

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi, baik publik maupun swasta, peran sumber daya manusia sangat penting. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia adalah yang menjalankan roda organisasi tersebut. Baik atau tidaknya atau tinggi atau rendahnya produktivitas dan kinerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang berada dalam organisasi tersebut. Oleh karena itulah, saat ini bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pegawai negeri sipil sudah mulai lebih diperhatikan.

Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa (PPPPTK TK dan PLB) Bandung merupakan unit pelaksana teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan di bidang pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan. PPPPTK TK dan PLB berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. PPPPTK TK dan PLB turut serta dalam menciptakan pendidikan berkualitas di Indonesia. Melalui program-program diklat dan non diklat khusus pada pendidikan Taman Kanak-Kanak (TK) dan Pendidikan Luar Biasa (PLB) bagi pendidik dan tenaga kependidikan, PPPPTK TK dan PLB melaksanakan peningkatan kompetensi bagi Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Hal ini berdasarkan atas aturan hukum yang tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan

Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Keberhasilan dalam Program diklat yang diselenggarakan oleh sebuah lembaga Diklat merupakan hasil kerjasama yang baik antara bagian yang satu dengan yang lainnya dalam lembaga tersebut.

PPPPTK TK dan PLB sebagai komponen birokrasi dan lembaga diklat pemerintah tentu berkewajiban mendukung agenda pembangunan nasional sesuai dengan peran dan tanggungjawabnya. Salah satunya adalah dengan peningkatan produktivitas organisasi dan kinerja organisasi melalui peningkatan sumberdaya manusia yang dimiliki organisasi.

Pada umumnya produktivitas didefinisikan sebagai perbandingan input dan output (Sinungun, 2009; Hasibuan, 2014). Hal yang senada dikatakan oleh Rantfl (dalam Timpe, 2002, hlm, 107) yaitu "*how much we get out of the resources we have..*". Pada dasarnya produktivitas adalah rasio antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*) yang bernilai, misalnya efisiensi dan efektivitas sumber-sumber daya yang tersedia yaitu kepegawaian, mesin, bahan, modal, fasilitas energy dan waktu untuk mencapai keluaran yang sangat bernilai.

Secara konseptual, produktivitas merupakan hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaikan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu (Blecher, dalam Wibowo, 2008, hlm 241).

Produktivitas mencakup dua konsep dasar yaitu daya guna dan hasil guna (George J. Washinis, dalam Komalia, 2012, hlm. 19). Daya guna menggambarkan tingkat sumber daya manusia, dana, dan alam yang diperlukan untuk mengusahakan hasil tertentu, sedangkan hasil guna menggambarkan akibat dan kualitas dari hasil yang diusahakan. Suatu organisasi dikatakan produktif apabila mencapai tujuannya dengan cara mengubah masukan menjadi keluaran dengan biaya yang rendah dan waktu yang singkat (Widodo, 2015). Hal ini dapat dilihat dari pencapaian produktivitas PPPPTK TK dan PLB pada tahun 2017.



Gambar 1. 1 Target dan pencapaian sasaran PPPPTK TK dan PLB tahun 2017

Sumber: Profil Lembaga PPPPTK TK dan PLB tahun 2018

Menurut DIPA tahun 2017, target dan sasaran PPPPTK TK dan PLB Bandung untuk program PKB sebanyak 51.130 guru. Akan tetapi, peserta yang terdaftar dalam aplikasi sebanyak 131.639 guru yang terdiri dari 124.263 guru dan guru yang belum post test pada tahun 2016 sebanyak 7.376 guru. Dengan DIPA untuk 51.130 guru, PPPPTK TK dan PLB Bandung bisa menyelenggarakan kegiatan program PKB untuk guru sesuai dengan peserta guru yang terdaftar, yaitu

sebanyak 131.639 guru. Hal ini dapat diartikan bahwa PPPPTK TK dan PLB telah melakukan efisiensi yang meningkatkan produktivitas organisasi.

Sedangkan produktivitas kerja pegawai menurut Nawawi (1990, dalam Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, 2016, hlm. 163) adalah gambaran dari dedikasi, loyalitas, disiplin, metode kerja yang dijalankan ketika menghadapi tugas dan beban kerjanya. Dengan demikian, semakin baik keterampilan, keahlian, disiplin, ketekunan, ketepatan menggunakan metode serta alat-alat lain dalam bekerja, maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.

Menurut Hatta Saputra dan Sambas Ali Muhidin (2011, hlm. 109), Konsep produktivitas kerja mengacu pada pendekatan sikap mental, yaitu sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Dengan demikian, pegawai yang selalu melakukan perbaikan dan meningkatkan kemampuan diri dalam bekerja dapat disebut sudah memiliki produktivitas kerja.

Kinerja dapat dilihat melalui proses kerja pegawai. Proses kerja ini dapat menggambarkan pegawai yang memiliki keinginan untuk berprestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013, hlm. 67).

Kinerja yang maksimal dapat dicapai apabila setiap pegawai menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan tuntas. Hal ini sesuai dengan pendapat King (1993, hlm.19, dalam Uno dan Lamatenggo, 2012, hlm.61), yang menjelaskan bahwa kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Artinya bahwa kinerja seseorang dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya.

Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama (Robbins, 1996). Sedangkan kinerja menurut Prawirosentono (dalam Sinambela, 2012) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2009). Kinerja pegawai sangat penting sebab dengan mengukur kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Penjelasan lebih lanjut oleh Galton dan Simon (1994, hlm. 15-17, dalam Uno dan Lamatenggo, 2012, hlm.61) bahwa kinerja atau “*performance*” merupakan hasil interaksi atau berfungsinya unsur-unsur motivasi (m), kemampuan (k), dan persepsi (p) pada diri seseorang. Selaras dengan pengertian tersebut, Wagner dan Hollenbeck menyebutkan bahwa kinerja merupakan fungsi dari usaha, ketepatan persepsi terhadap peran, dan kemampuan. Pengertian yang hampir serupa dikemukakan oleh Bedeian dan Glueck yang menyatakan bahwa kinerja adalah fungsi interaksi dari tiga faktor individual, yaitu kemampuan, motivasi dan kejelasan peran.

Berdasarkan LAKIP tahun 2016 dan tahun 2017, dapat diketahui bahwa PPPPTK TK dan PLB mempunyai akuntabilitas kinerja yang baik. Seperti yang tertuang dalam LAKIP tahun 2016, di bulan Desember 2016, sebelum dana LPMP

dikeluarkan, persentase kinerja PPPPTK TKK dan PLB sebesar 80,76% untuk keuangan dan 90,39% untuk fisiknya. Setelah dana LPMP dikeluarkan maka kinerja PPPPTK TK dan PLB meningkat menjadi 100,02% untuk keuangan dan 111,94% untuk fisiknya. Sedangkan untuk tahun 2017 diketahui pada bulan Desember 2017 kinerja PPPPTK TK dan PLB sebesar 99,86% untuk keuangan dan 99% untuk fisiknya.

Untuk memudahkan asumsi keberhasilan, maka digunakan tabel pengukuran pencapaian hasil program dan kegiatan dengan menggunakan rentang nilai capaian dan kategori capaian sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Rentang Nilai Capaian dan Kategori Capaian

Urutan	Rentang capaian	Kategori capaian
I	Capaian \geq 100%	Memuaskan
II	85% \leq capaian < 100%	Sangat baik
III	70% \leq capaian < 85%	Baik
IV	55% \leq capaian < 70%	Cukup
V	Capaian < 55%	Kurang

(Sumber: LAKIP PPPPTK TK dan PLB, 2016)

Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pada tahun 2016 PPPPTK TK dan PLB memiliki capaian kinerja yang sangat memuaskan dan pada tahun 2017 PPPPTK TK dan PLB mencapai kinerja dengan kategori capaian sangat baik.

Untuk mencapai kinerja organisasi yang baik, tentunya didukung oleh kinerja pegawai yang baik pula. Menurut Wahyuddin (2006), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan,

kualitas kehidupan kerja, pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja, dan masih banyak yang lain.

Berdasarkan pasal 4 PP No. 46 Tahun 2011, penilaian prestasi kerja PNS dibagi dalam dua unsur, yaitu:

1. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS dan dilakukan berdasarkan kurun waktu tertentu dengan bobot penilaian sebesar 60%. Sasaran kerja pegawai meliputi beberapa aspek, yaitu: kuantitas, kualitas, waktu dan biaya.
2. Perilaku kerja merupakan setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh seorang PNS yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan bobot penilaian sebesar 40%. Adapun unsur perilaku kerja yang dinilai meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama dan kepemimpinan.

Adapun nilai capaian dan keterangannya, baik SKP maupun PPK PNS diatur dalam PP No. 46 Tahun 2011 dan dijelaskan lebih lanjut pada Perka BKN No. 1 Tahun 2013 sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Nilai Capaian SKP dan PPK PNS

Nilai Capaian SKP	Nilai Capaian PPK	Keterangan
91 – ke atas	91 – 100	Sangat baik
76 – 90	76 – 90	Baik
61 – 75	61 – 75	Cukup
51 – 60	51 – 60	Kurang
50 – ke bawah	50 – ke bawah	Buruk

Sumber: PP No. 46 Tahun 2011 dan Perka BKN No. 1 Tahun 2013

Sebagai gambaran berikut hasil SKP dan PPK PNS di Lingkungan PPPPTK TK dan PLB pada tahun 2016.

Tabel 1. 3 Hasil SKP dan PPK PNS PPPPTK TK dan PLB Tahun 2016

No	Bidang/Bagian	Unit Kerja	SKP Rata-Rata	PPK Rata-Rata
1	Bagian Umum	TU dan Kepegawaian	86,65	85,90
2	Bagian Umum	Perencanaan dan Penganggaran	89,84	88,60
3	Program dan Informasi	Program	86,13	85,19
4	Program dan Informasi	Data dan Informasi	87,38	86,75
5	Fasilitasi Peningkatan Kompetensi	Penyelenggaraan	87,57	86,66
6	Fasilitasi Peningkatan Kompetensi	Evaluasi	90,59	88,85
7	Departemen TK	Widyaiswara Departemen TK	86,66	86,12
8	Departemen PLB	Widyaiswara Departemen PLB	87,16	86,42
9	Pengembang Teknologi Pendidikan	Pengembang Teknologi Pendidikan	86,88	86,74

(Sumber: Kepegawaian PPPPTK TK dan PLB, 2016)

Bila dilihat berdasarkan capaian nilai rata-rata SKP dan nilai rata-rata PPK, maka kinerja pegawai di PPPPTK TK dan PLB sudah mencapai kriteria baik. Hal ini terlihat dari nilai SKP yang rata-rata 86,7 dan nilai PPK yang rata-rata 86,8. Artinya menurut penilaian tersebut, pegawai PPPPTK TK dan PLB sudah memenuhi kewajiban SKP-nya pada tahun 2016 dan memiliki perilaku yang dinilai atasan langsung dalam kriteria baik.

Sejak tahun 2017 mulai dilakukan menggunakan system komputerisasi sehingga pengisian SKP pegawai dan penilaian kinerja dapat dilakukan walaupun pegawai dan atasan langsung tidak saling bertemu dan tidak berada di lingkungan

PPPPTK TK dan PLB Bandung. Berikut adalah gambaran penilaian kinerja PNS di PPPPTK TK dan PLB.

Tabel 1. 4 Hasil SKP dan PPK PNS PPPPTK TK dan PLB Tahun 201

No	Unit Kerja	Rata-rata SKP	Rata-rata PPK					Kepemimpinan (Isi 0 jika tidak ada)
			Orientasi Pelayanan	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerja Sama	
1	Bagian Umum	80.12	73.11	75.21	75.46	75.08	74.69	0.00
2	Bidang Program dan Informasi	86.97	85.06	84.60	86.22	82.62	88.53	0.00
3	Bidang Fasilitasi dan Peningkatan Kompetensi	81.98	79.26	82.00	80.93	81.85	82.44	0.00
4	Departemen TK dan PLB	81.18	78.01	78.28	77.92	78.33	78.70	0.00
5	Departemen TI dan Multimedia	86.67	76.45	78.40	78.67	74.67	80.00	0.00
	Jumlah Rata-Rata	83.38	78.38	79.70	79.84	78.51	80.87	0.00

Sumber: Kepegawaian PPPPTK TK dan PLB Tahun 2017

Bila dilihat berdasarkan capaian nilai rata-rata SKP dan nilai rata-rata PPK, maka kinerja pegawai di PPPPTK TK dan PLB tahun 2017 sudah mencapai kriteria baik. Hal ini terlihat dari nilai SKP yang rata-rata 83,38 dan nilai PPK yang rata-rata 79,46. Artinya menurut penilaian tersebut, pegawai PPPPTK TK dan PLB sudah memenuhi kewajiban SKP-nya pada tahun 2017 dan memiliki perilaku yang dinilai atasan langsung dalam kriteria baik.

Bila dibandingkan nilai dalam penilaian kinerja tahun 2016 dan tahun 2017 terdapat penurunan. Hal ini bisa disebabkan berbagai hal. Salah satunya kemungkinan adanya perbedaan jumlah PNS saat penilaian kinerja tersebut dilakukan, dimana banyak PNS yang sudah memasuki masa purnabakti. Selain itu, adanya system penilaian kinerja yang sudah komputerisasi memungkinkan

penilaian kinerja yang lebih obyektif bila dibandingkan sebelumnya. Di samping itu, penilaian kinerja saat ini berdasarkan pada pencapaian target SKP tiap pegawai. Sehingga nilai pencapaiannya dapat berfluktuasi, bisa naik dan bisa turun. Walaupun terjadi penurunan dalam nilainya, tetapi kriteria capaiannya masih dalam kriteria baik. Penurunan nilai dalam penilaian kinerja masih memungkinkan terjadi dengan syarat tidak boleh berpindah keterangan capaian penilaian kinerja tersebut. Akan tetapi, hasil penilaian kinerja ini tidak sejalan dengan nilai sikap pegawai yang sebenarnya di lapangan, salah satunya adalah disiplin tentang kehadiran.

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang pegawai. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indisipliner pegawai yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Hasibuan, 2009:212).

Begitu pula dengan PPPPTK TK dan PLB Bandung. Sebagai lembaga diklat pemerintah, PPPPTK TK dan PLB menuntut pegawainya untuk memiliki disiplin kerja yang baik dan tinggi. Hal ini sesuai dengan PP No. 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil. Akan tetapi, disiplin kerja yang tinggi ini tidak terlihat dalam rekap kehadiran absensi pegawai pada tahun 2016. Menurut rekap data pegawai di Urusan Kepegawaian PPPPTK TK dan PLB, jumlah

Pegawai Negeri Sipil yang tercatat sejumlah 144 orang, dimana pejabat struktural tidak masuk ke dalam rekapitulasi tersebut. Menurut data di bulan November tahun 2016, dari 144 orang diketahui 34% nya atau sebesar 50 orang pernah melakukan tindakan tidak disiplin berupa tidak masuk kantor tanpa keterangan apapun, 2 diantaranya bahkan tidak masuk selama lebih dari 20 hari. Sedangkan di Bulan Oktober 2016, diketahui 19% atau sebanyak 28 orang pernah melakukan tindakan tidak disiplin berupa tidak masuk kantor tanpa keterangan apapun, 2 diantaranya bahkan tidak masuk selama lebih dari 15 hari. Hal ini mengindikasikan bahwa dorongan disiplin kerja PNS di PPPPTK TK dan PLB masih kurang.

Akan tetapi, ketidakhadiran tersebut tidak hanya menunjukkan adanya disiplin yang kurang saja. Mathis dan Jackson (2006, hlm. 122) mengatakan bahwa dalam komitmen kontinyu dengan perilaku keputusan untuk tetap berada di dalam atau meninggalkan perusahaan akan tercermin pada ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan atau yang tidak berkomitmen terhadap organisasi akan mempunyai kemungkinan yang lebih besar untuk meninggalkan organisasi melalui ketidakhadiran atau perputaran secara permanen.

Newstorm (2011, dalam Kaswan, 2015, hlm. 124) mengatakan bahwa pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi biasanya memiliki catatan kehadiran yang baik, menunjukkan kesetiaan secara sukarela terhadap kebijakan perusahaan, dan memiliki tingkat pergantian yang rendah. Hal ini dipertegas oleh Luthans (2011) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai sikap kerja mempunyai dampak yang positif terhadap organisasi, dimana ditunjukkan dengan

adanya hubungan positif komitmen organisasi terhadap kinerja tinggi, rendahnya pergantian karyawan dan rendahnya ketidakhadiran.

Dalam rekapitulasi kehadiran pada tahun 2017 dapat dilihat jumlah pegawai yang tidak hadir sebagai berikut:

Tabel 1. 5 Rekapitulasi Kehadiran Pegawai pada Tahun 2017

Keterangan tidak hadir	Bulan ke-.. (orang)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Sakit	10	9	10	5	4	3	10	10	11	13
Cuti	7	3	0	4	1	0	4	8	0	0
Ijin	23	0	29	14	0	16	23	21	22	15
Tidak ada Keterangan	34	34	31	25	49	33	24	34	34	27

Sumber: Kepegawaian PPPPTK TK dan PLB, 2017

Bila dilihat dari rekapitulasi kehadiran pegawai tersebut dalam kurun waktu 10 bulan di tahun 2017 rata-rata pegawai yang tidak hadir dengan tidak memiliki keterangan apapun sebanyak 32,5 orang tiap bulannya. Hal ini tidak menunjukkan adanya sikap komitmen organisasi yang tinggi. Komitmen organisasi merupakan sikap kerja dalam mewujudkan keinginan, kemauan, dedikasi, loyalitas, dan/atau kepercayaan yang kuat dalam mewujudkan keinginan untuk tetap menjadi bagian anggota organisasi dengan mau menerima nilai dan tujuan organisasi dan bekerja atas nama dan untuk kepentingan organisasi (Kaswan, 2015).

Selain dilihat dari tingkat kehadiran, perilaku komitmen juga dapat tercermin pada kesediaan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, mempunyai keinginan untuk terus berada dalam organisasi, merasa lebih bahagia dan lebih produktif, serta memiliki tanggung jawab pada tugas yang didelegasikan kepada dirinya (Kaswan, 2015; Yuniarsih dan Suwatno, 2016).

Menurut Northcraft dan Neale (1996, dalam Osa dan Amos, 2014), komitmen adalah sikap mencerminkan kesetiaan pegawai kepada organisasi, dan proses berkelanjutan yang melaluinya anggota organisasi mengungkapkan kepedulian mereka terhadap organisasi dan keberhasilannya yang berkelanjutan dan kesejahteraan. Walker (2006) menyatakan komitmen organisasi sebagai multidimensi di alam, melibatkan kesetiaan pegawai kepada organisasi, kesediaan untuk melakukan upaya atas nama dari organisasi, tingkat tujuan dan nilai kongruensi dengan organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan. Ada dampak positif dan signifikan dari komitmen organisasi pada loyalitas karyawan dalam organisasi (Iqbal, 2015). Yousef (2001) mengemukakan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Kreitner dan Kinicki (2011, dalam Kaswan, 2015, hlm 125) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi seorang pegawai akan mencerminkan bagaimana pegawai tersebut mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan organisasi, yang apabila individu tersebut memiliki komitmen yang tinggi akan mempermudah dirinya untuk mewujudkan produktivitas yang lebih tinggi pula. Dimana komitmen afektif, komitmen normative dan komitmen berkelanjutan memiliki pengaruh pada kinerja pegawai (Nurandini dan Lataruva, 2014).

Produktivitas dan kinerja organisasi dan nilai komitmen pada PPK yang baik tersebut, ternyata tidak selalu berbanding lurus dengan produktivitas dan kinerja pegawai serta komitmen organisasinya di lapangan. Kinerja pegawai yang belum optimal terlihat ditandai dengan adanya pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan

ketentuan, sebagian pegawai hanya mengisi kehadiran saja, tidak hadir selama beberapa hari. Produktivitas pegawai yang belum optimal dapat dilihat dari sebagian pegawai yang kurang kreatif, inisiatif, mengerjakan tugas rutinitas saja, menunggu arahan dari atasan saja, kurang berinovasi, dan pegawai mengerjakan pekerjaan asal-asalan (tidak berkualitas). Padahal menurut UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara penilaian kinerja merupakan persyaratan dalam pengangkatan jabatan dan kenaikan pangkat, pemberian tunjangan dan sanksi, mutasi, dan promosi, serta untuk mengikuti diklat. PNS yang penilaian kerjanya tidak mencapai target kinerja dikenakan sanksi administrasi sampai dengan pemberhentian. Sedangkan, komitmen pegawai terhadap organisasinya sangat penting bagi kinerja organisasi, yang bermanifestasi dalam keterampilan pegawai, kinerja dan pengabdian terhadap tugas sehingga dapat memenuhi tujuan dan sasaran organisasi yang ditetapkan. (Osa dan Amos, 2014).

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap bagaimana gambaran kinerja pegawai, gambaran komitmen organisasi, dan gambaran produktivitas kerja pegawai serta seberapa besar pengaruh kinerja pegawai dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi permasalahan di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah apakah kinerja pegawai dan komitmen organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai?

Selanjutnya permasalahan tersebut dirinci dengan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja pegawai di PPPPTK TK dan PLB?
2. Bagaimana komitmen organisasi di PPPPTK TK dan PLB?
3. Bagaimana produktivitas kerja pegawai di PPPPTK TK dan PLB?
4. Bagaimana pengaruh kinerja pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai?
6. Bagaimana pengaruh kinerja pegawai dan komitmen organisasi secara bersama-sama/simultan terhadap produktivitas kerja pegawai?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini secara umum adalah untuk mengidentifikasi besaran pengaruh kinerja pegawai dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di PPPPTK TK dan PLB.

Adapun tujuan khusus yang ingin diperoleh dari penelitian yang dilakukan ini adalah:

1. Menganalisis tentang kinerja pegawai di PPPPTK TK dan PLB
2. Menganalisis tentang komitmen organisasi di PPPPTK TK dan PLB
3. Menganalisis tentang produktivitas kerja pegawai di PPPPTK TK dan PLB
4. Menganalisis tentang pengaruh kinerja pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai

5. Menganalisis tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai
6. Menganalisis tentang pengaruh kinerja pegawai dan komitmen organisasi secara bersama-sama/simultan terhadap produktivitas kerja pegawai

D. Manfaat Penelitian

Dilihat dari latar belakang rumusan masalah dan tujuan penelitian maka diharapkan hasil yang diperoleh nanti dapat bermanfaat baik secara teoritis keilmuan maupun secara praktis di lapangan. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat secara teoritis

- Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan keilmuan untuk kepentingan akademik di bidang Administrasi pendidikan, khususnya bidang kajian manajemen sumber daya manusia.
- Selain itu hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi awal untuk bidang kajian manajemen sumber daya manusia khususnya pada organisasi pemerintah di bidang pendidikan.
- Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti yang ingin mengembangkan penelitian tentang manajemen sumber daya manusia di organisasi pemerintah.

2. Manfaat secara praktis

- Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan dalam penerapan manajemen sumber daya manusia yang

efektif sehingga berdampak pada produktivitas dan kinerja, baik untuk pegawai maupun organisasi di PPPPTK TK dan PLB.