**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan dunia saat ini semakin maju dan modern, banyak teknologi canggih yang berhasil diciptakan demi memudahkan pekerjaan manusia, tetapi secanggih apapun peralatan seperti elektronik dan mesin-mesin modern, tidak akan, mampu beroperasi dengan baik tanpa campur tangan manusia.

Sumber daya manusia atau pegawai merupakan faktor yang sangat menentukan dalam menggerakkan kegiatan suatu organisasi dan berfungsi sebagai alat utama untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Setiap organisasi dalam kegiatannya membutuhkan pegawai yang ahli pada bidangnya.

Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur utama sumber daya manusia yang mempunyai peranan 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 mengabdi pada negara dan dapat melayani masyarakat dengan maksimal.

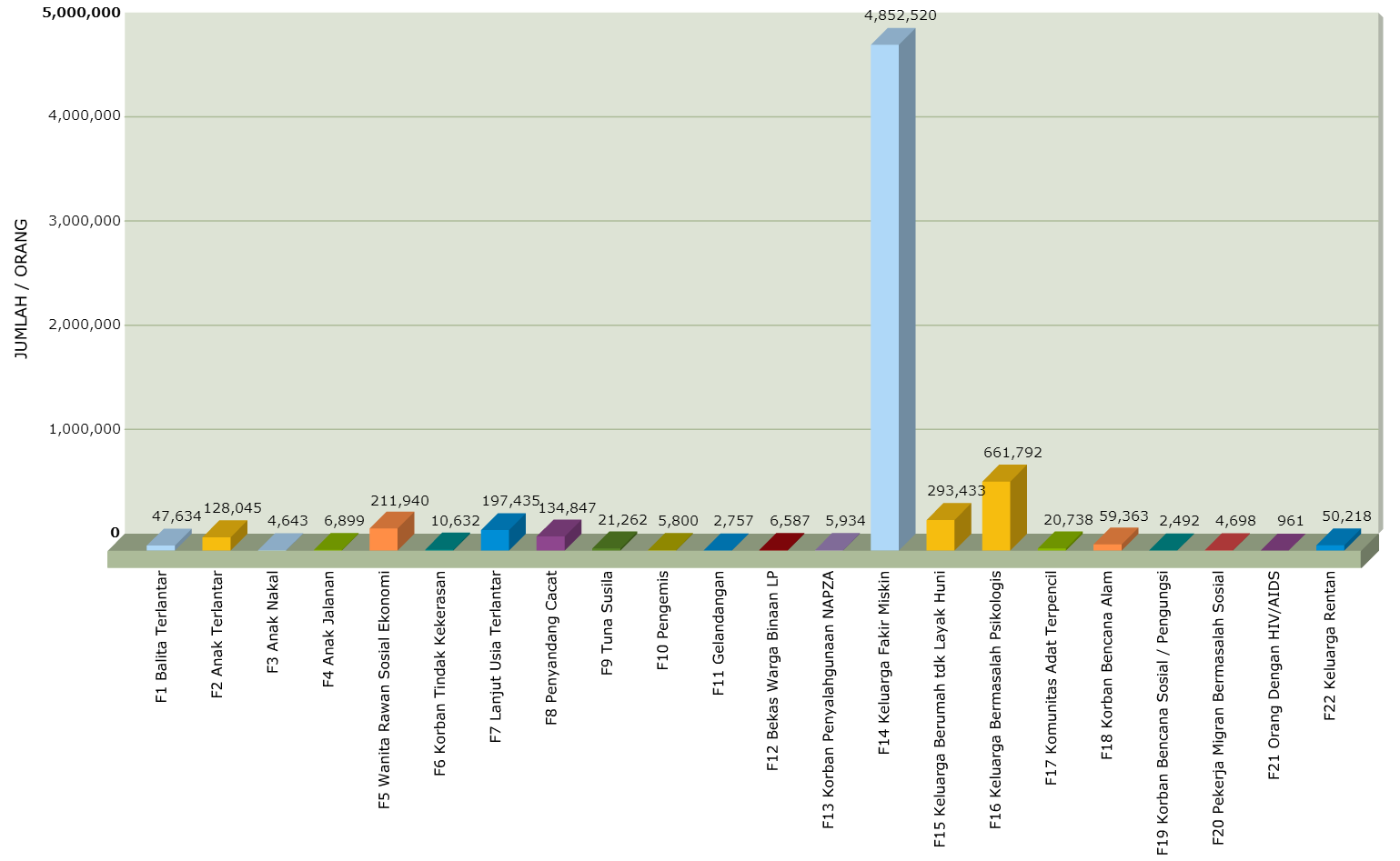
Indonesia memiliki banyak dinas daerah yang menjalankan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah di tetapkan. Dinas merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah yang berfungsi untuk menyelenggarakan perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya. Pemberian perizinan dan pelaksanaan pelayanan umum, serta pembinaan pelaksaan tugas sesuai lingkup tugasnya.

Dinas daerah provinsi merupakan unsur pelaksana Pemerintah Provinsi yang dipimpin oleh Kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah Provinsi. Dinas Daerah Provinsi mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan wewenang yang dilimpahkan oleh Pemerintah Pusat kepada Gubernur selaku Wakil Pemeritah dalam rangka dekonsentralisasi.

Berdasarkan Peraturan Daerah nomor Nomor 5 tahun 2002 Nomor 15 tahun 2000 tentang Dinas Daerah Provinsi Jawa Barat, Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat (Dissos Prov Jabar), merupakan Dinas yang paling berperan dalam menanggulangi Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS), yang mempunyai tugas pokok merumuskan, membina dan mengendalikan kebijakan di bidang sosial meliputi usaha kesejahteraan sosial, rehabilitasi sosial, pemberdayaan sosial, bantuan sosial dan jaminan kesejahteraan sosial serta bimbingan kepada organisasi sosial.

Pedoman Pendataan Dan Pengelolaan Data Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial didasarkan pada Permensos RI No. 8 Tahun 2012, jenis PMKS ada 26 jenis sebagai berikut : Anak balita telantar, Anak terlantar, Anak yang berhadapan dengan hukum, Anak jalanan, Anak dengan Kedisabilitasan (ADK), Anak yang menjadi korban tindak kekerasan atau diperlakukan salah, Anak yang memerlukan perlindungan khusus, Lanjut usia telantar, Penyandang disabilitas, Tuna Susila, Gelandangan, Pengemis, Pemulung, Kelompok Minoritas, Bekas Warga Binaan Lembaga Pemasyarakatan (BWBLP), Orang dengan HIV/AIDS (ODHA), Korban Penyalahgunaan NAPZA, Korban trafficking, Korban tindak kekerasan, Pekerja Migran Bermasalah Sosial (PMBS), Korban bencana alam, Korban bencana sosial, Perempuan rawan sosial ekonomi, Fakir Miskin, Keluarga bermasalah sosial psikologis, dan Komunitas Adat Terpencil. Data rekapitulasi jenis Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) di Jawa Barat diperbaharui oleh Dissos Prov Jabar tergantung dengan ada atau tidaknya anggaran, berikut adalah data rekapitulasi jenis Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) di Jawa Barat tahun 2012 dimana merupakan data yang terbaru, dapat dilihat pada gambar 1.1 sebagai berikut :

**Gambar 1.1**

**Rekapitulasi Jenis Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) di Jawa Barat Tahun 2012**

*Sumber :* [*http://dissos.jabarprov.go.id*](http://dissos.jabarprov.go.id)

Berdasarkan data diatas menunjukan bahwa fakir miskin merupakan jenis PMKS yang paling besar, terdapat 4.852.520 jiwa dan yang terkecil adalah orang yang mengidap HIV/AIDS sebanyak 961 jiwa.

Dissos Prov Jabar mempunyai peran yang strategis dalam menurunkan jumlah PMKS, oleh karena itu Sumber Daya Manusia yang mendukung segala bentuk tugas dan fungsi Dissos Prov Jabar haruslah berkualitas dan profesional, yang notabene adalah pegawai negeri sipil yang harus memiliki integritas, disiplin kerja yang tinggi, jujur, berkualitas, serta bertanggung jawab yang baik terhadap kesejahteraan masyarakat.

Berdasarkan Peraturan Daerah No. 20 Tahun 2012 menjelaskan secara umum bahwa Negara Republik lndonesia mempunyai tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, antara lain yaitu terwujudnya kesejahteraan umum. Dalam mencapai tujuan nasional tersebut, diperlukan adanya aktor penyelenggara tugas pemerintahan dan pembangunan yaitu Pegawai sebagai unsur aparatur negara yang mempunyai integritas, efektif, bersih, berkualitas dan sadar akan tanggung jawab, profesional, kompeten, akuntabel, dan disiplin.

Guna mewujudkan pegawai yang mempunyai mempunyai integritas, efektif, bersih, berkualitas dan sadar akan tanggung jawab, profesional, kompeten, akuntabel, dan disiplin, dapat dilihat dari adanya upaya pengaturan PNS yang telah dilaksanakan sejak lahirnya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1961 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kepegawaian, yang selanjutnya, diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian mengatur kedudukan, kewajiban, hak, dan pembinaan PNS yang dilaksanakan berdasarkan sistem karir dan sistem prestasi kerja. Tetapi dengan adanya reformasi, undang-undang tersebut diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian yang ditetapkan tanggal 30 September 1999 dan berlaku sebagai rujukan dalam manajemen PNS sampai dengan saat ini, termasuk di dalamnya mengatur hal-hal yang berkaitan dengan kinerja dan disiplin PNS.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki integritas, efektif, bersih, berkualitas dan sadar akan tanggung jawab, profesional, kompeten, akuntabel, dan disiplin yang baik maka akan mempunyai kinerja yang baik pula. Jika PNS di Dissos Prov Jabar mempunyai kinerja yang baik maka sasaran-sasaran dan program-program dari Dissos Prov Jabar akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga akan mengurangi jumlah PMKS di Jawa Barat.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, Prestasi kerja atau kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada suatu satuan organisasi sesuai dengan Sasaran Kerja Pegawai dan perilaku kerja. Robbins dalam Kasmir (2016) berpendapat bahwa kinerja sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi (M), dan kesempatan atau *opportunity* (O); yaitu kinerja = f (A x M x O), artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan.

Peraturan pemerintah No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian kinerja PNS adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai negeri sipil. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang pegawai negeri sipil dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh pegawai negeri sipil yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan pegawai negeri sipil, antara lain, pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan. Berikut ini merupakan unsur-unsur penilaian SKP dan perilaku kerja :

**Tabel 1.1**

**Unsur-unsur Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Sasaran Kinerja Pegawai** | **Perilaku Kerja** |
| **Unsur-unsur** | **Unsur-unsur** |
| 1 | Kuantitas | Orientasi Pelayanan |
| 2 | Kualitas | Integritas |
| 3 | Waktu | Komitmen |
| 4 | Biaya | Disiplin |
| 5 | - | Kerjasama |
| 6 | - | Kepemimpinan |
|  | **Bobot 60%** | **Bobot 40%** |

*Sumber : Peraturan Pemerintah No. 46 2011*

Pada tabel 1.1 unsur-unsur penilaian sasaran kinerja pegawai (SKP) terdiri atas empat unsur yaitu, kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya. SKP memiliki bobot sebesar 60%. Sedangkan unsur-unsur perilaku kerja yang di dalamnya terdapat enam unsur yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Dari unsur-unsur diatas yang mana pada saat penilaian dicocokkan dengan standar nilai yang ada di tabel dibawah ini :

**Tabel 1.2**

**Standar Nilai Kinerja Pegawai**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Nilai (%)** | **Kategori** |
| 1 | 91 – ke atas | Sangat Baik |
| 2 | 76 – 90 | Baik |
| 3 | 61 – 75 | Cukup |
| 4 | 51 – 60 | Kurang |
| 5 | 50 ke bawah | Buruk |

*Sumber : Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011*

Berdasarkan tabel 1.2 di atas terlihat bahwa standar-standar nilai yang akhirnya dapat menentukan kinerja pegawai yang ada di Dissos Prov Jabar.

**Gambar 1.2**

**Nilai Capaian Sasaran Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat Januari – Desember (2015)**

*Sumber : Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat*

Berdasarkan data diatas dapat digambarkan bahwa terdapat permasalahan kinerja pegawai negeri sipil, tercermin dari masih belum stabil dan masih cenderung mengalami penurunan. Hal tersebut dapat dilihat dari kinerja pegawai Dissos Prov Jabar yang mengalami kenaikan pada bulan januari hingga bulan maret, akan tetapi pada bulan maret hingga bulan april mengalami penurunan, kemudian naik pada bulan mei, lalu kembali menurun hingga bulan juli. Selanjutnya pada meningkat pada bulan agustus yang merupakan kinerja paling tinggi, namun kembali menurun hingga bulan november yang merupakan kinerja terendah yakni sebesar 58%, dan dari bulan januari hingga bulan desember tidak ada yang mencapai target capaian kinerja.

Bonner dan Sprinkle (2002) dalam Nadhiroh (2010) menyatakan bahwa ada tiga variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu : variabel orang, variabel tugas dan variabel lingkungan. Variabel orang termasuk atribut yang dimiliki oleh setiap individu sebelum melakukan tugas seperti konten pengetahuan, pengetahuan organisasi, kemampuan, kepercayaan diri, gaya kognitif, motivasi intrinsik, nilai-nilai budaya, dan disiplin. Variabel tugas termasuk faktor-faktor yang bervariasi baik di dalam maupun di luar tugas, seperti kompleksitas, format presentasi, stres kerja karena adanya tekanan waktu pengerjaan tugas, pengolahan dan respon modus siaga. Sementara itu, variabel lingkungan meliputi semua kondisi, keadaan dan pengaruh di sekitar orang yang melakukan tugas tertentu seperti kompensasi yang diberikan, konflik kerja dengan sesama pegawai, pelatihan untuk pegawai, gaya kepemimpinan, akuntabilitas dan tujuan yang telah ditetapkan serta umpan balik. Jadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin, stres kerja, konflik kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pelatihan.

Dalam penelitian ini penulis melakukan pra-survei untuk melihat variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dissos Prov Jabar. Berikut ini adalah hasil dari kuesioner pra-survei, berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai :

**Tabel 1.3**

**Hasil Kuesioner Pra-Survei Berdasarkan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Variabel** | **Skala** | | | | | **Total** | **Skor** | **Rata-rata** |
| **SS** | **S** | **CS** | **TS** | **STS** |
| 1 | Disiplin Kerja | 16 | 37 | 24 | 15 | 0 | 92 | 330 | 3,587 |
| 2 | Stress Kerja | 32 | 60 | 23 | 0 | 0 | 115 | 469 | 4,078 |
| 3 | Konflik Kerja | 16 | 57 | 34 | 8 | 0 | 115 | 426 | 3,704 |
| 4 | Kompensasi | 17 | 32 | 19 | 24 | 0 | 92 | 318 | 3,435 |
| 5 | Gaya Kepemimpinan | 20 | 64 | 8 | 0 | 0 | 92 | 380 | 4,130 |
| 6 | Lingkungan Kerja | 34 | 66 | 15 | 0 | 0 | 115 | 479 | 4,165 |
| 7 | Pelatihan | 12 | 74 | 5 | 1 | 0 | 92 | 373 | 4,054 |

*Sumber : Data diolah, tahun 2016*

**Gambar 1.3**

**Grafik Hasil Kuesioner Pra-Survei Berdasarkan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

*Sumber : Data diolah, tahun 2016*

Berdasarkan data diatas terdapat rata-rata dari beberapa variabel yaitu, disiplin kerja (3,587), stress kerja (4,078), konflik kerja (3,704), kompensasi (3,456), gaya kepemimpinan (4,130), lingkungan kerja (4,165), dan pelatihan (4,054). Hasil kuesioner pra-survei menyatakan bahwa terdapat dua variabel terendah yaitu disiplin kerja dan kompensasi, yang merupakan variabel yang bermasalah.

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 53 Tahun 2010, disiplin kerja merupakan kesanggupan PNS (Pegawai Negeri Sipil) untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Terry dalam Edi Sutrisno (2016) berpendapat bahwa disiplin merupakan alat penggerak pegawai, agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan baik maka harus diusahakan agar ada disiplin baik. Hasil penelitian empiris juga memperlihatkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai (Azis Fathoni dkk. 2016).

Disiplin kerja merupakan hal yang penting yang harus dimiliki oleh setiap PNS, selain harus dimiliki oleh setiap pegawai disiplin kerja juga harus dimiliki oleh organisasi itu sendiri. Berdasarkan pengamatan penulis yang lalu ketika penulis sedang melakukan Kuliah Praktek Kerja (KPK), penulis ditempatkan untuk mengerjakan SIAO (Sistem Informasi Absensi Online) kemudian penulis menemukan masih terdapat beberapa Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja.

**Gambar 1.4**

**Absen Perbulan Pada Tahun 2015**

*Sumber : Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat*

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa jumlah tidak hadir meningkat dari bulan februari hingga bulan juli yang merupakan jumlah tidak hadir yang tertinggi pada tahun 2015, meskipun menurun hingga bulan september namun meningkat kembali hingga bulan november. Hal ini menunjukan bahwa pegawai belum memiliki kesadaran akan disiplin kerja.

Ketika menjalankan setiap program-program yang telah di tentukan oleh Dissos Prov Jabar maka setiap Pegawai Negeri Sipil harus memiliki disiplin kerja yang tinggi, agar mereka bisa memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat yang menjadi Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) yang memang menjadi fokus utama yang harus dibina oleh Dissos Prov Jabar. Namun penulis menemukan peristiwa lainnya, yakni terdapat Pegawai Negeri Sipil yang masih bermalas-malasan diwaktu kerja, setelah penulis berbincang-bincang dengan PNS yang bersangkutan ternyata penyebab ia bermalas-malasan adalah kompensasi yang diberikan menurutnya tidak sesuai dengan apa yang telah ia kerjakan dan banyaknya pekerjaan yang ia kerjakan serta ada pula yang menjawab bahwa kompensasi yang membuatnya menjadi malas padahal menurut pegawai yang lain pegawai tersebut kinerjanya tidak terlalu bagus, lalu ada yang menjawab bahwa penyebab ia malas bekerja adalah lamanya kenaikan pangkat meskipun telah dilengkapi seluruh persyaratannya namun atasan belum memberikan penghargaan berupa pangkat tersebut.

Pemberian kompensasi yang adil dan wajar, baik itu secara finansial maupun nonfinansial akan sangat menentukan keinginan pegawai untuk bekerja maksimal, minimal pada tingkat *standard performance* atau bahkan diatas *standar performance.* Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) mengamanatkan bahwa pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraan PNS. Cascio F. Wayne dalam Tb. Sjafri (2011) berpendapat bahwa kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat pegawai, dan insentif untuk memotivasi pegawai agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Hasil penelitian empiris juga memperlihatkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja pegawai (Hamlan Daly. 2015).

Tanggal 4 Juni 2015, Presiden Joko Widodo menandatangani Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2015 tentang Perubahan Ketujuh Belas Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 mengenai gaji pegawai negeri sipil. Gaji Pegawai Negeri Sipil (PNS) mengalami kenaikan sebesar 6 % di tahun 2015, dimana gaji terendah PNS adalah Rp 1.488.500/bulan. Gaji pokok tersebut untuk PNS Golongan IA dengan masa kerja 0 tahun. Sementara gaji pokok tertinggi PNS adalah Rp 5.620.300/bulan untuk PNS Golongan IV E dengan masa kerja 32 tahun. Namun melalui Keputusan Gubernur Nomor 561/Kep.1322-Bangsos/2015 tertanggal 20 November 2015 tentang UMK di Jawa Barat tahun 2016, upah minimum Kota Cimahi sebesar Rp. 2.275.715. Serta UMP (Upah Minimum Provinsi tahun 2016 sebesar Rp 2.250.000, berdasarkan Keputusan Gubernur Nomor 561/KEP.1244-BANGSOS/2015 per 1 November 2015. Perbandingan antara gaji pegawai negeri sipil, UMK Kota Cimahi, dan UMP Jawa Barat dapat dilihat pada tabel 1.4 sebagai berikut :

**Tabel 1.4**

**Perbandingan Gaji Pada Tahun 2016**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Rata-rata Gaji PNS** | **UMK Kota Cimahi** | **UMP Jawa Barat** |
| Rp. 1.956.400 | Rp. 2.275.715 | Rp 2.250.000 |

*Sumber : Peraturan Pemerintah tahun 2015 dan Keputusan Gubernur tahun 2015*

Dikarenakan Dissos Prov Jabar bertempat di Kota Cimahi penulis ingin membandingkan antara rata-rata gaji PNS (Golongan IA hingga IIID) dengan upah minimum Kota Cimahi dimana upah minimum Kota Cimahi lebih besar dibanding rata-rata gaji pokok PNS yaitu Rp. 1.956.400, bahkan UMP Jawa Barat masih lebih besar dibanding gaji PNS. Hal ini menunjukan bahwa adanya ketimpangan yang bisa menyebabkan PNS bermalas-malasan bekerja karena kurangnya kompensasi yang diberikan. Maka dari itu kompensasi menjadi penentu tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai, termasuk pegawai yang bekerja di Dissos Prov Jabar.

Disiplin kerja dan Kompensasi tidak dapat dipisahkan dengan Kinerja, karena disiplin kerja (contohnya absensi) merupakan salah satu penyebab untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai dan kompensasi merupakan penyokong agar seorang pegawai mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sehingga memiliki kinerja yang optimal. Hasil penelitian empiris juga memperlihatkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kompensasi dengan kinerja pegawai (Yusrizal. 2015).

Berdasarkan pemikiran tersebut, timbul keinginan penulis untuk mengadakan penelitian dan mengkaji lebih dalam dengan mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat”.**

1. **Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Merujuk pada cakupan masalah yang terkait dengan ruang lingkup dan latar belakang penelitian, maka dalam penelitian ini penulis mengidentifikasikan dan merumuskan masalah sebagai berikut :

1. **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat beberapa Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja.
2. Pegawai belum memiliki kesadaran akan disiplin kerja.
3. Tedapat pegawai yang bermalas-malasan diwaktu kerja.
4. Kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang telah dikerjakan.
5. Lamanya kenaikan pangkat meskipun telah dilengkapi seluruh persyaratannya namun atasan belum memberikan penghargaan berupa pangkat tersebut.
6. Adanya ketimpangan antara gaji pokok PNS dengan upah minimum Kota Cimahi yang bisa menyebabkan PNS bermalas-malasan bekerja.
7. Adanya pegawai yang lebih mementingkan kompensasi dibandingkan kinerjanya.
8. Kinerja pegawai negeri sipil dari bulan januari hingga bulan desember tidak ada yang mencapai target capaian kinerja.
9. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, dapat dirumuskan pokok permasalahannya sebagai berikut :

1. Bagaimana persepsi pegawai mengenai disiplin kerja yang dilaksanakan di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat.
2. Bagaimana persepsi pegawai dalam pemberian kompensasi yang diterapkan di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat.
3. Bagaimana persepsi pegawai mengenai kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat.
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat, baik secara Simultan maupun secara Parsial.
5. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, dapat dirumuskan tujuannya sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui persepsi pegawai mengenai disiplin kerja yang dilaksanakan di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui persepsi pegawai dalam pemberian kompensasi yang diterapkan di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui persepsi pegawai mengenai kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat, baik secara Simultan maupun secara Parsial.
5. **Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka kegunaan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. **Kegunaan Penelitian Secara Teoritis**

Dengan penelitian ini, peneliti dapat mengembangkan ilmu pengetahuan, menambah wawasan penulis dalam bidang kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya yang menyangkut disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja pegawai atas teori-teori nyata dalam pelaksanaannya. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi peneliti berikutnya.

1. **Kegunaan Penelitian Secara Praktis**
2. Bagi Peneliti

Kegunaan penelitian bagi peneliti adalah dapat menambah wawasan, menambah pengetahuan, melatih kemampuan analisis, dapat berfikir secara sistematis, dan pengalaman penelitian khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1. Bagi Instansi

Kegunaan penelitian bagi instansi adalah sebagai masukan bagi instansi, mengenai pentingnya disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dan sebagai pertimbangan dalam menerapkan disiplin kerja serta kompensasi yang efektif.

1. Bagi Pihak lain

Kegunaan penelitian bagi pihak lain adalah untuk menambah pengetahuan serta informasi mengenai disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja pegawai, sehingga dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.