

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam instansi pemerintahan. Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan, dan kreativitas, Banyak organisasi yang telah menyadari akan pentingnya memelihara dan meningkatkan sumber daya manusia yang dimilikinya, dikarenakan sumber daya manusia memiliki kontribusi yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan suatu instansi. Pengelolaan sumber daya manusia melibatkan berbagai aspek, termasuk perekrutan dan seleksi pegawai, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, manajemen kompensasi, manajemen hubungan pegawai, pengelolaan perubahan, dan kebijakan dan prosedur terkait tenaga kerja (Lestari et al., 2023). Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peran penting terhadap pengelolaan sumber daya manusia dan selalu menjadi kunci utama dalam pencapaian tujuan perusahaan (Sinambela, 2021).

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

dinamika permasalahan yang dihadapi oleh intensifikasi dunia kerja. Oleh karena itu, manajemen SDM diterapkan melalui pelatihan pegawai agar mampu bersaing di lingkungan kerja saat ini untuk mencapai keberhasilan. Kinerja pegawai harus dikelola pertama untuk mencapainya Produktivitas dan efisiensi untuk merencanakan keberhasilan.

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

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

kolusi, dan nepotisme (Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 12).

Berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor: 16 Tahun 2020 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Pusbangkom Jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah BPSDM (Kementerian PUPR) Bandung merupakan salah satu balai dari 10 (sepuluh) balai yang tugasnya adalah untuk melaksanakan Pusbangkom Jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah BPSDM (Kementerian PUPR). Berkaitan dengan hal tersebut, pegawai perlu diberdayakan dan dijaga kualitas maupun kuantitasnya agar pelaksanaan tugas dan fungsi lembaga dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Mengingat pentingnya peran pegawai bagi keberhasilan organisasi, sudah semestinya organisasi memperhatikan kinerja pada setiap pegawai.

Dinas Pekerjaan Umum yang merupakan tangan dari pemerintah pusat yakni Kementerian Pekerjaan Umum, kehadirannya sangat memberikan warna terhadap pelayanan publik. Dinas Pekerjaan Umum adalah perangkat daerah yang diserahkan wewenang, tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan otonomi daerah dalam bidang pekerjaan umum. Untuk mewujudkan tujuan pekerjaan pemerintahan yang berkualitas manajemen sumber daya manusia harus benar-benar dikelola.

Pegawai Negri Sipil merupakan unsur utama sumber daya manusia yang mempunyai peran yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Pembentukan aparatur pemerintah yang baik dapat

meningkatkan kinerja pegawai serta kinerja dari instansi. Kebutuhan sumber daya manusia yang potensial dalam dunia kerja modern, membutuhkan sumber daya manusia sebagai pegawai yang memiliki kemampuan handal, jujur, dan profesional agar dapat mengabdikan pada negara dan dapat melayani masyarakat dengan maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, yang di mana terkait tentang ruang lingkup pengelolaan, pelaksanaan, dan penilaian kinerja, perilaku kerja dan format SKP (Sasaran Kinerja Pegawai).

Dalam Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2020 tentang organisasi dan tata kerja kementerian pekerjaan umum dan perumahan rakyat, Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis dan pelaksanaan pengembangan dan sertifikasi kompetensi bidang jalan dan jembatan, perumahan dan pengembangan infrastruktur wilayah.

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

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

No.	Provinsi	Jumlah PNS	Jumlah Penduduk	Rasio
1	Provinsi Jawa Tengah	365.008	37,49 juta	0,97%
2	Provinsi Jawa Timur	397.900	41,14 juta	0,96%
3	Provinsi Jawa Barat	356.347	49,40 juta	0,72%

Sumber: Badan Pusat Statistik (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 jumlah penduduk di Pulau Jawa merujuk pada total populasi atau jumlah orang yang tinggal di pulau terpadat di Indonesia, yaitu Pulau Jawa. Data jumlah penduduk penting dalam konteks statistik, pembangunan, perencanaan ekonomi, dan kebijakan publik. Informasi ini membantu pemerintah dan lembaga lainnya untuk merencanakan pelayanan masyarakat, infrastruktur, perumahan, pendidikan, kesehatan, dan sektor lainnya. Jumlah PNS di Pulau Jawa merujuk pada total pegawai atau aparatur sipil negara yang bekerja di berbagai instansi pemerintahan dan lembaga negara yang berada di wilayah Pulau Jawa. Rasio penduduk dan PNS adalah perbandingan antara jumlah penduduk dengan jumlah PNS di suatu wilayah. Dari pernyataan tersebut dapat dilihat bahwa Provinsi Jawa Barat memiliki jumlah Pegawai Negeri Sipil terbanyak ke-3 dengan jumlah 356.347 orang. Kemudian Jawa Barat memiliki jumlah penduduk terbanyak di Pulau Jawa berjumlah 49,40 juta jiwa yang mana di antara jumlah penduduk tersebut sebanyak 0,72% merupakan Pegawai Negeri Sipil.

Berikut merupakan skala penilaian indeks profesionalitas Pegawai Negeri Sipil tahun 2023:

Tabel 1.2
Skala Penilaian Indeks Profesionalitas Pegawai Negeri Sipil

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

Sumber: (Badan Kepegawaian Negara, 2022)

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

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

No.	Instansi	Sasaran Kinerja	Target	Realisasi
1	Dinas Perumahan dan Pemukiman	Meningkatnya pelayanan perumahan dan pemukiman	100%	100%
2	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil	Meningkatnya Koperasi dan Usaha Kecil	100%	100%
3	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	Meningkatnya pertumbuhan industri manufaktur Jawa Barat	100%	100%
4	Dinas Komunikasi dan Informatika	Terwujudnya pelaksanaan norma ketenagakerjaan di tempat kerja	100%	100%
5	Dinas Lingkungan Hidup	Meningkatnya kualitas aparatur pemerintah di bidang lingkungan	100%	100%
6	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat	Meningkatnya koleksi bahan perpustakaan sesuai standar dan kebutuhan masyarakat	100%	100%
7	Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat	Meningkatnya kompetensi dan kemampuan aparatur pengawasan yang berkualitas dan handal	100%	100%

No.	Instansi	Sasaran Kinerja	Target	Realisasi
8	Rumah Sakit Umum Daerah Al-Ihsan Provinsi Jawa Barat	Meningkatnya penggunaan sistem informasi terpadu	100%	100%
9	Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat	Berkembangnya budaya dan kesadaran pentingnya kualitas pelayanan pada seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi	100%	100%
10	Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana	Meningkatnya kualitas hidup dan perlindungan perempuan dan anak	100%	100%
11	Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura	Meningkatnya Produksi Tanaman Pangan dan Hortikultura	100%	100%
12	Dinas Kelautan dan Perikanan	Meningkatnya pengawasan dan pengendalian SDKP	100%	100%
13	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	Meningkatnya realisasi investasi	100%	100%
14	Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jabar	Meningkatnya Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang Efektif dan Efisien dan sesuai ketentuan yang berlaku.	100%	100%
15	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	Meningkatnya fasilitasi Pelayanan Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil	100%	97,89%
16	Dinas Kehutanan	Meningkatnya perlindungan hutan dan keanekaragaman hayati	100%	97.78%
17	Badan Pendapatan Daerah	Meningkatnya Kemandirian Keuangan Daerah	100%	97,15%
18	Dinas Sumber Daya Air	Meningkatnya Kapasitas sumber daya air	100%	96,15%

No.	Instansi	Sasaran Kinerja	Target	Realisasi
19	Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan	Meningkatnya kualitas pangan dan gizi	100%	95,94%
20	Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat	Meningkatnya Kualitas Manajemen Sumber Daya Aparatur	100%	94,22%
21	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	Meningkatnya kapasitas ASN Bakesbangpol untuk mewujudkan visi dan misi	100%	94%
22	Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral	Terpenuhinya dukungan manajemen perkantoran	100%	93,55%
23	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	Tingkat kepatuhan terhadap standar daerah	100%	90,88%
24	Dinas Sosial	Meningkatnya pelayanan penanganan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS)	100%	90,57%
25	Badan Penghubung Provinsi Jawa Barat	Terwujudnya kolaborasi antara pemerintah pusat, provinsi, kabupaten/kota dan pihak lainnya dalam pembangunan yang sinergis dan integratif	100%	90%
26	Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah	Terbentuknya lembaga uji kompetensi yang profesional	100%	90%
27	Rumah Sakit Paru Provinsi Jawa Barat	Meningkatnya Kualitas dan Kuantitas Sumber Daya Rumah Sakit dalam mendukung Pelayanan	100%	88,24%
28	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	Meningkatnya pengetahuan keterampilan dan disiplin SDM aparatur	100%	85,76%
29	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	Meningkatnya kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan perundangan di bidang ketenagakerjaan	100%	83,35%

No.	Instansi	Sasaran Kinerja	Target	Realisasi
30	Dinas Pariwisata dan Kebudayaan	Meningkatnya pelestarian dan Pengembangan kebudayaan lokal	100%	82,56%
31	Dinas Kesehatan	Meningkatkan derajat dan Kesehatan masyarakat	100%	82%
32	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	Meningkatnya kapasitas pemerintahan desa/kelurahan	100%	81,21%
33	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	Optimalisasi Kinerja Perencanaan Pembangunan Daerah	100%	80%
34	Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang	Terselenggaranya pengaturan, pembinaan, pelaksanaan, dan pengawasan penataan ruang	100%	79,59%
35	Pusbangkom JPW & PIW, BPSDM (kementerian PUPR)	Meningkatnya pengembangan kompetensi PUPR	100%	77,16%

Sumber: (Dashboard Jabar, 2022)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa Pusbangkom JPW & PIW, BPSDM (kementerian PUPR) menempati posisi paling bawah dengan tercapainya realisasi sebesar 77,16%. Demi mencapai tujuannya, Pusbangkom JPW & PIW, BPSDM (kementerian PUPR) harus memiliki kinerja pegawai yang berkualitas dan profesionalisme. Sebuah keharusan bagi setiap pegawai untuk mencapai kinerja yang baik agar tujuan utama dari instansi dapat tercapai, hal ini tentu tidak lepas dari kualitas dan kapasitas pegawai dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya (Kusumayanti et al., 2020).

Pengukuran atau penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting dan harus dilakukan oleh setiap instansi. Dalam melakukan penilaian kinerja dibutuhkan penyusunan kinerja, tujuannya untuk dijadikan acuan setiap

pegawai. Standar penilaian kinerja pada Pegawai Negeri Sipil diatur oleh Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019, di mana dinyatakan dengan angka dan predikat. Berikut penilaian kinerja pada Pusbangkom JPW & PIW, BPSDM (kementerian PUPR):

Tabel 1.4
Standar Nilai Kerja Pusbangkom JPW & PIW, BPSDM (Kementerian PUPR)

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

Sumber: (Peraturanbpk.go.id 2019)

Penilaian nilai kinerja pusbangkom JPW & PIW, BPSDM (kementerian PUPR) menggunakan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai). SKP adalah rencana dan target kinerja yang harus dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur serta disepakati pegawai dan atasannya. Setiap pegawai negeri sipil diwajibkan untuk menyusun Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) berdasarkan rencana tahunan instansi yang memuat kegiatan tahunan dan target yang akan dicapai sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan oleh instansi pemerintah.

Oleh karena itu, Pegawai Negeri Sipil diharapkan lebih mengoptimalkan pekerjaan. Sebab, para Pegawai Negeri Sipil telah dibekali oleh pelatihan yang tentunya akan meningkatkan kemampuannya. Berikut merupakan hasil rekapitulasi pencapaian kinerja Balai Pengembangan Kompetensi kinerja

Pusbangkom Jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah BPSDM (Kementerian PUPR) Bandung dilihat dari Sasaran Kinerja Pegawai tahun 2022:

Tabel 1.5
Capaian Penilaian Kinerja Pada Bulan Januari-Desember Tahun 2022 Pada Pegawai Pusbangkom JPW & PIW, BPSDM (Kementerian PUPR)

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

Sumber: (Kementerian PUPR, 2022)

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas dapat dilihat mengenai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) di kinerja Pusbangkom Jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah BPSDM (Kementerian PUPR) Bandung, bahwa berdasarkan tingkat penilaian kerja pegawai selama tahun 2022 memiliki rata-rata SKP sebesar 77,16 dengan kategori cukup. SKP terendah berada pada bulan Juli sebesar 61,25 dengan predikat cukup, sedangkan pada bulan Desember mengalami kenaikan yaitu sebesar 102,48 dengan predikat baik. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti mengenai kinerja di kinerja Pusbangkom Jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah BPSDM (Kementerian PUPR) Bandung, bahwa kinerja yang dihasilkan pegawai belum maksimal, ini disebabkan karena masih terdapat

beberapa pegawai dalam menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan beberapa pegawai tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan batas waktu yang telah ditentukan. Oleh karena itu, dari permasalahan kinerja pegawai di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di kinerja Pusbangkom Jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah BPSDM (Kementerian PUPR) Bandung. Peneliti melakukan penelitian Pra-Survei dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 pegawai kinerja Pusbangkom Jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah BPSDM (Kementerian PUPR) Bandung untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai dan juga untuk mengetahui permasalahan terkait kinerja pegawai.

Tabel 1.6
Hasil Pra Survei asil Pra-Survei Kinerja Pegawai Pusbangkom JPW & PIW, BPSDM

No.	Dimensi	KINERJA PEGAWAI					Total	Jumlah skor	Rata-rata skor
		Skala Penelitian							
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1			
1	Hasil Kerja	3	4	9	9	5	30	81	2,7
2	Perilaku Kerja	4	6	9	7	4	30	89	2,97
3	Sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan	1	8	10	9	2	30	87	2,9
Skor rata-rata kinerja pegawai									2,85
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi									
Rata-rata = Jumlah Skor: Jumlah Responden (30 orang)									
Skor rata-rata : Jumlah Kuesioner									

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei 2024

Berdasarkan Tabel 1.6 Kinerja Pegawai pada PUSBANGKOM JALAN, PERUMAHAN DAN PENGEMBANGAN INFRASTRUKTUR WILAYAH, BPSDM (KEMENTRIAN PUPR) mempunyai skor rata-rata 2,8. Adapun dimensi

kinerja yang masih di bawah rata-rata secara umumnya yaitu dimensi hasil kerja mendapatkan rata-rata 2,7 dan dimensi sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan mendapatkan rata-rata 2,9. Hal tersebut harus lebih di perhatikan oleh pimpinan di kementerian PUPR tersebut, karena akan berdampak terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Menurut Fadli (2022) kinerja adalah “hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, di mana hasil kerja tersebut harus ditunjuk buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Soejarminto & Hidayat (2022) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari usaha pegawai yang dipengaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran dan tugas. Begitu juga menurut Setyorini et al., (2021) mengemukakan bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Kinerja juga memiliki faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Budiasa (2021) mengungkapkan Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Faktor individual, meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi
2. Faktor psikologis, terdiri atas persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi

3. Faktor organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan dan penghargaan

Banyak yang mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri baik dalam lingkungan kerja itu sendiri atau dalam diri kita sendiri Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dianggap dominan mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai pada PUSBANGKOM JALAN, PERUMAHAN DAN PENGEMBANGAN INFRASTRUKTUR WILAYAH, BPSDM (KEMENTRIAN PUPR). Penulis terlebih dahulu melakukan pembagian kuesioner pendahuluan kepada 30 (tiga puluh) pegawai (responden) yang dibagikan secara acak di PUSBANGKOM JALAN, PERUMAHAN DAN PENGEMBANGAN INFRASTRUKTUR WILAYAH, BPSDM (KEMENTRIAN PUPR). Penulis menyebarkan 30 kuesioner dengan variabel yang bisa di lihat pada Tabel 1.7 sebagai berikut:

Tabel 1.7
Hasil Kuesioner Pra Survei Tentang Faktor-Faktor Yang Diduga Dapat Mempengaruhi Kinerja Pegawai

No.	Dimensi	KINERJA PEGAWAI					Total	Jumlah skor	Rata-rata skor
		Skala Penelitian							
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1			
1	Hasil Kerja	3	4	9	9	5	30	81	2,7
2	Perilaku Kerja	4	6	9	7	4	30	89	2,97
3	Sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan	1	8	10	9	2	30	87	2,9
Skor rata-rata kinerja pegawai									2,85

No.	Dimensi	PENGEMBANGAN KOMPETENSI					Total	Jumlah Skor	Rata-rata skor
		Skala Penelitian							
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1			
1	Keterampilan menjalankan tugas (<i>Task-skills</i>)	2	4	5	11	8	30	129	4,3
2	Keterampilan mengelola tugas (<i>Task management skills</i>)	2	1	5	20	2	30	71	2,37
3	Keterampilan mengambil tindakan (<i>Contingency management skills</i>)	4	9	10	5	2	30	98	3,27
Skor rata-rata pengembangan kompetensi									3,31
NO	Dimensi	KEPUASAN					Total	Jumlah Skor	Rata-rata skor
		Skala Penelitian							
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1			
1	Gaji	1	0	25	1	3	30	85	2,83
2	Kondisi pekerjaan	9	4	4	10	3	30	96	3,2
3	Supervise	3	6	6	7	8	30	79	2,63
4	Kelompok kerja	4	4	10	6	6	30	84	2,8
5	Pekerjaan itu sendiri	3	5	12	8	2	30	89	2,96
Skor rata-rata Kepuasan									2,88
NO	Dimensi	LINGKUNGAN KERJA					Total	Jumlah Skor	Rata-rata skor
		Skala Penelitian							
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1			
1	Pencahaya-an	4	8	9	7	3	30	96	3,2
2	Sirkulasi udara	2	5	8	10	5	30	79	2,63
3	Kebisingan	1	4	15	6	3	30	81	2,7
4	Keamanan di tempat kerja	6	8	9	3	4	30	99	3,3
5	Fasilitas	5	3	8	10	4	30	85	2,83
Skor rata-rata Lingkungan Kerja									2,93

NO	Dimensi	KOMPENSASI					Total	Jumlah Skor	Rata-rata skor
		Skala Penelitian							
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1			
1	Kompensasi finansial langsung	12	10	5	2	1	30	161	3,86
2	Tidak langsung	10	7	2	4	8	30	104	3,46
3	Non finansial	10	8	5	3	4	30	107	3,56
Skor rata-rata pengembangan kompensasi									3,62
NO	Dimensi	KEPEMIMPINAN					Total	Jumlah Skor	Rata-rata skor
		Skala Penelitian							
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1			
1	Organisasi	15	5	3	5	2	30	116	3,86
2	Operasional	10	8	5	4	3	30	108	3,6
3	Personal	17	8	1	2	2	30	126	4,2
Skor rata-rata Kepemimpinan									3,88
NO	Dimensi	DISIPLIN KERJA					Total	Jumlah Skor	Rata-rata skor
		Skala Penelitian							
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1			
1	Taat pada peraturan	15	8	3	4	0	30	124	4,13
2	Taat terhadap perusahaan	9	16	4	2	0	30	129	4,3
3	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	15	8	4	2	1	30	124	4,13
4	Taat terhadap peraturan lainnya	10	8	5	4	3	30	108	3,6
Skor rata-rata Disiplin Kerja									4,04
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi									
Rata-rata = Jumlah Skor: Jumlah Responden (30 orang)									
Skor rata-rata : Jumlah Kuesioner									

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner 2024

Berdasarkan tabel 1.7 dapat dilihat bahwa skor rata-rata 3,40 yang di mana terdapat variabel kepuasan dengan skor rata-rata 2,88. Variabel lingkungan kerja dengan skor rata-rata 2,93. Variabel kompensasi dengan skor rata-rata 3,62. Variabel kepemimpinan dengan skor rata-rata 3,88. Variabel disiplin kerja dengan

skor rata-rata 3,04. Hal ini berdasarkan hasil kuesioner yang telah dibagikan kepada 30 responden pada pegawai Pusbangkom Jalan, Perumahan Dan Pengembangan Infrastruktur, BPSDM (Kementerian PUPR) 2024. Dilihat dari hasil kuesioner pra-survei, variabel yang bermasalah terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai-pegawai Pusbangkom Jalan, Perumahan Dan Pengembangan Infrastruktur, BPSDM (Kementerian PUPR) yaitu kompetensi dan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada pada pegawai Pusbangkom Jalan, Perumahan Dan Pengembangan Infrastruktur, BPSDM (Kementerian PUPR) menyatakan bahwa variabel pengembangan kompetensi, memiliki skor rata-rata sebesar 3,31. Pengembangan kompetensi ini sendiri memiliki tiga dimensi yaitu Keterampilan menjalankan tugas (*Task-skills*), Keterampilan mengelola tugas (*Task management skills*), dan Keterampilan mengambil tindakan (*Contingency management skills*). Dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah dimensi Keterampilan mengelola tugas (*Task management skills*) sebesar 2,37 diikuti dimensi Keterampilan mengambil tindakan (*Contingency management skills*) memiliki nilai skor rata-rata sebesar 3,27. Dilihat dari skor rata-rata dimensi ini masih dirasa tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, berarti keterampilan mengelola tugas dan keterampilan mengambil tindakan pegawai pada kepada pada PUSBANGKOM JALAN, PERUMAHAN DAN PENGEMBANGAN INFRASTRUKTUR masih belum terjalin dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada pada PUSBANGKOM JALAN, PERUMAHAN DAN PENGEMBANGAN INFRASTRUKTUR menyatakan bahwa variabel kepuasan memiliki skor rata-rata

2,88 dengan dimensi *supervise* dengan skor rata-rata 2,63 yang sering bermasalah seperti pegawai yang kurang puas dengan pujian yang diberikan perusahaan ketika pegawai memiliki kinerja yang baik.

Dengan demikian, setelah memperhatikan masalah-masalah pada uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusbangkom Jalan, Perumahan Dan Pengembangan Infrastruktur, BPSDM (Kementerian PUPR).”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan bagian dari proses penelitian yang dapat dipahami sebagai upaya mendefinisikan problem serta membuat definisi tersebut menjadi lebih terukur atau *measurable* sebagai suatu Langkah awal penelitian sedangkan rumusan masalah sebuah pertanyaan yang jawabannya dicari melalui pengumpulan data dan penelitian.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang di kemukakan yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Maka dapat di identifikasikan Penelitian dari Aulia (2021) menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. hasil penelitian dari Rahayu & Dahlia (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berikut beberapa masalah yang akan di bahas yaitu:

1. Kompetensi

Masih adanya pegawai sulit dalam keterampilan mengelola tugas (*Task management skill*) seperti melibatkan perencanaan, penentuan prioritas, dan pengelolaan tugas di perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan pegawai Pusbangkom jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah, BPSDM (Kementerian PUPR) tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan dilihat dari pekerjaan itu sendiri, gaji, kelompok kerja, dan *supersive*.

3. Kinerja Pegawai

Masih adanya komunikasi yang tidak efektif antara pegawai sehingga akan ada terjadinya pesan yang tidak jelas, kurangnya *feedback* atau ketidakmampuan untuk mendengarkan sehingga bisa menghambat proses pengawasan.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka peneliti merumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Bagaimana kompetensi di Pusbangkom jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah, BPSDM (Kementerian PUPR)
2. Bagaimana kepuasan kerja di Pusbangkom jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah, BPSDM (Kementerian PUPR)

3. Bagaimana kinerja pegawai di Pusbangkom jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah, BPSDM (Kementerian PUPR)
4. Seberapa besar pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial di Pusbangkom jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah, BPSDM (Kementerian PUPR)

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. kompetensi di Pusbangkom jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah, BPSDM (Kementerian PUPR)
2. Kepuasan kerja di Pusbangkom jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah, BPSDM (Kementerian PUPR)
3. Kinerja pegawai di Pusbangkom jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah, BPSDM (Kementerian PUPR)
4. Besarnya pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Pusbangkom jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah, BPSDM (Kementerian PUPR)

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini membantu organisasi memahami bagaimana berbagai faktor seperti pengembangan kompetensi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan informasi ini, organisasi dapat membuat strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas.

1.4.1 Kegunaan Teoretis

1. Memberikan sumbangan pemikiran bagi pembaharuan ilmu pengetahuan, khususnya bagi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
2. Memberikan masukan bagi ilmu pengetahuan mengenai hubungan dan pengaruh antara pengembangan kompetensi, kepuasan, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan teori yang dipelajari dengan fakta yang ada di lapangan.

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Bagi Pusbangkom jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah, BPSDM (Kementerian PUPR)
 - a. Perusahaan di harapkan dapat mengembangkan kompetensi para pegawai di Pusbangkom jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah, BPSDM (Kementerian PUPR)
 - b. Perusahaan di harapkan dapat memperhatikan kondisi pekerjaan, dan kelompok kerja yang sesuai dengan pegawai di Pusbangkom jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah, BPSDM (Kementerian PUPR)

- c. Perusahaan ini dapat meningkatkan kinerja pegawai yang ada di Pusbangkom jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah, BPSDM (Kementerian PUPR)

2. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna untuk memberikan informasi, menambah pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai bahan rujukan dan referensi untuk pengkajian topik yang berkaitan dengan masalah ini selanjutnya.

3. Bagi Peneliti

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

- a. Memahami permasalahan mengenai pengaruh kompetensi di Pusbangkom jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah, BPSDM (Kementerian PUPR)
- b. Memahami permasalahan mengenai kepuasan kerja di Pusbangkom jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah, BPSDM (Kementerian PUPR)
- c. Menjadi lebih memahami permasalahan mengenai kinerja pegawai Pusbangkom jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah, BPSDM (Kementerian PUPR)

1.4.2 Kegunaan Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti:
 - a. Memahami permasalahan orientasi pekerjaan di Pusbangkom jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah, BPSDM (Kementerian PUPR)
 - b. Memahami permasalahan mengenai perencanaan pengaruh pengembangan kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Pusbangkom jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah, BPSDM (Kementerian PUPR)
 - c. Menjadi lebih memahami permasalahan mengenai pengembangan kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Pusbangkom jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah, BPSDM (Kementerian PUPR)
2. Bagi Pusbangkom jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah, BPSDM (Kementerian PUPR)
 - a. Perusahaan di harapkan dapat mengembangkan kompetensi para pegawai di Pusbangkom jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah, BPSDM (Kementerian PUPR)
 - b. Perusahaan di harapkan dapat memperhatikan kondisi pekerjaan, dan kelompok kerja yang sesuai dengan pegawai di Pusbangkom jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah, BPSDM (Kementerian PUPR)

- c. Perusahaan ini dapat meningkatkan kinerja pegawai yang ada di Pusbangkom jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah, BPSDM (Kementerian PUPR)

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna untuk memberikan informasi, menambah pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai bahan rujukan dan referensi untuk pengkajian topik yang berkaitan dengan masalah ini selanjutnya.