipil sebanyak 337.200 memiliki jumlah penduduk berjumlah 50.025.605 dan rasio 0,67%. Hal ini menjadikan jawa barat menjadi salah satu provinsi yang padat penduduk dengan rasio 0,67% yang menjadi Pegawai Negeri Sipil, sisanya yaitu 99,33% penduduk bukan Pegawai Negeri Sipil. Karena itu provinsi Jawa barat membutuhkan Pegawai Negeri Sipil yang banyak.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2018 menjelaskan bahwa Indeks Profesionalitas Pegawai Negeri Sipil berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan

tugas dan jabatan. Berikut skala penilaian indeks profesionalitas Pegawai Negeri Sipil Tahun 2022 dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.3
Skala Penilaian Indeks Profesionalitas Pegawai Negeri Sipil Tahun 2023

No	Nilai Angka	Interprestasi
1	> 90 – 100	Sangat Tinggi
2	> 81 – 90	Tinggi
3	> 71 – 80	Sedang
4	> 61 – 70	Rendah
5	<60	Sangat Rendah

Sumber: <https://bkd.jabarprov.go.id/indeks/pengumuman>

Berdasarkan Tabel 1.3 menjelaskan hasil pengukuran Indeks Profesionalitas Pegawai Negeri Sipil di bagi lima interperstasi. Indeks Profesionalitas Pegawai Negeri Sipil diukur dengan empat dimensi meliputi kualifikasi, kompetensi, kinerja, kedisiplinan. Berikut data hasil pengukuran Indeks Profesionalitas Pegawai Negeri Sipil berdasarkan kota/kabupaten di Provisini Jawa Barat Tahun 2023.

Tabel 1.4
Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Kota/Kabupaten di Provinsi Jawa Barat Tahun 2023

Kota/ Kabupaten	Dimensi				Nilai	Kategori
	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin		
Kabupaten Purwakarta	21,13	37,23	23,65	4,99	87,00	Tinggi
Kota Bogor	20,91	31,75	24,45	4,98	82,09	Tinggi
Pemprov Jabar	21,66	27,14	28	4,99	81,80	Tinggi
Kabupaten Indramayu	21,66	27,14	28	4,99	81,79	Tinggi
Kabupaten Ciamis	21,42	28,18	24,94	4,99	79,53	Sedang
Kabupaten Bogor	21,43	28,39	24,64	4,99	79,45	Sedang
Kota Depok	21,39	27,04	24,29	5	77,72	Sedang
Kota Bandung	21,58	24,99	22,32	5	73,89	Sedang

Kota/ Kabupaten	Dimensi				Nilai	Kategori
	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin		
Kabupaten Bekasi	20,82	22,44	24,99	5	73,25	Sedang
Kabupaten Subang	21,04	22,76	25,11	5	73,91	Sedang
Kabupaten Tasikmalaya	21,31	25,38	25,11	4,99	76,79	Sedang
Kabupaten Bandung	21,28	22,76	24,95	5	73,99	Sedang
Kota Bekasi	24,96	22,14	21,39	4,99	73,48	Sedang
Kabupaten Sukabumi	21,58	22,32	24,95	5	73,85	Sedang
Kabupaten Sumedang	20,82	21,83	25	5	72,65	Sedang
Kota Banjar	22,44	21,28	23,85	5	72,57	Sedang
Kabupaten Majalengka	21,31	24,09	22,32	5	72,72	Sedang
Kabupaten Karawang	21,31	22,97	22,94	5	72,22	Sedang
Kota Tasikmalaya	21,39	21,75	24,07	4,99	72,20	Sedang
Kabupaten Kuningan	20,91	22,18	24,62	5	71,37	Sedang
Kabupaten Bandung Barat	20,38	24,01	23,45	4,99	72,83	Sedang
Kabupaten Banjar	23,24	21,25	22,55	5	72,04	Sedang
Kota Sukabumi	20,32	22,23	21,65	4,99	72,19	Sedang
Kabupaten Pangandaran	21,39	21,24	24,85	4,99	72,47	Sedang
Kabupaten Garut	21,36	21,04	24,62	5	72,02	Sedang
Kota Cimahi	21,28	21,83	23,85	5	71,95	Sedang

Sumber: <https://bkd.jabarprov.go.id/indeks/pengumuman>

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan nilai Indeks Profesionalitas Pegawai Negeri Sipil di kabupaten Garut dengan nilai Indeks Profesionalitas sebesar 72,02 berada pada kategori sedang. Instansi pemerintahan kabupaten Garut masih belum mencapai nilai yang sempurna menjadi fokus permasalahan pada pemerintahannya tersebut. Tentu menjadi tantangan bagi pemimpin dimana harus meningkatkan produktivitas kinerjanya baik instansi maupun pegawai pada pemerintahan

kabupaten Garut. Berikut merupakan pengukuran kinerja dan realisasi kinerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Garut Tahun 2022 dapat dilihat pada Tabel 1.5.

Tabel 1.5
Pengukuran Kinerja dan Realisasi Kinerja Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Garut Tahun 2022

No	Instansi	Sasaran Kinerja	Target	Realisasi
1	Badan Kepegawaian dan Diklat	Penguatan sistem manajemen ASN berdasarkan sistem merit	100%	100%
2	Badan Pendapatan Daerah	Meningkatnya kualitas pelayanan pajak daerah dan retribusi daerah	100%	100%
3	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	Terwujudnya hak-hak politik masyarakat	100%	100%
4	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset	Meningkatnya kinerja pengelolaan keuangan dan penatausahaan aset secara tertib, akuntabel dan transparan	100%	100%
5	Satuan Polisi Pamong Praja	Meningkatnya ketertiban umum dan ketentraman masyarakat	100%	100%
6	Dinas Koperasi dan dan Usaha kecil dan Menengah	Meningkatnya peran ekonomi kerakyatan terhadap kemandirian ekonomi lokal	100%	98,51%
7	Sekretariat Daerah	Meningkatnya pengamalan nilai keagamaan di lingkungan masyarakat dan pemerintah	100%	99,82%
8	RSUD Dr Slamet	Peningkatan kualitas pelayanan kesehatan bagi masyarakat kabupaten garut	100%	99,38%
9	Dinas Pemuda dan Olahraga	Meningkatkan Daya saing kepemudaan	100%	99,37%
10	Dinas Kesehatan	Meningkatnya aksesibilitas sasaran pelayanan kesehatan dasar dan rujukan yang berkualitas	100%	98,67%
11	Dinas Komunikasi dan Informatika	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	96,79%
12	Dinas Pertanian	Meningkatkan produksi pertanian tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan	100%	96,05%
13	Dinas Perikanan dan Peternakan	Meningkatnya produksi dan nilai tambah hasil perikanan melalui	100%	95,07%

No	Instansi	Sasaran Kinerja	Target	Realisasi
		pemanfaatan sumberdaya secara berkelanjutan		
14	Dinas Perumahan dan Pemukiman	Penyediaan dan rehabilitas rumah yang layak huni bagi korban bencana	100%	90,88%
15	Dinas Pendidikan	Meningkatnya pemerataan akses pendidikan formal dan non formal	100%	95,45%
16	Dinas Sosial	Meningkatkan kualitas pelayanan dan kesejahteraan sosial ekonomi bagi penduduk miskin dan kelompok rentan	100%	90,11%
17	Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu	Meningkatnya indeks kepuasan masyarakat	100%	89,93%
18	Dinas Pemadam Kebakaran	Peningkatan Cakupan Wilayah Manajemen Kebakaran (WMK) dalam response time 15 menit (WMK/Kecamatan/Pos Damkar).	100%	89,54%
19	Dinas Perindustrian, Perdagangan ESDM	Meningkatnya nilai produksi industri kecil	100%	88,36%
20	Dinas Tenaga Kerja dan Tragmigrasi	Meningkatnya tenaga kerja terdaftar, berkualitas dan ditempatkan	100%	87,43%
21	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	Meningkatnya penataan penerbitan dokumen dan data kependudukan	100%	86,53%
22	Dinas perhubungan	Meningkatnya akseibilitas dan mobilitas transportasi menuju pusat-pusat perekonomian	100%	85,76%
23	Dinas Lingkungan Hidup	Meningkatkan kualitas lingkungan hidup	100%	87,09%
24	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	Meningkatnya kapasitas pemerintah daerah dalam penanggulangan bencana	100%	85,76%
25	Dinas Pariwisata dan Kebudayaan	Meningkatnya pelestarian dan pengembangan obyek kemajuan kebudayaan	100%	87,13%
26	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	Meningkatnya minat baca masyarakat	100%	85,52%
27	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	Meningkatnya kualitas dokumen perencanaan pembangunan daerah	100%	85,54%

No	Instansi	Sasaran Kinerja	Target	Realisasi
28	Dinas Ketahanan pangan	Meningkatnya akses serta pengendalian distribusi dan harga pangan	100%	84,85%
29	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	Meningkatnya kualitas penyelenggaraan jalan	100%	82,21%
30	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	Meningkatnya kapasitas kelembagaan masyarakat, kehidupan social budaya dan pengembangan partipasi peserta swadaya masyarakat	100%	80%

Sumber: <https://sakup.garutkab.go.id/1924/portal/home>

Berdasarkan Tabel 1.5 pengukuran kinerja dan realisasi kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut yaitu dengan sasaran meningkatnya kualitas penyelenggaraan jalan dengan target 100% dan realisasi 82,21%. Maka dari itu masih belum dapat dikatakan 100% tercapai, karena masih kurang 17,79% untuk mencapai target. Hal ini pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut perlu meningkatkan produktivitas kinerjanya. Berikut merupakan Unsur-Unsur Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut dapat dilihat pada Tabel 1.6.

Tabel 1.6
Unsur-Unsur Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut

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

Sumber: Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 46 Tahun 2011

Berdasarkan Tabel 1.6 menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja menggunakan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku kerja diberlakukan bagi setiap instansi pemerintahan pada Tahun 2014 sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011. Peraturan pemerintah ini mensyaratkan setiap pegawai negeri sipil wajib menyusun Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu, penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur. Dengan diberlakukannya penilaian Sasaran Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut dapat di indikasi permasalahan pada kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut. Berikut merupakan skala penilaian kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut dapat dilihat pada Tabel 1.7.

Tabel 1.7
Skala Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut Pada Tahun 2023

No	Nilai (%)	Kategori
1	91 – 100	Sangat Baik
2	76 – 90	Baik
3	66 – 75	Cukup
4	51 – 65	Kurang
5	50 – 0	Sangat Kurang

Sumber: Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut

Berdasarkan Tabel 1.7 menunjukkan bahwa dalam pengukuran kinerja pegawai, dengan memberikan penilaian terhadap tingkat sasaran kinerja pegawai. Terdapat nilai angka dengan nilai tertinggi > 91 dan nilai terkecil adalah 0. Berikut Permasalahan yang dialami Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang

Kabupaten Garut dapat dilihat pada Tabel 1.8 dengan data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja pada Tahun 2021 – 2023.

Tabel 1.8
Pencapaian Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut Pada Tahun 2021-2023

No	Unsur – Unsur Yang di Nilai	Target			Pencapaian (%)		
		Tahun			Tahun		
		2021	2022	2023	2021	2022	2023
1	SKP	90	90	90	55,80	55,15	54,77
2	Perilaku Kerja				34,55	36,77	34,45
Jumlah					91,35	91,42	89,22
Kategori					Sangat Baik	Sangat Baik	Baik
SKP = Sasaran Kinerja Pegawai							
Jumlah = SKP + Perilaku Kerja							

Sumber: Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut

Berdasarkan Tabel 1.8 menunjukkan bahwa hasil kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut selama 3 tahun terakhir mengalami fluktuasi, dimana pada tahun 2021 hasil kinerja pegawai sebesar 91,35 dan mendapatkan predikat sangat baik, pada tahun 2022 mengalami peningkatan sebesar 91,42 mendapatkan predikat sangat baik, kemudian pada tahun 2023 mengalami penurunan nilai menjadi 89,22 dengan predikat baik. Hasil kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut pada tahun 2023 belum mencapai nilai yang sempurna. Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut mengalami penurunan tentunya dapat disebabkan oleh banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik berasal dari dalam diri maupun berasal dari lingkungan

instansi. Untuk itu, diperlukan adanya penelitian agar dapat menunjang instansi supaya dapat meningkatkan kinerja menjadi sangat baik.

Data yang diperoleh dari instansi dirasa belum cukup sebagai landasan penelitian, maka peneliti melakukan pra survey dengan membagikan kuesioner kepada 30 pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut untuk mengetahui kinerja pegawai. Berikut Tabel 1.9 hasil Pra Survey Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut.

Tabel 1.9
Hasil Pra Survey Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Total Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Kinerja Pegawai	Kualitas Kerja	2	4	8	10	6	104	3,46
	Kuantitas Kerja	1	3	8	9	9	102	3,40
	Tanggung jawab	0	6	14	5	5	99	3,30
	Kerjasama	2	4	13	6	5	98	3,27
	Inisiatif	1	3	9	12	5	106	3,53
Skor Rata-rata								3,33
Jumlah Skor = Nilai x F								
Rata-rata = Total Jumlah Responden (30)								
Skor Rata-rata = Total rata-rata : Jumlah Indikator								

Sumber: Hasil olah data Pra Survey (2024)

Berdasarkan Tabel 1.9 memperlihatkan bahwa secara rata-rata kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut yaitu 3,3. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kinerja pegawai secara keseluruhan dapat dikatakan kurang baik atau belum sesuai dengan yang di harapkan. Adapun dimensi

yang memiliki rata-rata kurang baik yaitu tanggung jawab memiliki nilai rata-rata sebesar 3,30 dan dimensi kerja sama memiliki nilai rata-rata sebesar 3,27. Hal ini menunjukkan bahwa penyelesaian pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan kurangnya kerjasama antar pegawai mengakibatkan berkurangnya semangat dalam bekerja, seharusnya pegawai mampu mengutamakan kerjasama untuk menyelesaikan pekerjaannya. Mengingat pentingnya kinerja pegawai dalam mendukung kegiatan masyarakat, maka sebuah instansi harus mampu memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai. Berbagai inisiatif untuk meningkatkan kinerja pegawai mulai dari pendidikan, pelatihan, pemberian *reward*, dan motivasi hingga memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi. Namun, kinerja pegawai juga tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut. Akan tetapi, dapat dipengaruhi oleh hal-hal lainnya.

Adapun pendapat menurut Kasmir (2020) faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan Umboh dkk., (2022) menyebutkan bahwa variabel beban kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan oleh Siagian S, (2019) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Sedangkan menurut Tanjung & Putri (2021) stres kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Variabel-variabel tersebut merupakan faktor-faktor yang diduga bermasalah pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut, peneliti melakukan pra survei pendahuluan dengan membagikan kuesioner kepada 30 pegawai. Berikut data tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.10.

Tabel 1. 10
Hasil Pra Survey Faktor-Faktor Yang Diduga Bermasalah Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Total Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	1	3	9	8	9	110	3,66
	Lingkungan Kerja non fisik	0	5	10	9	6	106	3,53
Skor Rata-rata								3,56
Beban Kerja	Kondisi pekerjaan	2	4	6	11	7	107	3,56
	Penggunaan waktu kerja	0	2	7	12	8	113	3,76
	Target yang harus di capai	0	2	5	12	11	122	4,06
Skor Rata-rata								3,79
Motivasi Kerja	Kebutuhan akan Prestasi	3	8	9	5	4	91	3,03
	Kebutuhan akan afiliasi	4	7	11	5	3	86	2,86
	Kebutuhan akan Kekuasaan	1	3	13	7	6	104	3,46
Skor Rata-rata								3,10
Stres Kerja	Stres Lingkungan	2	4	6	11	7	107	3,56
	Stres Organisasi	0	2	9	12	6	109	3,63
	Stres Individu	1	3	9	9	7	106	3,53
Skor rata-rata								3,57
Jumlah Skor = Nilai x F								
Rata-rata = Total Jumlah Responden (30)								
Skor Rata-rata = Total rata-rata : Jumlah Indikator								

Sumber: Hasil olah data Pra Survey (2024)

Berdasarkan Tabel 1.10 dapat diketahui bahwa variabel yang mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan

Penataan Ruang Kabupaten Garut yang memiliki masalah di dalam instansi adalah variabel motivasi kerja. Variabel motivasi kerja mendapat nilai rata-rata sebesar 3,10. Maka dari itu instansi masih perlu memaksimalkan dari segi kinerja pegawai demi mencapai tujuan instansi. Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam lingkungan kerja untuk mendorong pegawai lebih semangat bekerja. Berikut adalah data yang diperoleh penulis dalam kuesioner pra survey mengenai motivasi kerja pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut sebagai berikut:

Tabel 1.11
Hasil Pra Survey Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Skor Rata-Rata
		STS (1)	S (2)	KS (3)	TS (4)	SS (5)		
Motivasi Kerja	Kebutuhan akan prestasi	3	8	9	5	4	91	3,03
	Kebutuhan akan afiliasi	4	7	11	5	3	86	2,86
	Kebutuhan akan kekuasaan	1	3	13	7	6	104	3,46
Skor Rata-rata								3,10
Jumlah Skor = Nilai x F								
Rata-rata = Total Jumlah Responden (30)								
Skor Rata-rata = Total rata-rata : Jumlah Indikator								

Sumber: Hasil olah data Pra Survey (2024)

Berdasarkan Tabel 1.11 bahwa nilai rata-rata motivasi kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut memperoleh sebesar 3,10. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi motivasi kerja secara keseluruhan dapat

dikatakan kurang baik. Dimana terdapat dua dimensi yang mendapatkan nilai kurang baik yaitu dimensi Kebutuhan akan prestasi memiliki nilai skor rata-rata sebesar 3,03 dan dimensi kebutuhan akan afiliasi memiliki nilai skor rata-rata 2,86 yang mana kurangnya dukungan dari instansi untuk meningkatkan kemampuan pegawai dan komunikasi pegawai dengan pimpinan maupun rekan kerja masih kurang. Hasil tersebut menjadi salah satu yang diyakini oleh instansi bahwa motivasi kerja didalam suatu instansi merupakan faktor yang penting untuk diperhatikan sepenuhnya oleh instansi.

Motivasi adalah sebuah dorongan atau alasan yang mendasari semangat dalam melakukan sesuatu. Motivasi adalah hal-hal yang menimbulkan dorongan, dan motivasi kerja yang merupakan pendorong semangat sehingga menimbulkan suatu dorongan. Oleh karena itu, perlu diketahui faktor-faktor yang bermasalah yang dapat mempengaruhi motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Kamalisa dkk., (2022) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah disiplin kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Ditta Amelia dkk., (2020) menyebutkan bahwa variabel kompetensi dapat mempengaruhi motivasi kerja. Menurut Muhammad Karebet (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi motivasi kerja. Sedangkan menurut Dwiyantri dkk., (2023) motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh reward.

Hal ini penulis perlu melakukan pra survey kepada 30 responden untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut. Berikut hasil pra survey di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut pada Tabel 1.12 sebagai berikut:

Tabel 1. 12
Hasil Pra Survey Faktor -Faktor Yang Diduga Bermasalah Terhadap
Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
Kabupaten Garut

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Total Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Kompetensi	Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)	2	6	11	8	5	104	3,46
	Pemahaman (<i>Understanding</i>)	3	5	12	8	4	101	3,33
	Kemampuan/ Keterampilan (<i>Skill</i>)	5	6	11	5	3	85	2,83
	Nilai (<i>Value</i>)	3	5	13	7	4	100	3,33
	Sikap (<i>Attitude</i>)	0	7	15	5	4	96	3,20
	Minat (<i>Interest</i>)	2	6	13	5	5	98	3,26
Skor rata-rata								3,23
Reward	<i>Finansial Reward</i>	2	7	11	6	3	98	3,26
	<i>Non Finansial Reward</i>	6	5	12	4	3	83	2,76
Skor rata-rata								3,01
Kepemimpinan Transformasional	Pengaruh Ideal	0	2	7	13	8	117	3,90
	Motivasi Inspirasional	1	3	6	12	8	113	3,76
	Stimulasi Intelektual	0	2	9	11	7	110	3,66
	Pertimbangan Individual	0	1	7	14	7	114	3,80
Skor Rata-rata								3,78
Disiplin Kerja	Pemanfaatan waktu secara efektif	0	3	6	11	9	113	3,76

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Total Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
	Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas	1	2	6	10	11	118	3,93
	Kehadiran	0	1	7	12	10	121	4,03
Skor rata-rata								3,90
Jumlah Skor = Nilai x F								
Rata-rata = Total Jumlah Responden (30)								
Skor Rata-rata = Total rata-rata : Jumlah Indikator								

Sumber: Hasil olah data Pra Survey (2024)

Berdasarkan Tabel 1.12 menunjukkan bahwa variabel yang memiliki nilai rata-rata paling rendah dan berpengaruh pada rendahnya motivasi kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut adalah variabel kompetensi dan variabel *reward*. Variabel kompetensi memperoleh skor rata-rata 3,23 kemudian terdapat dua dimensi yang memiliki nilai rata-rata kurang baik yaitu dimensi kemampuan/keterampilan dengan skor nilai rata-rata 2,83 dan dimensi sikap memiliki nilai skor rata-rata 3,02. Kemudian Variabel *reward* memperoleh skor rata-rata 3,01, terdapat satu dimensi yang memiliki rata-rata rendah yaitu dimensi *Non finansial reward* memiliki nilai rata-rata sebesar 2,76.

Sumber daya manusia yang berkualitas yaitu manusia yang memiliki kemampuan atau keterampilan, pengetahuan, serta sikap yang didukung oleh perilaku kerja yang baik. Dengan kata lain kompetensi dapat menunjukkan seberapa profesionalisme pegawai dalam bekerja pada suatu bidang tertentu, oleh karena itu pegawai harus ditempatkan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, agar dapat memberikan kontribusi yang besar bagi instansi. Menurut Edison dkk (2018:140) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan

suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyakut pengetahuan, keahlian, sikap.

Selain kompetensi, faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu *reward*, salah satu keberhasilan bagi instansi yaitu memberikan *reward* kepada pegawai. Hal ini selaras dengan pandangan menurut Echolas dan Shadily dalam Tresia Karli Kawulur (2018:32) *Reward* adalah sesuatu yang kita berikan kepada pegawai karena telah melakukan sesuatu. Sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terimakasih dan perhatian kita. Dengan pemberian *reward* ini adalah upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai karena dengan adanya *reward* pegawai bisa merasa di hargai dan diapresiasi sehingga semangat dalam mencapai target yang telah ditentukan.

Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, antara lain kompetensi dan *reward*. *Reward* merupakan salah satu bentuk apresiasi instansi terhadap pegawai yang mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, namun pegawai tidak akan dapat mencapai tujuan instansi jika tidak memiliki kompetensi yang baik. Dengan adanya *reward* dan kompetensi ini bisa menciptakan motivasi kerja untuk pegawai dengan pemberian *reward* pegawai akan lebih bersemangat dalam meningkatkan kinerjanya.

Instansi perlu meningkatkan motivasi kerja karena peningkatan motivasi kerja akan berdampak pada penurunan dan peningkatan kinerja pegawai. Ada beberapa hal yang mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan.

Dengan motivasi kerja yang meningkat dalam bekerja maka pegawai akan mampu meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang dan hasil kuesioner pra survey yang telah diuraikan pada halaman sebelumnya mengenai kompetensi, *reward*, dan motivasi kerja, dan kinerja pegawai sudah banyak di teliti pada umumnya, akan tetapi tidak ada yang menggabungkan antara variabel motivasi kerja, kompetensi dan *reward* menjadi satu judul yang utuh. Maka penulis tertarik untuk mengisi kekosongan penelitian dengan mengambil judul **“PENGARUH KOMPETENSI DAN *REWARD* TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN GARUT”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian dan permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang akan di teliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup di dalam penelitian. Maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut:

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka terdapat beberapa permasalahan penelitian yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kompetensi

- a. Kurangnya kemampuan dan keterampilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan
 - b. Pegawai kurang tanggap dan kurang rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.
2. *Reward*
- a. Kurangnya dukungan dan pujian dari atasan serta rekan kerja
 - b. Kurangnya apresiasi dari instansi terhadap prestasi yang diperoleh pegawai.
3. Motivasi Kerja
- a. Kurangnya dukungan dari instansi untuk meningkatkan kemampuan pegawai.
 - b. Kurangnya komunikasi pegawai terhadap pimpinan maupun rekan kerja.
4. Kinerja Pegawai
- a. Penyelesaian pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
 - b. Kurangnya kerja sama antar pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Bagaimana tanggapan pegawai mengenai kompetensi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut.
2. Bagaimana tanggapan pegawai mengenai *reward* pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut

3. Bagaimana tanggapan pegawai mengenai motivasi kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut.
4. Bagaimana tanggapan pegawai mengenai kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut.
5. Seberapa besar pengaruh kompetensi dan *reward* terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut baik secara langsung maupun tidak langsung.
6. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah di atas, maka penulis memiliki tujuan melakukan penelitian ini untuk mengetahui dan mengkaji:

1. Tanggapan pegawai mengenai kompetensi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut.
2. Tanggapan pegawai mengenai *reward* pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut .
3. Tanggapan pegawai mengenai motivasi kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut.
4. Tanggapan pegawai mengenai kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut.
5. Besarnya pengaruh kompetensi dan *reward* terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut baik secara langsung maupun tidak langsung.

6. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian digunakan dengan harapan dapat memperluas ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia (SDM). Selain itu, penulis berharap dengan dilakukannya penelitian ini akan memperoleh hasil yang bermanfaat tidak hanya bagi penulis saja namun juga bagi semua pihak yang akan membacanya. Adapun kegunaan yang diharapkan peneliti sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya konsep dan teori yang mendukung pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi dan *reward* terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian yang dilakukan diharapkan memperluas pengetahuan, wawasan dan pengalaman di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada permasalahan yang diteliti yaitu pengaruh kompetensi dan *reward* terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut. Hasil dari

penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan bahan studi perbandingan antara teori yang diperoleh selama perkuliahan dengan praktek yang dilakukan selama penelitian.

2. Bagi Instansi Pemerintah

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan kesimpulan dan saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan bahan evaluasi terhadap masalah yang dialami oleh instansi sebagai upaya perbaikan dalam peningkatan bahkan memperbaiki kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Garut.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang bermanfaat dan referensi bagi pembaca dan untuk bahan referensi penelitian selanjutnya dan pengembangan ilmu khususnya manajemen sumber daya manusia mengenai kompetensi, *reward*, motivasi kerja dan kinerja pegawai.