

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi Masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada Masyarakat dengan dilandasi kesetiaan serta ketaatan kepada Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas tersebut dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, professional tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan Masyarakat.

Sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas akan memberikan kontribusi yang sangat besar kepada instansi. Strategi pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk memelihara dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Penilaian terhadap kinerja merupakan aspek yang harus diperhatikan sebagai langkah pemberdayaan sumber daya manusia. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Peraturan Pemerintah RI Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil yang dijabarkan pelaksanaannya dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 merupakan wujud pemerintah dalam melakukan birokrasi di dalam penyelenggaraan pemerintahan, dalam hal ini adalah kinerja para penyelenggara pelayanan publik, termasuk di lingkungan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Karawang

Pencapaian tujuan manajemen sumberdaya manusia menunjukkan bagaimana seharusnya suatu instansi dalam melaksanakan, mengembangkan, membina, mengevaluasi serta mensejahterakan pegawainya. Dimana peran dan fungsi sumberdaya manusia tersebut merupakan aset organisasi yang sangat penting dan diperlukan oleh suatu organisasi dalam mencapai tujuannya agar sistem ini

berjalan dengan baik, tentunya dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti gairah kerja, disiplin kerja dan aspek-aspek lainnya.

Akan tetapi, dalam melaksanakan kerjanya pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Dimana kinerja tersebut menjadi penting dikarenakan dengan tercapainya kinerja, maka output dari organisasi tersebut juga akan baik dan begitupun sebaliknya (Zahabi, 2010) dalam Iskandar,dkk., (2019:42). Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kinerja anggota organisasi tersebut. Amirullah et al. (2015) dalam Iskandar,dkk., (2019:42) mengatakan bahwa pengukuran kinerja pegawai hendaknya dapat diterjemahkan sebagai suatu kegiatan evaluasi kinerja terhadap keberhasilan dan kegagalan pencapaian kinerja. Akan tetapi, evaluasi kinerja tidak semudah yang dibayangkan, karna setiap anggota organisasi memiliki kualitas kerja dan sifat yang berbeda-beda (Anam, 2017: 39).

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Rincian tugas, fungsi dan tata kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang diatur dalam Peraturan Bupati Karawang Nomor 63 Tahun 2016.

Sebagai salah satu instansi Pemerintah sesuai Peraturan Bupati Karawang No. 63 tahun 2016, Bab III, Bagian Kesatu, Pasal 4 disebutkan bahwa “Dinas mempunyai tugas pokok membantu bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah bidang perindustrian dan bidang perdagangan serta tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah”. Adapun visi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang Tahun 2016 – 2021 “Terwujudnya Industri Dan Perdagangan, Yang Tangguh Dan Berkeadilan Untuk Kesejahteraan Masyarakat Karawang”. Misi Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Karawang yaitu “Meningkatkan Daya Saing Industri Daerah, Menciptakan Tertib Niaga Dan Ketersediaan Kebutuhan Pokok Masyarakat Serta Meningkatkan Kualitas Dan Kuantitas Pelayanan”. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka dibutuhkan sumber daya aparatur atau lebih dikenal ASN (aparatur sipil negara) yang berkualitas secara teknis, manajerial dan perilaku.

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan

mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi. (Nurjaya, dkk, 2021:173).

Berikut adalah data yang didapat oleh peneliti dari dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang pada tahun 2020 terkait pencapaian kinerja :

Tabel 1.1
Pencapaian Kinerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan
Kabupaten Karawang Tahun 2020

No	Indikator	Target	Pencapaian	% Capaian	Keterangan
1	Persentase Peningkatan Pertumbuhan Industri Formal	1,5%	1,2%	80%	Belum Tercapai
2	Persentase Peningkatan Pertumbuhan Industri Informal	1,5%	2,0%	133,33%	Terlampau
3	Persentase Rata-rata Kelancaran Arus Barang Sembilan Bahan Pokok dan Barang Penting Lainnya	15%	12,53%	83,53%	Belum Tercapai
4	Persentase Peningkatan UTTP yang Bertanda Tera Sah	20%	20%	100%	Tercapai
5	Persentase Pasar yang memenuhi standar pasar yang layak	3%	2,49%	83,85%	Belum Tercapai

Sumber : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang, 2021

Dari tabel pencapaian kinerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang tahun 2020 terhadap 5 indikator yang ada, terdapat 3 indikator yang masih belum tercapai, indikator tersebut ialah peningkatan pertumbuhan industri formal, rata-rata kelancaran arus barang sembilan bahan pokok dan barang penting lainnya, dan pasar yang memenuhi standar pasar yang layak dengan rata-rata tingkat pencapaian diangka 80% dengan demikian masih terdapat kekurangan sekitar 20% untuk ketiga indikator yang dikategorikan belum tercapai. Hal ini menunjukkan bahwa pencapaian kinerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan masih perlu ditingkatkan agar dapat mencapai target sesuai harapan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang

Dengan melihat data tersebut diatas yaitu peningkatan pertumbuhan industri formal dari target tahun 2020 adalah 1,5 % terealisasi sebesar 1,2 % atau terdapat tingkat capaian sebesar 80,00%. Pencapaian target yang tidak sesuai dari target yang direncanakan, hal ini dikarenakan pertumbuhan industri formal dipengaruhi oleh adanya industri khususnya UKM yang tutup dikarenakan oleh kekurangan pasokan bahan baku dan pandemi COVID-19 sesuai dengan WHO.

Setiap individu tentunya memiliki kualitas dan kuantitas yang berbeda-beda, begitupun dengan pegawai di kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang. Untuk melihat kualitas dan kuantitas dari masing-masing pegawai maka organisasi tentunya melakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilakukan secara periodik untuk menilai pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS pada Bab 1 mengenai ketentuan umum Pasal 2 disebutkan bahwa penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier.

Berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Karawang nomor 2 tahun 2020 tentang pedoman penilaian kinerja pegawai negeri sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang pada bab IV mengenai manfaat penilaian kinerja pasal 4 disebutkan bahwa hasil penilaian kinerja dapat dimanfaatkan untuk bahan pertimbangan:

1. Promosi, demosi dan mutasi PNS dari/ dalam jabatan ASN
2. Pemberhentian dalam jabatan

3. Perpanjangan jabatan pimpinan tinggi Pratama yang telah menduduki jabatan dalam jabatan terakhirnya lebih dari 5 tahun
4. Penghargaan dan sanksi
5. Pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan
6. Penilaian akuntabilitas kinerja instansi dan jabatan

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 serta Peraturan Bupati Karawang Nomor 2 Tahun 2020 Tentang Pedoman Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang. Tujuan ditetapkan pedoman penilaian kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah Kabupaten Karawang adalah sebagai acuan bagi setiap pegawai dalam merencanakan, melaksanakan dan melaporkan kinerja pegawai untuk mewujudkan visi dan misi Pemerintah Kabupaten Karawang. Penilaian kinerja PNS dilakukan dengan cara menggabungkan nilai SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan Penilaian Perilaku Kerja. SKP berupa unsur-unsur yang dinilai dalam perilaku kerja yaitu orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerja sama dan kepemimpinan. Penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan. (Perbup Karawang No 2 Tahun 2020).

Berikut adalah data yang didapat oleh peneliti dari dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang pada tahun 2020 terkait Data Penilaian Kinerja:

Tabel 1.2
Data Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang Tahun 2020

Skor	Kategori	Banyaknya Pegawai
91-100	Sangat Baik	1 Pegawai
76-90	Baik	62 Pegawai
61-75	Cukup	-
51-60	Kurang	-
50 kebawah	Sangat Kurang	-
Total		63 Pegawai

Sumber : Data Bagian Kepegawaian Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang, 2020

Berdasarkan tabel 1.2 tentang penilaian kinerja pegawai pada tahun 2020 diatas, yang menunjukkan bahwa penilaian kinerja pegawai masih belum sesuai dengan target yang diharapkan yaitu mendapatkan skor nilai sangat baik, karena hasil penilaian yang diperoleh pegawai masih banyak yang belum mencapai angka 91 keatas yaitu sebanyak 62 pegawai sedangkan pegawai yang sudah masuk dalam kategori penilaian kinerja sangat baik hanya 1 pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan masih perlu ditingkatkan agar dapat mencapai target sesuai harapan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang.

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya organisasi selalu memperhatikan kedisiplinan kerja dan motivasi. Selain itu, kedisiplinan juga mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri. Menurut buhler (2007) dalam Dadi komardi, (2018:57) disiplin benar-benar memainkan peran penting dalam membentuk tingkah laku. Seperti halnya penghargaan yang efektif dalam memotivasi orang, disiplin jika digunakan secara tepat maka dapat sama-sama efektif. Disiplin berpengaruh apabila disiplin sudah terpenuhi maka menimbulkan suatu kepuasan dan hasil yang baik dalam organisasi..

Menurut Hasibuan (2013) dalam Anjelika Wulan Tamba, dkk, (2018:34-35). seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma dan tanggung jawab. Tingkat disiplin kerja karyawan dan loyalitas kerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap produktivitas sebuah perusahaan. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik bila pengelolaan karyawan dalam kedisiplinan dan loyalitas terhadap pekerjaan tidak dikelola dengan sebaik-baiknya

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. (Lijan Poltak Sinambela, 2016:332).

Untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang maka pegawai dituntut untuk memiliki disiplin yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan. Akan tetapi hal tersebut belum sepenuhnya dilaksanakan oleh pegawai-pegawai terutama dalam hal kehadiran di kantor. Pernyataan tersebut didukung oleh data kehadiran pegawai yang peneliti dapatkan dari bagian kepegawaian Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang. Berikut adalah data rekapitulasi absensi pegawai pada tahun 2020.

Tabel 1.3
Data Absensi Pegawai

Bulan	Jumlah Pegawai	Keterlambatan			Jumlah Pegawai	Kehadiran		
		Hadir Tepat Waktu	Telat	Persentase		Hadir	Absen/ Tidak Hadir	Persentase
Januari	74	32	42	56,7%	74	29	45	60,8%
Februari	74	50	24	32,4%	74	26	48	64,8%
Maret	73	39	34	46,5%	73	34	40	54,7%
April	72	44	28	38,8%	72	21	51	70,8%
Mei	71	16	55	77,4%	71	31	40	56,3%
Juni	70	26	44	62,8%	70	48	22	31,4%
Juli	69	28	41	59,4%	69	47	22	31,8%
Agustus	67	48	19	28,3%	67	65	2	2,9%
September	65	43	22	33,8%	65	62	3	4,6%
Oktober	65	64	1	1,5%	65	64	1	1,5%
November	64	59	5	7,8%	64	61	3	4,6%
Desember	63	62	1	1,5%	63	63	0	0%

Sumber : Bagian Kepegawaian Disperindag Kabupaten Karawang, 2020 data diolah.

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, dapat diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang cukup tinggi. Jumlah ketidakhadiran tertinggi terjadi pada Bulan April sebanyak 51 pegawai dengan persentase 70,8% dan bulan Februari sebanyak 48 pegawai dengan persentase 64,8%, adapun tingkat ketidakhadiran terendah dan cukup baik pada bulan Oktober sebanyak 1 pegawai dengan persentase 1,5% dan pada bulan Desember nihil atau pegawai masuk seluruhnya. Sedangkan untuk keterlambatan paling banyak terjadi pada bulan Mei yaitu sebanyak 55 pegawai dengan persentase 77,4% dan paling sedikit pada bulan Oktober dan Desember yaitu masing-masing sebanyak 1 pegawai dengan persentase 1,5%.

Bedasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai dilihat dari kehadiran masih harus diperbaiki, hal tersebut dikarenakan angka ketidakhadiran dan keterlambatan yang tergolong cukup tinggi.

Tabel 1.4
Pra Kuesioner Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Pegawai hadir dikantor tepat waktu			20%	50%	30%
2	Pegawai selalu teliti dan penuh perhitungan dalam bekerja				63%	37%
3	Pegawai menaati semua peraturan dan siap diberikan sanksi hukuman jika melanggar peraturan				57%	43%
4	Pegawai bersikap sopan selama berada dalam kantor				53%	47%

Sumber : Pra penelitian, 2023

Dari tabel pra kuesioner disiplin kerja diatas terdapat satu pernyataan dengan jawaban kurang setuju ialah pernyataan pegawai hadir dikantor tepat waktu, hal tersebut dikarenakan 20% dari jumlah pegawai kurang setuju karena ada beberapa faktor yang mempengaruhi seperti kendaraan bermasalah, macet, ijin datang terlambat karna kepentingan mendadak.

Berdasarkan hasil pra survei yang telah dilakukan untuk disiplin kerja dapat dikatakan kurang disiplin dikarenakan masih ada pernyataan yang kurang setuju.

Komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi, Menurut Williams & Anderson (1991) dalam Deni Aditya Kurniawan,dkk.,(2021:93) orang yang memiliki komitmen pada organisasi biasanya memiliki perasaan bangga dengan organisasi dan berafiliasi dengan organisasi itu. Mereka yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung bersedia melakukan upaya ekstra untuk organisasi. Komitmen organisasi adalah suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang (Muis, Jufrizen, et al.,2018:10)

Komitmen organisasi diidentifikasi sebagai perasaan, kesetiaan, dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan melalui kesetiaan terhadap organisasi dan juga merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi memberikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan bagi organisasinya. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan juga meningkatkan kinerjanya.(Maya Kharishma, dkk.,2019:137)

Tabel 1.5
Pra Kuesioner Komitmen Organisasi

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Sangat senang dapat bekerja di intansi ini				57%	43%
2	Membangun kerjasama antara pegawai				33%	67%
3	Saya bangga bercerita tentang intansi ini			30%	23%	47%
4	Merasa masalah yang terjadi di intansi ini menjadi masalah saya			20%	37%	43%
5	Merasa intansi ini menjadi bagian dari keluarga saya			23%	40%	37%
6	Berfikir bahwa menjadi pegawai yang loyal adalah tindakan yang bijaksana			20%	43%	37%
7	Merasa intansi ini sangat berjasa bagi kehidupan saya				37%	63%

Sumber : Pra penelitian, 2023

Dari tabel pra kuesioner komitmen organisasi diatas dapat ditemukan 4 pernyataan dengan jawaban kurang setuju pernyataan poin ketiga ialah pernyataan saya bangga bercerita tentang instansi ini, hal tersebut dikarenakan 30% dari jumlah pegawai kurang setuju memiliki kebanggaan untuk diceritakan terkait tempat pegawai bekerja. Pernyataan poin keempat ialah merasa masalah yang terjadi di instansi ini menjadi masalah saya hal ini dikarenakan 20% dari jumlah pegawai hanya terfokus pada masalah *job description* masing masing. Pernyataan poin kelima ialah merasa instansi ini menjadi bagian dari keluarga saya dikarenakan 23% dari jumlah pegawai menganggap bahwa tempat pegawai bekerja hanya sebatas mencari penghasilan. Pernyataan poin keenam ialah pernyataan berfikir bahwa menjadi pegawai yang loyal adalah tindakan yang bijaksana hal ini dikarenakan 20% dari jumlah pegawai masih menganggap loyalitas bukanlah kewajiban yang harus dilakukan untuk pegawai, hal itu dibuktikan dengan adanya pegawai yang menolak pekerjaan tambahan diluar jam kerja normal dengan berbagai alasan tertentu. Data pernyataan persentase kurang setuju diatas diambil dari hasil wawancara dengan beberapa sampel pegawai.

Berdasarkan hasil pra survei yang telah dilakukan untuk komitmen organisasi dapat dikatakan kurang komitmen dikarenakan masih ada pernyataan yang kurang setuju.

Berdasarkan fenomena dan analisis yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka penulis tertarik untuk mendapatkan data informasi, yang selanjutnya data tersebut akan diolah di analisis serta di buat laporan yang berupa skripsi, dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang.”**

1.2 Identifikasi Masalah

1. Kurangnya kesadaran akan pentingnya peran Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan.
2. Kurangnya kesadaran bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai.
3. Ada tiga indikator kinerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang yang belum mencapai target yang telah ditetapkan.

4. Masih rendahnya nilai pencapaian kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang.
5. Kurangnya disiplin dalam menaati peraturan dan disiplin dalam menjalankan suatu pekerjaan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang.
6. Cukup tingginya tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang.

1.3 Batasan Masalah

Mengingat begitu banyak permasalahan yang harus diselesaikan, agar penelitian ini membahas lebih tuntas dan dapat mencapai sasaran yang diharapkan, perlunya pembatasan masalah berdasarkan pembahasan diatas.

1. Penelitian ini berada dalam bidang ilmu manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Penelitian ini di tujukan kepada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang.
3. Penelitian ini membahas tema kajian meliputi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai mediasi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang
4. Metode analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif
5. Alat analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM)
6. Alat bantu analisis data megggunakan *stastictical product and service solution* (SPSS) 23 *for windows* dan SmarPLS 3.29.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas perumusan masalah diatas adapun yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana disiplin kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang ?
2. Bagaimana komitmen organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang?
3. Bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang?

4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang?
6. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara langsung maupun tidak langsung dengan komitmen organisasi sebagai mediasi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang diuraikan sebelumnya maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan disiplin kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan komitmen organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan pengaruh tidak langsung dengan komitmen organisasi sebagai mediasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan ilmiah khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, selain itu peneliti juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat bagi:

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Dari hasil temuan pada variabel Disiplin Kerja diharapkan dapat mengembangkan indikator teori Disiplin Kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang.
2. Dari hasil temuan pada variabel Komitmen Organisasi diharapkan dapat mengembangkan indikator teori Komitmen Organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang.
3. Dari hasil temuan pada variabel Kinerja diharapkan dapat mengembangkan indikator teori Kinerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang.
4. Dari penelitian pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai diharapkan memberikan sumbang untuk menganalisis lebih lanjut dari hubungan kedua variabel tersebut.
5. Dari penelitian pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai ini diharapkan dapat memberikan sumbang untuk pengembangan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang.
6. Bagaimana pengaruh langsung Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai dan pengaruh tidak langsung dengan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi ini diharapkan dapat memberikan sumbang untuk pengembangan hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Dari hasil temuan pada variabel Disiplin kerja diharapkan dapat dijadikan alat ukur untuk memperbaiki pelaksanaan teori Disiplin kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang.
2. Dari hasil temuan pada variabel Komitmen Organisasi diharapkan dapat dijadikan alat ukur untuk memperbaiki pelaksanaan teori Komitmen Organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang.
3. Dari hasil temuan pada variabel Kinerja pegawai diharapkan dapat dijadikan alat ukur untuk memperbaiki pelaksanaan teori Kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang

4. Dari penelitian pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai ini diharapkan memberikan sumbang perbaikan pelaksanaan menganalisis lebih lanjut dari hubungan kedua variabel tersebut.
5. Dari penelitian pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai ini diharapkan dapat memberikan sumbang untuk perbaikan pelaksanaan pengembangan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang.
6. Dari penelitian pengaruh langsung Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai dan pengaruh tidak langsung dengan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi ini diharapkan dapat memberikan sumbang untuk perbaikan pelaksanaan pengembangan hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang.

