

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Aktivitas suatu lembaga tidak hanya memakai sumber daya manusia yang telah tersedia, adapun beberapa faktor yang menentukan suatu organisasi tersebut dapat beroperasi dengan efektif adalah yang memiliki sumber daya manusia yang bermutu yang berfungsi merencanakan, melaksanakan dan mengatur. Patokan untuk mengukur sumber daya manusia yang memiliki mutu adalah mempunyai kinerja didalam pekerjaannya, sebab kinerja yang bagus dikarenakan kinerja pegawai merupakan aspek yang menentukan pada suatu organisasi.

Mengenai hal tersebut menyatakan bahwa kinerja pegawai salah satu penentu tercapainya tujuan suatu organisasi. Di dalam mewujudkan hasil kerja seorang pegawai didalam mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya yang diberikan dan gambaran prestasi didalam bekerja dengan adanya peranan dari suatu organisasi. Kinerja merupakan suatu aspek terpenting baik dalam organisasi ataupun dalam industri serta dari dalam pegawai tersebut. Perhal-perihal yang harus diperhatikan didalam tercapainya tujuan suatu organisasi adalah bagaimana suatu organisasi dapat beroperasi dengan optimal terfokus pada kinerja keahlian pegawai. Keahlian pada pegawai sering kita kenal dengan

sebutan kompetensi. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan tertentu dibutuhkan seorang pegawai yang mempunyai keahlian ataupun kompetensi.

Usaha dalam kinerja pendidikan merupakan topik inti yang sedang dihadapi oleh Negara berkembang atau *Developing Countries*, salah satunya Indonesia. Permasalahan ini telah setahun belakangan ini diatasi dengan segalamacam usaha dan cara tetapi pada kenyataannya tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan serta hasilnya pun masih belum maksimal. Pendidikan merupakan salah satu penentu yang penting didalam kehidupan manusia, pendidikan merupakan bagian dari tujuan menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang kreatif, dinamis, kritis dan produktif. Untuk menciptakan pendidikan yang baik diperlukan kinerja yang dimiliki oleh sebuah lembaga pendidikan dan akan menentukan berhasilnya sebuah lembaga tersebut dapat berkembang.

Pada dunia pendidikan Indonesia yang telah dilakukan survey oleh political and Economic Risk Consultant (PERC), menjelaskan bahwa mutu pendidikan di Indonesia mengalami penurunan kualitas pendidikan di segala bidang pendidikan formal maupun non formal. Indonesia sebagai urutan 12 dari 12 negara di Asia. Hal ini membuktikan bahwa kualitas pendidikan masih kurang baik dibanding dengan negara berkembang yang ada di negara Asia lainnya. Permasalahan pendidikan tidak hanya pada buta bahasa dan buta aksara tetapi yang berhubungan dengan program pendidikan non formal yang mengenai permasalahan sasaran peserta didik yang bergerak pada masyarakat kurang

mampu, pengangguran, diskriminasi dan masyarakat daerah tertinggal. Maka kondisi itu memunculkan masalah baru yaitu;

Sulitnya mempertahankan lembaga-lembaga dalam penyelenggara satuan pendidikan non formal secara profesional dan tetap eksis dalam mengadakan program pendidikan alternatif bagi masyarakat yang membutuhkan, banyak sekali lembaga pendidikan non formal dan penyelenggaraan satuan PNF lainnya yang tidak dapat mempertahankan kinerja lembaganya sehingga tidak beroperasi lagi, oleh karena itu didirikan seadanya dan tidak memiliki kinerja lembaga yang baik dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan non formal. Menurut undang-undang SISDIKNAS pasal 6 ayat 4 ayat 5 menerangkan bahwa lembaga kursus serta pelatihan selaku satuan pendidikan nonformal yang diselenggarakan untuk wargayang membutuhkan bekal pengetahuan, keahlian, kecakapan hidup, serta perilaku buat meningkatkan diri, meningkatkan profesi, bekerja, usaha mandiri, ataupun melanjutkan kejenjang yang lebih besar. Direktorat Kursus dan Pelatihan (2022).

Organisasi tak jarang di mengerti oleh sekelompok orang yang bekerjasama dengan cara terencana dalam mencapai tujuan organisasi tertentu yang telah disepakati. Suatu organisasi mengkonsentrasikan kepada identifikasi, golongan dan pembagian petugas dan pekerjaan yang ada sesuai dengan tugas dan tanggungjawab secara pribadi maupun secara tim. Seorang pegawai semestinya harus dinilai dan diukur hasil kinerja dapat dijadikan umpan balik

dalam mengarahkan perilaku pegawai dalam perbaikan kinerjanya. Penilaian kinerja adalah sistem yang dilakukan secara berkala untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu menurut Kasmir (2017).

Sumber daya manusia di Indonesia sangat mempengaruhi serta berhubungan dengan pendidikan, lembaga pendidikan adalah sesuatu organisasi publik yang mewajibkan untuk menyediakan pelayanan yang bermutu. Lembaga pendidikan non formal merupakan program belajar mengajar yang di selenggarakan secara tersusun di dalam tingkatkan pengetahuan serta keahlian. Lembaga Pendidikan non formal merupakan ialah sesuatu wujud pendidikan di Indonesia yang sudah diakui yang tertuang didalam Undang-Undang No 20 Tahun 2003 Pertumbuhan Lembaga semacam Lembaga Kursus serta Pelatihan telah sangat banyak di Indonesia, oleh karna itu pendidikan non formal ialah salah satu jalan yang berfungsi penting dengan tujuan bisa memberikan peluang belajar kepada warga yang seluas- luasnya.

Prestasi kerja adalah indikator kualitatif dan kuantitatif dari pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan pada saat tertentu untuk memenuhi tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Efisiensi dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seorang pegawai dalam pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja seorang karyawan adalah perbedaan kinerja seseorang atau standar yang disetujui. Jika melebihi kriteria dan tujuan yang telah disepakati, maka dapat dikatakan baik. Menurut Busro (2018: 188).

Di zaman canggih sekarang ini dan pada dunia bisnis saat ini di minta untuk mewujudkan kinerja pegawai yang baik di dalam pengembangan suatu oragnisasi. Organisasi harus dapat meninngkatkan dan mengembangkan kinerja pegawai pada lingkungan kerjanya. Kinerja pegawai memiliki beberapa faktor, salah satunya adalah kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

LKP Juwita merupakan sebuah lembaga pendidikan yang bergerak dalam bidang pendidikan non formal yang menyediakan pendidikan kursus dan pelatihan meliputi pendidikan tata rias pengantin, pendidikan tata kecantikan kulit, pendidikan tata kecantikan rambut dan pendidikan baki hantaran. Lembaga kursus dan pelatihan Juwita didirikan dari tahun 1982 yang beralamat di Komplek lebak asri Jl. Laskar ampera no.5 Rt/003 Rw/003 Kelurahan. Kaduagung Timur, Kecamatan. Cibadak, Kabupaten. Lebak Provinsi Banten.

Lembaga kursus dan pelatihan Juwita menjadi wadah dan menyediakan untuk mengembangkan bakat dan kemampuan bakat untuk memenuhi kebutuhan dunia usaha dan dunia industry (DUDI) dan lembaga kursus dan pelatihan Juwita menjadi pelopor lembaga kursus dan pelatihan di bidang kecantikan. peseta didik yang ada di lembaga kursus dan pelatihan Juwita dari berbagai kelompok masyarakat dengan sasaran usia 17 sampai 25 tahun diusia prodektif dalam meninngkatkan kemampuan dan keahlian untuk siap kerja di dunia usaha dan dunia industri.

Berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilakukan oleh peneliti melalui observasi, wawancara dan kuesioner pra survey yang menjadi data pendukung ada kesenjangan atau fenomena yang dihadapi oleh lembaga kursus dan pelatihan Juwita mengenai kinerja pegawai, kompetensi, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Fenomena yang berkaitan dengan aktifitas pegawai di lembaga kursus dan pelatihan Juwita yaitu target yang akan dicapai oleh lembaga yaitu 50% dari 100% setidaknya setengah dari keseluruhan dari lulusan yang diserap oleh dunia kerja hal ini mejadi tantangan bagi lembaga untuk meningkatkan di bagian kinerja pegawainya. Pada kenyataanya hanya sedikitnya lulusan yang dapat diterima kerja hanya 20% dari 100% yang diterima oleh dunia usaha dan dunia industry permasalahan perbedaanya kurikulum yang digunakan di lembaga dengan kebutuhan dunia kerja, sehingga lembaga dituntut untuk mengikuti perkembangan dan kebutuhan yang di butuhkan oleh dunia kerja. Target yang akan dicapai oleh lembaga yaitu 50% dari 100% setidaknya setengah dari keseluruhan dari lulusan yang diserap oleh dunia usaha dan dunia industry, hal ini mejadi tantangan baagi lembaga untuk meningkatkan di bidang aktifitas pegawai.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor kompetensi, hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja di lembaga kursus dan pelatihan Juwita dapat dipengaruhi oleh kompetensi, kompetensi yang baik akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Kompetensi memainkan peran

penting dalam menciptakan efektivitas karyawan dalam suatu organisasi. Menurut Wardiman Jojonegoro (2017:11), kompetensi adalah karakteristik mendasar seseorang yang terkait langsung dengan penilaian standar yang terpisah dari kinerja pekerjaan tertentu.

Lembaga kursus dan pelatihan Juwita didalam memaksimalkan kinerja pegawai yang berhubungan dengan timbal balik didalam pengukuran melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya secara efektif yang dapat diwujudkan didalam peningkatan kompetensi pegawai. Dengan menggunakan cara kinerja pegawai dengan alasannya iyalah dengan adanya peningkatan pendidikan pegawai didalam tingkatan karir dan pengakuan atas ilmu serta kemampuan yang dimiliki oleh pegawai melalui kebijakan pengorganisasian sumber daya manusia dan melihat peluang organisasi dimasa yang akan datang dalam melibatkan sumber daya manusia pada strategi organisasi, oleh karena itu suatu organisasi akan mengkonsentrasikan pada pasar, keuangan dan oprasional. Lembaga kursus dan pelatihan Juwita membutuhkan pegawai yang mempunyai fungsi dan peranan kedepannya. Pentingnya kinerja pegawai pada mencapai tujuan oraganisasi untuk menghilangkan ketidak sesuaian fungsi dan tugas pekerjaannya, disamping permasalahan ada beberpa hal yang diduga terkait dengan aktivitas karyawan adalah kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja kursus dan lembaga pendidikan Juwita. Oleh karena itu, menentukan pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan terhadap aktivitas karyawan di tempat kursus dan lembaga pendidikan.

Lembaga kursus dan pelatihan Juwita merupakan sebuah lembaga pendidikan non formal dalam bidang pendidikan kursus dan pelatihan sejak tahun 1982, seharusnya menjadi contoh bagi lembaga kursus dan pelatihan yang lain berada di kab Lebak. Jasa yang disediakan oleh organisasi ini yaitu jenis keterampilan tersedia salah satunya keterampilan tata rias pengantin, keterampilan tata kecantikan kulit, keterampilan tata kecantikan rambut dan keterampilan baki hantaran. Dari penjelasan yang diutarakan oleh pimpinan lembaga kursus dan pelatihan juwita yaitu ibu Hj. Siti Mariam ma'mun yang menyatakan bahwa lembaga mengalami penurunan kinerja meliputi kompetensi pegawai yang dipunyai, disiplin kerja yang kurang disiplin oleh pegawai dan lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Pada suatu kinerja pegawai suatu bagian terpenting didalam suatu organisasi. Menurut Darmawan et all (2020) menyatakan bahwa pentingnya suatu kinerja yang bagus dan peduli kepada suatu organisasi apabila tidak mempunyai pegawai untuk menggerakkan kegiatannya, oleh karena itu tidak akan berjalan dengan lancar, pegawai merupakan asset terpenting dan mempunyai fungsi yang sangat penting pada aktifitas suatu organisasi.

Menurut pendapat dari Busro (2018:188). kinerja merupakan perbedaan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau standard yang telah disetujui apabila hal tersebut melampaui standard dan tujuan yang telah disepakati, maka dengan itu kinerja dapat dikatakan sudah baik. Yang diutarakan menurut Umam

(2018:189). Maka dengan itu pada penelitian terdahulu diatas ditemukan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga menjadi pedoman dalam penelitian ini.

Menurut pendapat dari Busro (2018:188). kinerja merupakan perbedaan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau standard yang telah disetujui apabila hal tersebut melampaui standard dan tujuan yang telah disepakati, maka dengan itu kinerja dapat dikatakan sudah baik. Yang utarakan menurut Umam (2018:189). Maka dengan itu pada penelitian terdahulu diatas ditemukan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga menjadi pedoman dalam penelitian ini.

Fenomena yang berhubungan dengan kompetensi terhadap kinerja pegawai lembaga kursus dan pelatihan Juwita yaitu hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai lembaga kursus dan pelatihan Juwita dirasakan oleh peserta didik maupun masyarakat sekitar belum maksimal, perilaku pegawai lembaga kursus dan pelatihan Juwita ataupun belum merasakan baik sehingga akan mempengaruhi perilaku peserta didik dan terahir yaitu kurangnya kejujuran dan kreatifitas dalam mengerjakan pekerjaannya masih belum baik. Sehingga keterkaitan kompetensi terhadap kinerja pegawai hubungannya sangat kuat. Dimana kompetensi bagus akan menghasilkan aktifitas pegawai yang baik pula. Seiring penelitian berhubungan dengan kompetensi terhadap kinerja pegawai oleh Saptalia, H, Idris, M, & Asiati, D. I. (2022), menyatakan bahwa kompetensi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap aktifitas pegawai.

Beberapa faktor dapat mempengaruhi kinerja para pegawai yaitu faktor disiplin dalam bekerja, yang di temukan bahwa pegawai yang bekerja di lembaga kursus dan pelatihan Juwita dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Dimana disiplin kerja sangatlah penting didalam suatu organisasi bahwa apabila pegawai telah disiplin didalam pekerjaannya maka akan membantu pencapaiannya tujuan suatu organisasi. Disiplin kerja merupakan suatu alat pelaporan pegawai. Supaya setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar oleh karena itu diusahakan setiap pegawai dapat disiplin dengan baik. Pendapat Terry dalam Singodimejho dalam Hamidah (2018).

Fenomena yang berhubungan dengan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai lembaga kursus dan pelatihan Juwita yaitu tujuan dan kemampuan pegawai masih kurang optimal dalam mewujudkan tujuan organisasi, selanjutnya yaitu keteladanan pimpinan sangatlah penting didalam menumbuhkan sikap disiplin kerja pegawai lembaga kursus dan pelatihan Juwita, selanjutnya balas jasa seperti gaji yang belum standard dikarnakan upah minimum yang ada di kabupaten lebak terhitung kecil sehingga pegawai sering mengeluhkan gaji yang diterimanya dan kesejateraan pegawai di lembaga kursus dan pelatihan masih dikatakan belum sejahatera, selajutnya sikap ego kepentingan masing masing masih belum baik, selanjutnya pengawasan kerja masih minim dilakukan oleh lembaga, selanjutnya sanksi yang ada belum memberikan jera yang diberikn kepada pegawai sehingga sering terjadi

pelanggaran terus menerus, selanjutnya ketegasan pimpinan pun masih di katakana masih belu tegas dan selajutnya yaitu hubungan antar pegawai masih belum ada kekompakan satu sama lainnya dalam memecahkan permasalahan yang sedang dihadapi lembaga.

Kemudian faktor yang dapat mempengaruhi kinerja para pegawai salah satunya kompetensi. yang harus dipunyai oleh seorang pegawai secara pribadi seharusnya patut menjadi roda sebagai penunjang untuk taktik suatu organisasi dan dapat mendorong kepada tiap-tiap perubahan yang dikerjakan manajemen sehinga menimbulkan daampak yang baik pada sisitem kerja. Denga adanya perubahan yang sangat pesat peningkatan permasalahan yang sangat dinamis dan tidak kepastian di masa depan, seorang pegawai yang professional yang mempunyai kompetensi dalam ciri kemampuan tertentu menurut pendapat yang utaraka oleh Ainanur (2018).

Kebiasaan menjadikan serupa sifat pokok yang dimiliki oleh seorang pribadi yang berpegangan tangan terus secara kausal tambah formal opini yang terseferensi muka penampakan bagian dalam suatu kegiatan terpaku meyakini haluan yang utaraka oleh Wardiman Djojonegoro (2017:11).

Kemudian faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja, disiplin kerja dapat diartikan sebagai perilaku peraturan tata tertib ataupun pengendalian diri disiplin sebut dengan sebagai wujud ketaatan dan pengendalian diri yang sadar, rasional, tak emosilnal dan tak ada paksaan. inti dari disiplin kerja senantiasa menjadi keinginan menjadi ciri dari pada setiap

pegawai didalam suatu organisasi oleh karena itu dengan adanya kedisplinnan organisasi sehingga organsasi dapat dijalankan sesuai dengan yang diharapkan dan terwujudnya pencapaian tujuan organisasi dengan baik.

Disiplin merupakan suatu sikap kesiapan ataupun kesetersediaan individu dalam menaati etika dan tata tertib disekitar tempat kerja. Seseorang yang tidak disiplin dapat memperlambat harapan perusahaan menurut pendapat oleh Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86).

Disiplin pegawai merupakan suatu proses pengerahan atau kepentingan kepada suatu tujuan tertentu. Menurut pendapat dalam bukunya yang diutarakan oleh Rivai (2006:444) dalam Nurbudiwati (2018:33).

Faktor lainnya yang dapat dipengaruhi oleh kinerja pegawai yaitu faktor lingkungan pada tempat kerja, yang di temukan bahwa karyawan yang bekerja di lembaga kursus dan pelatihan Juwita dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang dipelihara dapat pada lingkungan lembaga kursus dn pelatihan Juwita diperlukan dalam pencapaian harapan perusahaan, dikarenakan bahwa lingkungan kerja yang baik seperti mewujudkan merasa nyaman, merasa aman dan menyediakan fasilitas yang memadai untuk pegawai akan memperlancar terwujudnya lingkungan kerja baik dibutuhkan pegawai itu sendiri. lingkungan kerja ini meliputi kaitan kerja yang terwujud antara pegawai dan kaitan kerja antar pegawai dengan pimpinan dan lingkungan fisik tempat bekerja. Menurut pendapat oleh Sadarmayanti (2017).

Fenomena yang berhubungan dengan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai lembaga kursus dan pelatihan Juwita yaitu bangunan lembaga yang masih kecil, Peralatan yang disediakan masih belum memadai, fasilitas yang masih belum lengkap, dan sedikitnya sarana angkutan bagi pegawai yang disediakan. Untuk memastikan permasalahan yang ada maka peneliti melakukan observasi, wawancara dan melakukan pra survey dengan membagikan kuesioner, dengan membuat pra survey kuisisioner variable kinerja pegawai, pra survey kuisisioner variable kompetensi, pra survey kuisisioner variable disiplin kerja dan pra survey kuisisioner variable lingkungan kerja. Selain ditunjang dari data sekunder yang mengungkap bahwasanya variabel kinerja pegawai mengalami permasalahan dan ditunjang juga dengan adanya pra survey penelitian kepada 20 pegawai lembaga kursus dan pelatihan Juwita di Kabupaten Lebak guna menggambarkan tentang keadaan kinerja pegawai kuesioner yang telah dilakukan dengan menyebarkan pertanyaan kuesioner penelitian pra survey yang berkaitan dengan dimensi dan indikator kinerja pegawai berikut ini hasil pra survey yang telah di lakasanakan dibawah ini :

Berdasarkan pada Tabel. 1.1 hasil pra-survey yang telah dilaksanakan oleh peneliti kepada 20 pegawai Lembaga Kursus dan Pelatihan Juwita di Kabupaten Lebak, diperoleh informasi mengenai belum maksimalnya kinerja pegawai. Berikut hasil pra-survey dari penelitian pada lembaga kursus dan pelatihan Juwita di Kab Lebak.

Tabel 1.1
Hasil Pra Survey Indikator Kinerja Pegawai

Dimensi	Indikator	Pertanyaan Kuesioner Pra Survey	Jawaban					Total Resp	Total Sekor	Rata-Rata Sekor	Butiran Soal	
			SS	S	CS	TS	STS					
			5	4	3	2	1					
Hasil Kerja	Kualitas Hasil Kerja	Apakah karyawan pada LKP Juwita telah menghasilkan kualitas hasil kerja yang baik?	4	4	6	6	0	20	66	3,30	1	
	Kuantitas Hasil Kerja	Apakah karyawan pada LKP Juwita telah menghasilkan kuantitas hasil kerja yang baik?	4	6	10	0	0	20	74	3,7	2	
	Efisiensi Dalam Bekerja	Apakah karyawan pada LKP Juwita telah menggunaan waktu dalam bekerja yang sudah baik?	7	6	4	3	0	20	77	3,85	3	
Perilaku Kerja	Disiplin Kerja	Apakah karyawan pada LKP Juwita telah menaati peraturan dalam bekerja?	4	7	9	0	0	20	75	3,75	4	
	Inisiatif	Apakah karyawan pada LKP Juwita dalam bekerja memiliki inisiatif tinggi?	6	8	3	3	0	20	77	3,85	5	
Sifat Pribadi	Kejujuran	Apakah karyawan pada LKP Juwita memilki kejujuran didalam bekerja?	4	3	9	4	0	20	67	3,35	6	
	Kratifitas	Apakah karyawan pada LKP Juwita kreatifitas dalam bekerja?	3	7	10	0	0	20	73	3,65	7	
Frekuensi			32	41	51	16	0	140				
Sekor Per Jawaban			160	164	153	32	0	509				
Presentase			22,9%	29,3%	36,4%	11,4%	0,0%	100%				
Rata-rata Skor								3,64				

Sumber : Pra Survey Kinerja pegawai LKP Juwita (2022)

Berdasarkan pada table 1.1 diatas menerangkan bahwa hasil pra survey mengenai kinerja pegawai adalah : Pertanyaan indikator kinerja pegawai menjelaskan bahwa pra survey menyatakan sangat setuju jumlah presentase 29,3%, bahwa pra survey menyatakan setuju jumlah presentase 38,6%, bahwa pra survey menyatakan cukup setuju jumlah presentase 30,0%, bahwa pra survey menyatakan tidak setuju jumlah presentase 21,0%, dan bahwa pra survey

menyatakan sangat tidak setuju jumlah presentase 0,0% dengan rata-rata skor 3,95.

Dari semua hasil pra survey yang didapatkan dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat fenomena variable kinerja lembaga pada lembaga kursus dan pelatihan Juwita. Maka dapat dilihat dari kinerja pegawai pada lembaga kursus dan pelatihan Juwita secara keseluruhan masih belum sesuai dengan yang diinginkan, dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai harus meningkatkan kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, efektifitas dalam mengerjakan pekerjaannya, disiplin kerja dan kreatifitas dan inisiatif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja, kejujuran dalam bekerja dan inisiatif dalam memberikan gagasan, maka dapat dibutuhkan pembuktian dalam penelitian ini.

Selain ditunjang dari data sekunder yang mengungkap bahwasanya variabel kompetensi mengalami permasalahan dan ditunjang juga dengan adanya pra survey penelitian kepada 20 peserta didik untuk pegawai lembaga kursus dan pelatihan Juwita di Kabupaten Lebak guna menggambarkan tentang keadaan kompetensi, kuesioner yang telah dilakukan dengan menyebarkan pertanyaan kuesioner penelitian pra survey yang berkaitan dengan dimensi dan indikator kompetensi berikut ini hasil pra survey yang telah dilaksanakan dibawah ini :

Tabel 1.2
Hasil Pra Survey Indikator Kompetensi

Dimensi	Indikator	Pertanyaan Kuesioner Pra Survey	Distribusi Jawaban					Total Resp	Total Sekor	Rata-Rata Sekor	Butiran Soal	
			SS	S	CS	TS	STS					
			5	4	3	2	1					
Pengetahuan	Pengetahuan yang mendukung pekerjaan	Apakah karyawan pada LKP Juwita telah memiliki pengetahuan yang baik di dalam mendukung pekerjaannya ?	6	7	3	4	0	20	75	3,75	8	
	Kemauan untuk meningkatkan kemampuan	Apakah karyawan pada LKP Juwita telah memiliki kemauan di dalam meningkatkan kemampuan dalam bekerja dengan baik?	5	8	6	1	0	20	77	3,85	9	
Keahlian	Memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani	Apakah karyawan pada LKP Juwita telah memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang di tangani dengan baik ?	5	8	4	3	0	20	75	3,75	10	
	Memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah	Apakah karyawan pada LKP Juwita telah memiliki mengidentifikasi masalah dengan baik ?	4	7	6	3	0	20	72	3,6	11	
	Memiliki kemauan mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi	Apakah karyawan pada LKP Juwita telah memiliki kemauan di dalam memecahkan solusi di dalam permasalahan yang di hadapi dengan baik ?	6	8	5	1	0	20	79	3,95	12	
Sikap	Memiliki inisiatif dalam membanturekan kerja	Apakah karyawan pada LKP Juwita memiliki inisiatif di dalam membantu rekan kerja dengan baik?	7	6	5	2	0	20	78	3,9	13	
	Memiliki keramahan dan kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan	Apakah karyawan pada LKP Juwita memiliki keramahan dan kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan yang baik?	6	4	10	0	0	20	76	3,8	14	
	Serius menanggapi setiap keluhan-keluhan pelanggan.	Apakah karyawan pada LKP Juwita telah Serious menanggapi setiap keluhan-keluhan pelanggan yang baik?	5	9	5	1	0	20	78	3,90	15	
Frekuensi			44	57	44	15	0	160				
Sekor Per Jawaban			220	228	132	30	0	610				
Presentase			27,5%	35,6%	27,5%	9,4%	0,0%	100%				
Rata-rata Skor								3,81				

Sumber : Pra Survey Kompetensi LKP Juwita (2022)

Berdasarkan pada table 1.2 diatas menerangkan bahwa hasil pra survey mengenai kompetensi adalah : Pertanyaan indikator kinerja pegawai menjelaskan bahwa pra survey menyatakan sangat setuju jumlah presentase

27,5%, bahwa pra survey menyatakan setuju jumlah presentase 35,6%, bahwa pra survey menyatakan cukup setuju jumlah presentase 27,5%, bahwa pra survey menyatakan tidak setuju jumlah presentase 9,4 %, dan bahwa pra survey menyatakan sangat tidak setuju jumlah presentase 0,0% dengan rata-rata skor 3,81.

Dari seluruh pernyataan pada survei pendahuluan, dapat disimpulkan bahwa terjadi fenomena perubahan kompetensi staf di pusat kursus dan pelatihan Juwita. Jadi dapat dilihat dari kompetensi umum staf, dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa kompetensi guru terkait dengan pengetahuan pribadi, pemahaman dan meningkatkan nilai, keterampilan dan semangat untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka diperlukan dalam mengajar, penelitian ini membutuhkan pembuktian.

Selain ditunjang dari data sekunder yang mengungkap bahwasanya variabel kompetensi mengalami permasalahan dan ditunjang juga dengan adanya pra survey penelitian kepada 20 pegawai lembaga kursus dan pelatihan Juwita di Kabupaten Lebak guna menggambarkan tentang keadaan disiplin kerja kuesioner yang telah dilakukan dengan menyebarkan pertanyaan kuesioner penelitian pra survey yang berkaitan dengan dimensi dan indikator disiplin kerja berikut ini hasil pra survey yang telah di laksanakan dibawah ini :

Tabel 1.3
Hasil Pra Survey Indikator Disiplin Kerja

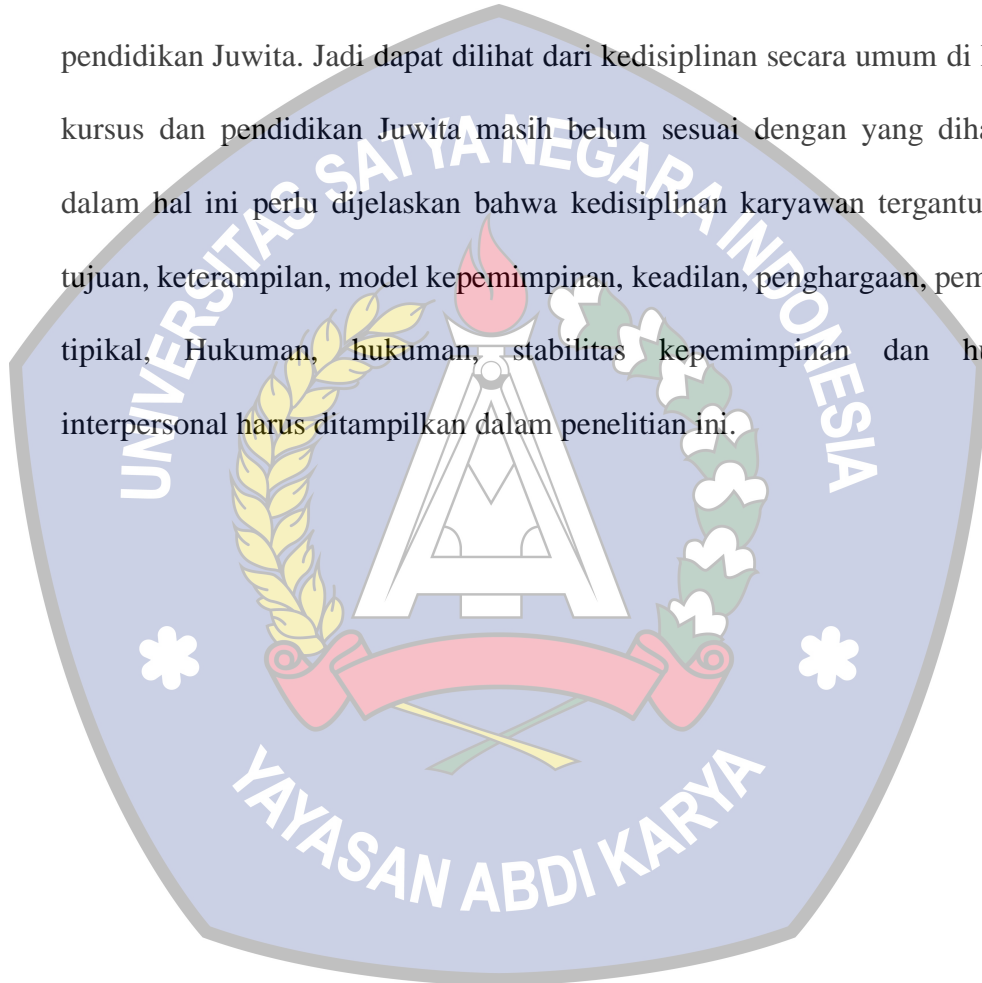
Dimensi	Indikator	Pertanyaan Kuesioner Pra Survey	Distribusi Jawaban					Total	Total Sekor	Rata-Rata Sekor	Butiran Soal
			SS	S	CS	TS	STS				
			5	4	3	2	1				
Frekuensi Kehadiran	Kehadiran karyawan tepat waktu	Apakah karyawan pada LKP Juwita kehadiran tepat waktu di dalam bekerja?	3	10	4	2	1	20	72	3,6	16
	Absensi	Apakah karyawan pada LKP Juwita selalu mengisi absensi tiap harinya?	5	8	4	3	0	20	75	3,75	17
Tingkat Kewaspadaan Pegawai	Ketelitian	Apakah karyawan pada LKP Juwita telah memiliki ketelitian didalam mengerjakan tugas dengan baik?	4	11	4	1	0	20	78	3,9	18
	Perhitungan	Apakah karyawan pada LKP Juwita telah memiliki perhitungan didalam mengerjakan tugas dengan baik	15	4	1	0	0	20	0	0	19
Ketaatan pada standar kerja	Menaati peraturan dan pedoman kerja	Apakah karyawan pada LKP Juwita selalu menaati peraturan dan pedoman kerja di dalam bekerja?	9	5	3	3	0	20	80	4	20
	Tanggungjawab	Apakah karyawan pada LKP Juwita selalu bertanggungjawab di setiap pekerjaan dengan baik?	4	7	6	3	0	20	72	3,6	21
Etika Kerja	Suasana harmonis	Apakah karyawan pada LKP Juwita menurunkan sikap ego demi kepentingan pribadi dalam pekerjaan?	4	3	9	4	0	20	67	3,35	22
	Saling menghargai	Apakah karyawan pada LKP Juwita telah mendapatkan pengawasan yang berlaku dalam pekerjaan?	7	9	4	0	0	20	83	4,15	23
Frekuensi			51	57	35	16	1	160			
Sekor Per Jawaban			255	228	105	32	1	621			
Presentase			31,9%	35,6%	21,9%	10,0%	0,6%	100%			
Rata-rata Skor									3,29		

Sumber : Pra Survey Disiplin Kerja LKP Juwita (2022)

Berdasarkan pada table 1.3 diatas menerangkan bahwa hasil pra survey mengenai kompetensi adalah : Pertanyaan indikator disiplin kerja menjelaskan bahwa pra survey menyatakan sangat setuju jumlah presentase 31,9%, bahwa pra survey menyatakan setuju jumlah presentase 35,6%, bahwa pra survey menyatakan cukup setuju jumlah presentase 21,9%, bahwa pra survey menyatakan tidak setuju jumlah presentase 10,0%, dan bahwa pra survey

menyatakan sangat tidak setuju jumlah presentase 0,0% dengan rata-rata skor 3,29.

Dari semua pernyataan yang dibuat dalam survei pendahuluan, dapat disimpulkan bahwa ada fenomena perubahan disiplin kerja di kursus dan pusat pendidikan Juwita. Jadi dapat dilihat dari kedisiplinan secara umum di lembaga kursus dan pendidikan Juwita masih belum sesuai dengan yang diharapkan, dalam hal ini perlu dijelaskan bahwa kedisiplinan karyawan tergantung pada tujuan, keterampilan, model kepemimpinan, keadilan, penghargaan, pemantauan tipikal, hukuman, hukuman, stabilitas kepemimpinan dan hubungan interpersonal harus ditampilkan dalam penelitian ini.



Tabel 1.4

Hasil Pra Survey Indikator Lingkungan kerja

Dimensi	Indikator	Pertanyaan Kuesioner Pra Survey	Distribusi Jawaban					Total	Total Sekor	Rata-Rata Sekor	Butiran Soal
			SS	S	CS	TS	STS				
			5	4	3	2	1				
Lingkungan kerja fisik	Penerangan	Apakah penerangan di tempat kerja sudah baik?	6	5	8	1	0	20	76	3,80	24
	Siklus udara	Apakah siklus udara di tempat kerja sudah baik dan sehat?	6	8	4	2	0	20	78	3,90	25
	Kebisingan ditempat kerja	Apakah kebisingan suara di tempat kerja dapat di atasi dengan baik?	8	10	2	0	0	20	86	4,30	26
	Keamanan di tempat kerja	Apakah keamanan ditempat kerja terjaga dengan baik?	5	5	10	0	0	20	75	3,75	27
	Tata warna ditempat kerja	Apakah tata warna ruangan di tempat kerja sudah nyaman di lihat?	6	7	3	4	0	20	75	3,75	28
Lingkungan kerja Non fisik	Hubungan atasan dengan pegawai	Apakah adanya hubungan kerjasama atasan dengan pegawai?	6	7	7	0	0	20	79	3,95	29
	Kerjasama antar pegawai	Apakah adanya hubungan kerjasama antar pegawai dengan baik?	8	7	2	3	0	20	83	4,15	30
Frekuensi			45	49	36	10	0	140			
Sekor Per Jawaban			225	196	108	20	0	549			
Presentase			32,1%	35,0%	25,7%	7,1%	0,0%	100%			
Rata-rata Skor								3,94			

Sumber : Pra Survey Lingkungan Kerja LKP Juwita (2022)

Berdasarkan pada table 1.4 diatas menerangkan bahwa hasil pra survey mengenai kompetensi adalah : Pertanyaan indikator kinerja pegawai menjelaskan bahwa pra survey menyatakan sangat setuju jumlah presentase 32,1%, bahwa pra survey menyatakan setuju jumlah presentase 35,0%, bahwa pra survey menyatakan cukup setuju jumlah presentase 25,7%, bahwa pra survey menyatakan tidak setuju jumlah presentase 7,1 %, dan bahwa pra survey menyatakan sangat tidak setuju jumlah presentase 0,0% dengan rata-rata skor 3,94.

Dari semua pernyataan pra survey dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat fenomena variable lingkungan kerja pada lembaga kursus dan pelatihan Juwita. Makadapat dilihat dari lingkungan kerja di lembaga kursus dan pelatihan Juwita secara keseluruhan masih belum sesuai dengan yang diharapkan, pada hal ini dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja yang menyangkut pegawai harus meningkatkan bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang memadai, adanya sarana angkutan, kerjasama rekan kerja setingkat, kerjasama pimpinan dengan pegawai dan kerjasama antar pegawai, maka dibutuhkan pembuktian dalam penelitian ini.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan pada latar belakang permasalahan di atas dan masih banyak perbedaan dengan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti mengambil judul penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Kursus Dan Pelatihan Juwita Di Kabupaten Lebak”**.

B. Rumusan Permasalahan

Berlandaskan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini diantaranya :

1. Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di LKP Juwita di Kab. Lebak ?
2. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di LKP Juwita di Kab. Lebak ?
3. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di LKP Juwita di Kab. Lebak ?
4. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di LKP Juwita di Kab. Lebak ?

C. Tujuan Penelitian

Berlandaskan rumusan permasalahan diatas maka itu penelitian ini mempunyai tujuan diantaranya:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di di LKP Juwita di Kab. Lebak.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di LKP Juwita di Kab. Lebak.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di LKP Juwita di Kab. Lebak.

4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di LKP Juwita di Kab. Lebak.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi alternatif untuk menambah pengetahuan dan informasi tentang adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi Organisasi : diharapkan pada hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi organisasi agar dapat meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia dan dapat memberikan masukan dalam hal pemikiran sehingga dapat berguna di didalam menentukan keputusan dimasa kedepannya.
- b) Bagi Peneliti : sebagai sarana pembelajaran dan implementasi yang berlandaskan teori yang telah di pelajari pada saat proses kegiatan pembelajaran yang menyangkut sumber daya manusia.