

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Instansi pemerintah mempunyai peranan penting di dalam pembangunan dan perekonomian daerah maupun nasional. Di dalam instansi pemerintahan, ketika didirikan pastinya mempunyai tujuan yang mengutamakan kepentingan Negara dan kepentingan masyarakat sebagai warga Negara apalagi instansi pemerintahan ini sebagai bentuk pelayanan publik. Instansi pemerintah ini akan semakin maju dan berkembang jika perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang ada pada aparatur instansi tersebut.

Sumber daya manusia aparatur menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan instansi guna mencapai tujuan dan kesuksesan instansi. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai yang harus berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi demi untuk tercapainya sebuah visi dan misi perusahaan agar bisa sukses dan terus maju. Meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan lancar jika tidak ada peran dari aparatur itu sendiri. Karena manusia sebagai perencana, pelaku, penggerak serta penentu terwujudnya tujuan berjalannya sebuah organisasi.

Suatu sumber daya aparatur harus dapat mengimplementasikan berbagai tugas dan fungsi serta amanat dari lembaga instansi tersebut berdasarkan amanat undang-undang yaitu para Aparatur Sipil Negara. Namun jika para aparatur yang

berperan dalam menjalankan fungsi suatu kelembagaan tidak optimal dan tidak memberikan kontribusi kepada instansi maka hal ini dapat berpengaruh pada keberhasilan dari tujuan lembaga tersebut didirikan. Oleh karena itu, hendaknya instansi memberikan bimbingan dan arahan yang positif kepada para pegawai demi tercapainya tujuan organisasi.

Untuk menunjang keberhasilan peran lembaga pemerintah maka lembaga tersebut harus melakukan pengembangan pada sumber daya manusia aparatur. Dalam pengembangan sumber daya manusia aparatur ini tentunya harus mempunyai tuntutan pada kewajiban setiap lembaga untuk merencanakan bagaimana model pengembangan sumber daya manusia yang akan diterapkan nantinya serta memasukan rencana anggaran pengembangan sumber daya manusia aparatur pada rencana anggaran lembaga yang akan dibelanjakan pada setiap tahunnya. Disamping itu kerjasama antar lembaga pemerintah juga sangat diperlukan antara pemerintah pusat dengan pemerintah daerah sehingga saling koordinasi untuk dapat tercapainya aparatur yang berhasil.

Pegawai Negeri Sipil harus memiliki sikap profesional didalam bekerja, memiliki nilai dasar, memahami etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Hal tersebut dapat kita lihat pada pengelolaan Aparatur Sipil Negara dalam Manajemen ASN. Terlihat bahwa kedudukan atau status jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam sistem birokrasi selama ini dianggap belum sempurna untuk menciptakan birokrasi yang profesional.

Dalam membantu profesionalitas birokrasi, maka konsep yang dibangun dalam UU Aparatur Sipil Negara tersebut harus jelas, berikut beberapa konsep yang ada dalam UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Berdasarkan jenisnya, Pegawai ASN terdiri atas:

1. Pegawai Negeri Sipil (PNS)

PNS merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN serta tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.

2. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

PPPK adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan sesuai dengan kebutuhan Instansi. Pemerintah dan ketentuan perundang-undangan.

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Jenis Kelamin dan Jenis Instansi di Indonesia Pada Tahun 2019-2021.

Tahun	Jenis Kelamin		Jenis Instansi		Total
	Pria	Wanita	Pusat	Daerah	
2019	2.031.294	2.157.827	953.371	3.235.390	4.189.121
2020	1.991.530	2.176.588	958.919	3.209.199	4.168.118
2021	1.938.759	2.143.065	949.050	3.132.744	4.081.824

Sumber : <https://www.bkn.go.id/statistik-pns>

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil di Indonesia pada tahun 2021 ini mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Dapat dilihat bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil berdasarkan jenis kelamin pada tahun 2021 tercatat bahwa berdasarkan jenis kelamin pria sebesar 1.938.759 orang dan wanita 2.143.065 orang. Sedangkan berdasarkan jenis instansi pada tahun 2021 tercatat bahwa berdasarkan instansi pusat sebanyak 949.050 orang dan instansi daerah sebanyak 3.132.744 orang sehingga dapat di akumulasikan total dari keduanya sebesar 4.081.824 orang.

Tabel 1.2
Jumlah Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Pulau Jawa pada Juni 2021

No	Provinsi	Jumlah
1	Provinsi Jawa Timur	343.157
2	Provinsi Jawa Tengah	314.007
3	Provinsi Jawa Barat	295.623
4	Provinsi Banten	71.978
5	Provinsi DKI Jakarta	62.272
6	Provinsi D I Yogyakarta	46.999

Sumber : <https://www.bkn.go.id/statistik-pns>

Berdasarkan Tabel 1.2 Provinsi Jawa Barat mempunyai jumlah Pegawai Negeri Sipil ke 3 terbanyak yaitu 295.623. Berikut jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Jenis Kelamin dan Perangkat Daerah Kota Bandung Tahun 2021 adalah seperti terlihat pada Tabel 1.3 :

Tabel 1.3

Jumlah Pegawai Negeri Sipil Pada Perangkat Daerah Kota Bandung Tahun 2021

No	Perangkat Daerah	Jenis Kelamin		Total
		Pria	Wanita	
1	Dinas Pendidikan	1935	5337	7272
2	Dinas Kesehatan	238	1001	1239
3	Rumah Sakit Umum Daerah	111	271	382
4	Dinas Perhubungan	291	13	304
5	Dinas Pekerjaan Umum	231	46	277
6	Satuan Polisi Pamong Praja	247	30	277
7	Dinas Penataan Ruang	217	56	273
8	Sekretariat Daerah	172	89	261
9	Badan Pendapatan Daerah	192	61	253
10	Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak	52	168	220
11	Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman, Pertanahan dan Pertamanan	119	38	157
12	Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana	147	8	155
13	Inspektorat Daerah	65	56	121
14	Rumah Sakit Khusus Gigi dan Mulut	20	92	112
15	Badan Keuangan dan Aset Daerah	69	32	101
16	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	53	45	98
17	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	48	43	91
18	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	58	28	86
19	Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian	52	34	86
20	Dinas Pemuda dan Olahraga	72	12	84
21	Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan	51	32	83
22	Kecamatan Bandung Kulon	55	22	77
23	Dinas Komunikasi dan Informatika	45	28	73
24	Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah	61	11	72
25	Kecamatan Batununggal	44	25	69
26	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata	41	26	67
27	Kecamatan Lengkong	44	22	66

No	Perangkat Daerah	Jenis Kelamin		Total
		Pria	Wanita	
28	Kecamatan Regol	43	21	64
29	Dinas Perdagangan dan Perindustrian	32	31	63
30	Kecamatan Coblong	41	22	63
31	Kecamatan Bojongloa Kidul	45	17	62
32	Dinas Katernagakerjaan	38	23	61
33	Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan	27	34	61
34	Kecamatan Ujungberung	38	22	60
35	Kecamatan Babakan Ciparay	44	14	58
36	Kecamatan Andir	36	20	56
37	Dinas Arsip dan Perpustakaan	29	26	55
38	Kecamatan Cicendo	34	21	55
39	Kecamatan Cibeunying Kidul	33	21	54
40	Kecamatan Panyileukan	29	25	54
41	Kecamatan Sukajadi	34	20	54
42	Kecamatan Astana Anyar	35	18	53
43	Kecamatan Rancasari	30	23	53
44	Dinas Sosial	32	20	52
45	Kecamatan Gedebage	29	23	52
46	Kecamatan Sukasari	29	23	52
47	Kecamatan Cinambo	31	20	51
48	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah	20	30	50
49	Kecamatan Kiaracondong	27	23	50
50	Kecamatan Antapani	22	27	49
51	Kecamatan Bandung Kidul	28	20	48
52	Kecamatan Bojongloa Kaler	35	13	48
53	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	36	11	47
54	Kecamatan Cibeunying Kaler	29	18	47
55	Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	14	32	46
56	Kecamatan Cibiru	32	14	46
57	Kecamatan Buahbatu	22	23	45
58	Kecamatan Cidadap	39	6	45
59	Kecamatan Arcamanik	26	18	44
60	Kecamatan Mandalajati	28	15	43
61	Kecamatan Sumur Bandung	27	16	43
63	Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	10	26	36
Jumlah		5.835	83.78	14.213

Sumber : http://data.bandung.go.id/beta/index.php/portal/detail_dataset/jumlah-pns-kota-bandung-berdasarkan-jenis-kelamin-dan-perangkat-daerah

Berdasarkan Tabel 1.3 Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung mempunyai jumlah Pegawai Negeri Sipil ke 26 terbanyak yaitu sebesar 67 orang. Berikut pengukuran skala penilaian mutu pelayanan dan kinerja unit pelayanan Pegawai Negeri Sipil pada setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Bandung adalah seperti terlihat pada Tabel 1.4 :

Tabel 1. 4
Skala Penilaian Mutu Pelayanan dan Kinerja Unit Pelayanan Pegawai Negeri Sipil Kota Bandung Pada Tahun 2021

No	Kategori	Rata-Rata % Capaian
1.	Sangat Baik	> 90
2.	Baik	75,00 – 89,99
3.	Cukup	65,00 – 74,99
4.	Kurang	50,00 – 65,99
5.	Sangat Kurang	0 – 49,99

Sumber : <https://ppid.bandung.go.id>

Hasil pengukuran penilaian kinerja sasaran Pegawai Negeri Sipil terdapat 3 kelompok yaitu unit pelayanan, mutu pelayanan, dan hasil kinerja pelayanan. Berikut data hasil pengukuran kinerja Pegawai Negeri Sipil dapat dilihat pada Tabel 1.5 :

Tabel 1.5
Pengukuran Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung Pada Tahun 2021

No	Nama Instansi	Unit Pelayanan	Mutu Pelayanan	Kinerja Unit Pelayanan
1	Kecamatan Babakan Ciparay	94.008	A	Sangat Baik
2	BPPD	93.481	A	Sangat Baik
3	Kecamatan Regol	93.452	A	Sangat Baik
4	Kecamatan Andir	93.202	A	Sangat Baik
5	Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup dan Kebersihan	92.705	A	Sangat Baik

No	Nama Instansi	Unit Pelayanan	Mutu Pelayanan	Kinerja Unit Pelayanan
6	Badan Pengawasan, Pendidikan dan Pelatihan	92.235	A	Sangat Baik
7	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	91.778	A	Sangat Baik
8	Kecamatan Sukasari	91.353	A	Sangat Baik
9	Dinas Penanaman Modal dan PTSP	90.841	A	Sangat Baik
10	Dinas Pendidikan	90.451	A	Sangat Baik
11	Kecamatan Rancasari	89.432	B	Baik
12	Kecamatan Cibeunying Kaler	88.915	B	Baik
13	Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat	88.333	B	Baik
14	Kecamatan Bojongloa Kaler	87.446	B	Baik
15	Kecamatan Astana Anyar	87.346	B	Baik
16	Kecamatan Gedebage	87.103	B	Baik
17	Sekretariat Daerah	86.859	B	Baik
18	Kecamatan Kiaracondong	86.641	B	Baik
19	Dinas Kesehatan	86.444	B	Baik
20	Kecamatan Cicendo	86.381	B	Baik
21	Kecamatan Cinambo	86.241	B	Baik
22	Kecamatan Batununggal	86.111	B	Baik
23	Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah	86.070	B	Baik
24	Dinas Komunikasi dan Informatika	85.909	B	Baik
25	Kecamatan Bandung Kidul	85.802	B	Baik
26	Kecamatan Ujungberung	85.611	B	Baik
27	Kecamatan Cibeunying Kidul	85.317	B	Baik
28	Badan Pengelolaan keuangan dan Aset	85.170	B	Baik
29	Kecamatan Panyileukan	84.692	B	Baik
30	Kecamatan Buahbatu	84.667	B	Baik
31	Kecamatan Antapani	84.537	B	Baik
32	Kecamatan Bandung Kulon	84.407	B	Baik
33	Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	84.259	B	Baik

No	Nama Instansi	Unit Pelayanan	Mutu Pelayanan	Kinerja Unit Pelayanan
34	Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan	84.242	B	Baik
35	Kecamatan Cibiru	84.155	B	Baik
36	Dinas Pekerjaan Umum	84.074	B	Baik
37	Dinas Pangan dan Pertanian	84.000	B	Baik
38	Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan	83.944	B	Baik
39	Dinas Perdagangan dan Perindustrian	83.611	B	Baik
40	Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman, Pertahanan dan Pertamanan	83.611	B	Baik
41	Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana	83.488	B	Baik
42	Kecamatan Arcamanik	83.459	B	Baik
43	Satuan Polisi Pamong Praja	83.429	B	Baik
44	Kecamatan Mandalajati	83.394	B	Baik
45	Kecamatan Bandung Wetan	83.333	B	Baik
46	Kecamatan Cidadap	83.333	B	Baik
47	Kecamatan Sumur Bandung	83.333	B	Baik
48	Inspektorat Kota	83.249	B	Baik
49	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata	83.248	B	Baik
50	Dinas Tenaga Kerja	83.145	B	Baik
51	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	83.080	B	Baik
52	Sekretariat DPRD	83.056	B	Baik
53	Kecamatan Lengkong	83.016	B	Baik
54	Kecamatan Bojongloa Kidul	82.226	B	Baik
55	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	82.074	B	Baik
56	Kecamatan Coblong	81.944	B	Baik
57	Dinas Pemuda dan Olahraga	81.481	B	Baik
58	Dinas Penataan Ruang	80.998	B	Baik
59	Kecamatan Sukajadi	78.985	B	Baik
60	Dinas Perhubungan	77.333	B	Baik

Sumber : <https://ppid.bandung.go.id/wp-content/uploads/2021/07/LKIP-Kota-Bandung.pdf>

Berdasarkan Tabel 1.5 Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung mempunyai peringkat ke 49 unit pelayanan terbesar sebanyak 83.248 yang mana Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung ini memiliki predikat hasil kinerja pelayanan yang baik. Untuk itu, diperlukan adanya penelitian ini agar dapat menunjang instansi supaya dapat meningkatkan mutu hasil kinerja menjadi sangat baik.

Keberhasilan suatu organisasi akan tercapai apabila kinerja pada para karyawan memberikan kontribusi hasil yang optimal. Kinerja diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja ini perlu diperhatikan karena melalui kinerja akan diketahui seberapa besar karyawan telah melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Selanjutnya atas hasil pengukuran kinerja, dilakukan evaluasi dan analisis kinerja untuk mengetahui keberhasilan dan kegagalan dan pencapaian sasaran strategi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung dan sebab-sebab tercapai dan tidaknya kinerja yang diharapkan untuk mempermudah interpretasi atas pencapaian kinerja sasaran serta indikator sasaran. Berikut Tabel 1.6 mengenai skala penilaian pengukuran kinerja sasaran Pegawai Negeri Sipil Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung Tahun 2021 :

Tabel 1.6
Skala Penilaian Pengukuran Kinerja Sasaran Pegawai Negeri Sipil Dinas
Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung Tahun 2021

No	Presentase	Interprestasi	Warna
1.	n/a	Tidak Ada Target	
2.	< 100%	Tidak Tercapai	
3.	= 100%	Tercapai	
4.	> 100%	Melebihi Target	

Sumber : Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung, 2021.

Berdasarkan pada Tabel 1.6 uraian yang disampaikan dalam pengukuran kinerja, merupakan penjabaran yang telah disampaikan dalam formulir rencana kinerja tahunan, dengan memberikan penilaian terhadap rencana tingkat capaian kinerja pegawai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat empat nilai angka dengan nilai tertinggi > 100% dan nilai terkecil ialah n/a. Sedangkan interpretasi nya memiliki empat unsur yakni tidak ada target, tidak tercapai, tercapai dan melebihi target. Dari unsur-unsur diatas yang mana pada saat kinerja tahunan ditargetkan dan realisasi kinerja. Berikut target dan realisasi kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung dapat dilihat pada Tabel 1.7 :

Tabel 1.7
Rekapitulasi Capaian Indikator Kinerja Strategis Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung Pada Tahun 2021

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	%
1.	Jumlah kunjungan wisatawan	Orang	2.514.513	3.244.600	129,03
2.	Indeks Pembangunan Kebudayaan	Indeks	50,30	50,74	100,87
3.	Indeks Kepuasan Masyarakat	Indeks	83,6	83,75	100,18
4.	Persentase temuan BPK yang ditindaklanjuti tepat waktu	%	100	100	100
5.	Persentase pelaku dan pengusaha ekonomi kreatif di Kota Bandung yang tersertifikasi HAKI dan/atau sertifikasi profesi	%	1,01	2,62	259,41
6.	Indeks Daya Saing Pariwisata	Indeks	3,55	3,29	92,67
7.	Kampung Wisata	Lokasi	2	2	100
8.	Co-Working Space	Lokasi	12	14	116,67
Rata-rata capaian kinerja					124,85

Sumber : Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung, 2021.

Berdasarkan tabel di atas, target dan realisasi indikator kinerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung, terdapat satu sasaran strategis yang tidak mencapai target yaitu indikator daya saing pariwisata adalah 92,7% atau tidak memenuhi target yang ditetapkan terpaut 0,26 poin. Capaian kinerja nyata adalah 3,29 dari target 3,55 yang ditetapkan.

Disamping itu, untuk melihat kinerja bagus dapat juga dilihat melalui absensi. Absensi ini merupakan hal penting dilakukan oleh pegawai dengan cara menggunakan *fingerprint* yang dilakukan pada saat jam masuk kerja maupun pada saat jam pulang kerja. Hal demikian sudah menjadi peraturan bagi pegawai dan harus ditaati dan dipatuhi oleh semua pegawai dilingkungan pemerintahan. Berikut adalah absensi pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung Tahun 2021 dapat dilihat pada Tabel 1.8 :

Tabel 1.8
Absensi Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung Pada Tahun 2021

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi
Januari	20	75	243	16%
Februari	19	72	107	9%
Maret	21	72	106	7%
April	20	68	108	8%
Mei	14	68	117	12%
Juni	21	68	642	45%
Juli	21	68	295	21%
Agustus	19	68	294	23%
September	22	68	208	14%
Oktober	19	68	152	12%
Nopember	19	68	186	14%
Desember	16	67	142	13%
Rata-Rata				16%

Sumber : Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung, 2021.

Seperti yang sudah ditunjukkan dalam tabel 1.8 pada tahun 2021 Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung, menunjukkan tingkat absensi yang fluktuatif. Tingkat absensi pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung menunjukkan angka fluktuatif pada periode Januari-Desember 2021 sebesar 16%. Tingkat absensi ini melebihi dari tingkat absensi pegawai sebesar 15%. Pada bulan Juni tahun 2021 ini jumlah absensi pegawai yang tidak masuk kerja melonjak tinggi sebesar 642 absensi yaitu sebesar 45% kenaikannya dibandingkan dengan bulan-bulan yang sebelumnya.

Hal tersebut patut untuk dicurigai oleh peneliti sehingga peneliti melakukan wawancara ulang bersama Ibu Najma selaku Ketua Badan Kepegawaian Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung untuk menanyakan terkait dengan absensi bulan Juni Tahun 2021. Beliau memaparkan bahwa adanya kasus absensi yang melonjak tinggi pada bulan juni tersebut selain pegawai melakukan cuti pekerjaan dan cuti melahirkan, ada beberapa pegawai yang sakit akibat terjangkit wabah virus Covid-19 yang mana pada bulan sebelumnya bulan Mei Pegawai ini melakukan Cuti Bersama Hari Raya Idul Fitri dan pegawai banyak yang mudik untuk pulang kampung. Sehingga pegawai yang terpapar virus Covid-19 ini tidak diizinkan untuk masuk kerja selama masa penyembuhan. Untuk itu pegawai yang terkena virus Covid-19 ini melakukan aktivitas pekerjaannya dengan bekerja di rumah (*Work From Home*).

Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi tingkat absensi maka akan mempengaruhi rendahnya kinerja dari pegawai. Data yang diperoleh dari instansi dirasa belum cukup sebagai landasan penelitian, untuk itu dilakukan kuesioner pra survey kepada 15 responden mengenai kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung:

Tabel 1.9
Hasil Kuesioner Pra Survey Variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Kualitas Kerja	2	5	3	3	2	47	3,1
2.	Kuantitas Kerja	3	4	3	3	2	48	3,2
3.	Tanggung Jawab	1	3	5	3	3	41	2,7
4.	Kerja Sama	3	2	5	5	1	49	3,3
5.	Inisiatif	4	2	3	2	4	45	3,0
Skor Rata-rata								3,1
Rata-Rata = Nilai × F : Jumlah Responden (15)								
Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata : Jumlah Pernyataan Kuesioner								

Sumber : Hasil Kuesioner Pra Survey Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung, 2021

Berdasarkan Tabel 1.9 dapat dilihat bahwa kinerja pegawai negeri sipil memperoleh skor rata-rata 3,1. Adapun dimensi yang terendah yaitu tanggung jawab dengan memperoleh skor rata-rata 2,7. Hal ini menunjukkan kurangnya rasa inisiatif pegawai terhadap pekerjaannya sehingga akan merugikan bagi pihak instansi. Dimensi kerja sama menunjukkan kurangnya kerja sama dan kekompakan pegawai saat bekerja. Dimensi kualitas kerja menunjukkan masih adanya pegawai yang kurang teliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan. Dimensi inisiatif, bahwa masih adanya pegawai yang harus menunggu perintah dari

pimpinan saat bekerja. Serta dimensi kuantitas kerja menunjukkan masih adanya pegawai yang tidak dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Menurunnya kinerja pegawai dapat menjadi masalah bagi pihak instansi, sehingga terhambatnya tujuan. Banyak cara yang harus dilakukan instansi untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Misalnya memberikan motivasi kepada pegawai, melakukan pelatihan, menciptakan lingkungan yang nyaman, pemberian kompensasi dan pembagian tugas yang adil sesuai jabatannya. Kinerja pegawai memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi baik berasal dari diri maupun yang berasal dari lingkungan organisasi tempat pegawai bekerja. Untuk mengetahui faktor apa saja yang dianggap dominan mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai, peneliti melakukan kuesioner pra survey kepada 15 responden dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.10 :

Tabel 1.10
Faktor-Faktor Yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas
Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung Pada Tahun 2022

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata - Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
1	Budaya Organisasi	Inovasi dan pengambilan keputusan	3	7	3	2	0	56	3,7
		Perhatian terhadap detail	0	10	4	1	0	54	3,6
		Orientasi hasil	1	8	2	3	1	50	3,3
		Orientasi individu	1	10	2	2	0	55	3,7
		Orientasi tim	1	10	3	1	0	56	3,7
		Agresivitas	1	3	4	5	1	40	2,7
		Stabilitas	0	10	4	1	0	54	3,6
Skor Rata-Rata Variabel Budaya Organisasi								3,5	

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata - Rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
2	Motivasi Kerja	Kebutuhan prestasi	1	13	0	1	0	59	3,9
		Kebutuhan afiliasi	1	11	3	0	0	58	3,8
		Kebutuhan akan kekuasaan	1	6	2	6	0	47	3,1
Skor Rata-Rata Variabel Motivasi Kerja								3,6	
3	Lingkungan kerja	Keamanan	2	12	1	0	0	61	4,0
		Kebisingan	0	13	2	0	0	58	3,8
		Penerangan	0	13	2	0	0	58	3,8
		Mutu udara	0	15	0	0	0	60	4,0
		Kebersihan	2	12	1	0	0	61	4,0
Skor Rata-Rata Variabel Lingkungan Kerja								3,9	
4	Disiplin Kerja	Kehadiran	2	8	3	2	0	55	3,7
		Tingkat kewaspadaan	1	2	7	4	1	43	2,9
		Ketaatan Standar Kerja	1	4	5	3	0	42	2,8
		Ketaatan pada peraturan kerja	2	8	3	2	0	55	3,7
		Etika kerja	2	6	5	2	0	53	3,5
Skor Rata-Rata Variabel Disiplin Kerja								3,3	
5	Stress Kerja	Tuntutan Tugas	1	14	0	0	0	61	4,1
		Tuntutan Pribadi	1	4	2	7	1	42	2,8
		Tuntutan Peran	1	6	5	3	1	48	3,2
Skor Rata-Rata Variabel Stress Kerja								3,4	
6	Kepemimpinan	Memberikan teladan	5	4	2	2	2	53	3,5
		Memberikan Motivasi Kerja	5	4	3	3	0	56	3,7
		Tidak membedakan	8	4	2	1	0	64	4,3
Skor Rata-Rata Variabel Kepemimpinan								3,8	

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata - Rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
7	Etos Kerja	Kerja cerdas	1	8	6	0	0	55	3,7
		Kerja keras	1	6	1	6	1	45	3,0
		Kerja ikhlas	1	3	7	3	1	45	3,0
Skor Rata-Rata Variabel Etos Kerja								3,2	

Sumber : Data Diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 1.10 menunjukkan bahwa untuk mengetahui faktor yang diduga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yaitu terdapat pada variabel etos kerja dan disiplin kerja karena faktor tersebut memiliki nilai yang paling rendah diantara 7 variabel yang digunakan sebagai parameter penulisan. Jumlah skor rata-rata variabel etos kerja mendapatkan jumlah yang paling rendah yaitu 3,2 dan disiplin kerja mendapatkan jumlah 3,3. Maka kedua faktor inilah yang menjadi faktor utama dari kinerja pegawai yang bermasalah.

Variabel pertama yang bermasalah adalah variabel etos kerja. Menurut (Priansa 2018:283), bahwa etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi.

Dimensi-dimensi pada variabel etos kerja tersebut harus dimiliki para karyawan agar dapat bekerja secara optimal dan menciptakan suasana kerja kondusif yang menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Berikut ini merupakan hasil kuesioner pra-survei mengenai variabel etos kerja:

Tabel 1.11
Hasil Kuesioner Pra Survey Etos Kerja Pada Dinas Kebudayaan dan
Pariwisata Kota Bandung

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Kerja cerdas	1	8	6	0	0	55	3,7
2.	Kerja keras	1	6	1	6	1	45	3,0
3.	Kerja ikhlas	1	3	6	4	1	43	2,9
Skor Rata-Rata								3,2
Rata-Rata = Total : Jumlah Responden (15) Skor Rata-Rata = Total Rata-Rata : Jumlah Pernyataan Kuesioner								

Sumber : Hasil Kuesioner Pra Survey Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung, 2022

Berdasarkan Tabel 1.11 dapat dilihat bahwa variabel etos kerja memperoleh skor rata-rata 3,2. Adapun dimensi yang terendah yaitu kerja ikhlas dengan memperoleh rata-rata 2,9 yang menunjukkan kurangnya kesadaran pegawai melakukan pekerjaan secara ikhlas dalam bekerja. Untuk itu pihak instansi harus bisa membuat pegawai merasa nyaman dan terikat saat bekerja agar tetap dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik.

Selain etos kerja faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Pendisiplinan merupakan suatu bentuk pelatihan untuk menanamkan sebuah nilai ataupun pemaksaan agar karyawan memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. Dengan disiplin kerja karyawan akan dapat lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya sehingga bisa mendapatkan kinerja yang lebih baik. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang disiplin, aktif, dan kreatif untuk membantu perusahaan berkembang maju dan menghasilkan kinerja karyawan yang unggul. Berikut Tabel 1.12 menyajikan hasil kuesioner pra survey kepada 15 responden mengenai Disiplin Kerja :

Tabel 1. 12
Hasil Kuesioner Pra Survey Disiplin Kerja Pada Dinas Kebudayaan dan
Pariwisata Kota Bandung

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Kehadiran	2	8	3	2	0	55	3,7
2.	Tingkat kewaspadaan	1	2	7	4	1	43	2,9
3.	Ketaatan Standar Kerja	1	4	5	3	0	42	2,8
4.	Ketaatan pada peraturan kerja	2	8	3	2	0	55	3,7
5.	Etika kerja	2	6	5	2	0	53	3,5
Skor Rata-Rata								3,3
Rata-Rata = Total : Jumlah Responden (15) Skor Rata-Rata = Total Rata-Rata : Jumlah Pernyataan Kuesioner								

Sumber : Data Diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 1.12 dapat dilihat bahwa variabel Disiplin Kerja memperoleh skor rata-rata 3,3. Adapun dimensi yang terendah yaitu ketaatan standar kerja dengan memperoleh rata-rata 2,8 yang menunjukkan kurangnya melatih pegawai dalam kesadaran pada standar pekerjaannya. Hal ini dapat berdampak pada kinerja yang menurun karena pegawai memiliki standar kerja yang rendah. Ketaatan standar kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai dijadikan dasar pedoman bagi yang berkepentingan dalam melaksanakan kedisiplinan untuk mewujudkan pegawai yang handal, profesional, dan bermoral sebagai penyelenggaraan pemerintah yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik, maka pegawai harus melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peraturan pemerintah mengenai disiplin pegawai

ini salah satunya yaitu dengan membuat kewajiban, larangan dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada pegawai apabila terbukti melakukan pelanggaran.

Menumbuhkan sikap disiplin pegawai pasal 30 Undang-Undang No.43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang No.8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian ditetapkan peraturan pemerintahan mengenai disiplin PNS yang mana telah diatur dalam peraturan pemerintah No.53 Tahun 2010 yaitu tentang peraturan disiplin pegawai.

Sebagai salah satu instansi di bidang pemerintahan, pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung masih banyak pegawai yang memiliki etos kerja rendah. Hal ini bisa terlihat dari kurang maksimalnya hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, kurangnya disiplin waktu pegawai atau masih adanya pegawai yang sering datang terlambat dan pulang cepat, masih ada pegawai yang tidak memanfaatkan jam kerja yang ada, cenderung mengurangi jam kerja mereka dengan pergi keluar kantor untuk urusan-urusan pribadi mereka yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya, mengisi waktu kerjanya dengan mengobrol sesama pegawai dan pegawai juga memiliki ketekunan yang rendah.

Hal ini menjadi sangat penting untuk dibahas untuk memacu peningkatan kinerja pegawai yang tinggi. Berdasarkan latar belakang dan data hasil kuesioner pra survey mengenai kinerja pegawai, diduga dimensi etos kerja dan disiplin kerja yang menjadi faktor mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai. Maka, penting dilakukan penelitian tentang **“Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Merujuk pada uraian masalah yang terkait dengan latar belakang penelitian yang telah disampaikan diatas, maka peneliti mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut:

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diungkapkan, maka terdapat beberapa permasalahan penelitian yang dapat diidentifikasi yaitu sebagai berikut:

1. Etos Kerja Pegawai

- a. Pegawai masih belum bisa menyesuaikan pekerjaannya dengan kerja secara cerdas dan penuh kreativitas.
- b. Pegawai masih belum bisa tekun dalam bekerja.
- c. Rendahnya kerja keras dan rasa semangat yang dimiliki oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan.

2. Disiplin Kerja Pegawai

- a. Pegawai masih belum mampu menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu dengan kuantitas dan kualitas kerja sesuai standar instansi.
- b. Rendahnya dorongan motivasi yang dimiliki pegawai dalam bekerja.
- c. Rendahnya loyalitas pegawai terhadap instansi.
- d. Pegawai belum dapat bekerja tepat waktu sesuai dengan jam masuk kerja yang sudah ditentukan oleh instansi.

- e. Rendahnya tingkat kehadiran kerja yang dimiliki pegawai.
 - f. Rendahnya tingkat cuti bekerja yang dimiliki oleh setiap pegawai.
3. Kinerja Pegawai
- a. Rendahnya output yang dihasilkan oleh pegawai.
 - b. Rendahnya tingkat keterampilan bekerja yang dimiliki pegawai.
 - c. Pegawai belum mampu mengambil keputusan dalam bekerja.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- 1 Bagaimana Etos Kerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.
- 2 Bagaimana Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.
- 3 Bagaimana Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.
- 4 Seberapa besar pengaruh Etos Kerja Pegawai dan Disiplin Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan diadakannya penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui dan menganalisa:

- 1 Untuk mengetahui etos kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.
- 2 Untuk mengetahui disiplin kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.
- 3 Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.
- 4 Untuk mengetahui besarnya pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat-manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi, dijadikan sebagai bahan pendukung bagi peneliti selanjutnya serta menambah pengetahuan khususnya di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai pemenuh syarat dalam menyelesaikan pendidikan Sarjana (S1) serta akan menjadi pengalaman yang berharga karena dapat mengetahui secara langsung mengenai etos kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai yang diterapkan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung dan semoga hasil penelitian ini dapat memperkaya pengetahuan dan memberikan gambaran yang berguna sebagai bahan referensi.

2. Bagi Institusi

Penelitian ini dapat bermanfaat untuk memberikan tambahan informasi dan masukan serta sebagai bahan penilaian dan evaluasi bagi manajemen akan pentingnya pengetahuan Sumber Daya Manusia yang baik bagi pencapaian efektifitas instansi sehingga penyimpangan-penyimpangan dapat dihindari.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai tambahan informasi tambahan guna menciptakan peningkatan kemampuan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia dan referensi bacaan bagi peneliti selanjutnya.