

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Instansi pemerintah mempunyai peranan penting untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi guna pengembangan pelayanan publik. Instansi pemerintah harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan instansi pemerintah tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia.

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu instansi sangat penting sebab sumber daya manusia merupakan penggerak dari seluruh kegiatan dalam pencapaian tujuan. Manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi dimana mereka mampu mengetahui informasi-informasi dari lingkungan dengan menggunakan teknologi. Semakin baik sumber daya manusia, maka semakin tinggi pula tingkat keberhasilan organisasi instansi tersebut.

Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap instansi pemerintah akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan yang menjadi tujuan pemerintah akan tercapai. Dalam instansi sangat membutuhkan sumber daya manusia (SDM) dan individu yang bekerja sebagai aktivis suatu organisasi yang akan berperan sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Lebih jelasnya sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu kemampuan pada setiap manusia yang ditentukan oleh daya pikir serta daya fisiknya. SDM

atau manusia menjadi unsur yang sangat penting dalam berbagai kegiatan yang dilakukan. Sebab daya pikir merupakan modal dasar yang dibawa sejak lahir, sedangkan keahlian dapat diperoleh dari usaha belajar dan pelatihan.

Telah dikemukakan oleh Bintoro dan Daryanto (2017:15) yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan/instansi, karyawan dan masyarakat.

Sumber daya manusia yang ada di dalam instansi pemerintah yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN), menurut Undang-Undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN yang terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Terlihat bahwa kedudukan atau status jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam sistem birokrasi selama ini belum sempurna untuk menciptakan birokrasi yang profesional.

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 pada tabel 1.1 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 sebesar 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 pada 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
28	Kecamatan Regol	43	21	64
29	Dinas Perdagangan dan Perindustrian	32	31	63
30	Kecamatan Cobleng	41	22	63
31	Kecamatan Bojongloa Kidul	45	17	62
32	Dinas Ketrnagakerjaan	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 Kiaracandong	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 pada 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 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
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
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 pada tabel 1.5 Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung mempunyai peringkat ke 49 unit pelayanan terbesar sebanyak 83.248 yang di 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.

Pegawai Negeri Sipil disini bertugas pada instansi yang tepatnya di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung merupakan salah satu Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam bidang kebudayaan, pariwisata dan ekonomi kreatif. Kedudukan dinas tersebut merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menyelenggarakan bidang kebudayaan dan bidang pariwisata yang diatur dalam Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 08 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandung.

Sejalan dengan uraian diatas, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung yang bergerak di bidang kebudayaan dan pariwisata yang merupakan pelaksana pemerintah yang mengurus pekerjaan tertentu yang menjadi pelayanan umum dalam melaksanakan kompetensi pegawai dan disiplin kerja agar kemampuan, keterampilan, dan kedisiplinan karyawan semakin meningkat

sehingga setiap pekerjaan yang sedang dikerjakan akan lebih mudah diselesaikan tepat waktu dan tepat sasaran yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas instansi.

Penelitian ini akan mengangkat kasus pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung dan melihat sejauh mana kinerja karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. Untuk itu peneliti ingin melakukan penelitian dengan kajian kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung dengan melakukan survey pendahuluan untuk melakukan observasi dan pengamatan yang akan dijadikan dasar identifikasi masalah-masalah yang terjadi pada objek penelitian.

Setiap instansi menginginkan karyawannya memiliki kinerja tinggi dalam bekerja, karena dengan hal itu maka tujuan utama instansi akan tercapai sebagaimana yang telah direncanakan. Kinerja yang maksimal dari seorang karyawan dapat diperoleh jika instansi mampu mengarahkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki karyawannya sehingga setiap karyawan bekerja secara optimal. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga masalah yang terdapat di dalam instansi dapat teratasi dengan baik.

Upaya menjaga kinerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung adalah dengan upaya pelayanan umum yang sangat dipermudah, baik itu dalam penyampaian keluhan hingga masalah perizinan dan pengoptimalan di bidang pelayanan terkait juga bekerja sama dengan dinas lain untuk mendukung keberlanjutan sektor pariwisata di Kota Bandung.

Di samping itu sejalan dengan Afandi (2018:83) yang mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Untuk melihat kinerja yang bagus yaitu dapat dilihat dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP). Dalam pembuatan LKIP instansi pemerintah harus dapat menentukan besaran kinerja yang dihasilkan secara kuantitatif yaitu besaran dalam satuan jumlah atau persentase. Berikut rumus untuk menghitung persentase pencapaian rencana tingkat capaian perlu memperhatikan komponen realisasi dalam kondisi sebagai berikut:

1. Semakin tinggi realisasi menunjukkan pencapaian kinerja yang semakin baik, maka digunakan rumus:

$$\text{Rencana Tingkat Capaian} = \frac{\text{Persentase Pencapaian} \times 100\%}{\text{Rencana}}$$

2. Semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendah pencapaian kinerja, maka digunakan rumus:

$$\% \text{Pencapaian Kinerja} = \frac{\text{Rencana} - (\text{Realisasi} - \text{Rencana}) \times 100\%}{\text{Rencana}}$$

Selanjutnya pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung tahun 2020 ini menyajikan berbagai capaian indikator sasaran strategis dan hal-hal yang perlu menjadi perbaikan bagi instansi pemerintah. Berbagai capaian sasaran tercermin dalam analisis kinerja.

Secara keseluruhan tingkat capaian kinerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung dari 5 indikator sasaran strategis, 1 sasaran strategis RPJMD dan 2 Janji Politik Kepala Daerah, rata-rata tingkat capaian kerjanya mencapai 124,85 % atau 24,85 % melebihi target kinerja yang ditetapkan pada tahun 2020. Dari 8 indikator kinerja tersebut, 5 indikator kinerja tercapai melebihi target yang ditetapkan, 2 indikator kinerja sesuai target yang ditetapkan, dan terdapat 1 indikator kinerja yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Adapun secara lengkap capaian kerjanya dapat dilihat pada matriks sebagai berikut:

Tabel 1.6
Rekapitulasi Capaian Indikator Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata 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 pada tabel 1.6 mengenai data kinerja dapat dilihat bahwa masih ada yang tidak mencapai target yaitu indeks daya saing pariwisata. Melalui data di atas dapat dilihat bahwa hasil kinerja karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung realisasinya ada yang sangat jauh dari target yang diinginkan, maka dikatakan bahwa kinerja karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung belum maksimal. Terlihat dari realisasi daya saing pariwisata yang jauh dari target yang telah di tentukan oleh instansi. Capaian kinerja nyata adalah 3,29 dari target 3,55 yang ditetapkan.

Dalam laporan ini, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung dapat memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target dari masing-masing kelompok indikator kinerja. Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan dari kinerja karyawan tersebut.

Untuk memperkuat hasil penilaian kinerja karyawan yang didapat dari pihak personalia, penulis melakukan pra survey terhadap 30 karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. Hasil pra survey tersebut dapat dilihat pada tabel 1.7.

Tabel 1.7
Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan dan
Pariwisata Kota Bandung

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Responden	Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)			
1.	Kualitas	3	6	18	2	1	30	82	2,73
2.	Kuantitas	6	11	10	1	2	30	84	2,8
3.	Tanggung Jawab	3	6	15	5	1	30	85	2,83
4.	Kerjasama	3	6	15	2	4	30	88	2,93
5.	Inisiatif	5	5	10	4	6	30	91	3,03
Skor Rata-rata									2,86

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survey 2022

Berdasarkan tabel 1.7 nilai rata-rata hasil jawaban responden mengenai kinerja karyawan sebesar 2,86. Apabila dilihat dari garis kontinum yaitu 2,86 berada di posisi kurang baik. Terdapat indikator yang nilainya masih dibawah rata-rata yaitu kualitas dan kuantitas. Selain menyebarkan kuesioner, penulis juga melakukan wawancara ke beberapa karyawan dan mendapatkan pernyataan bahwa para karyawan dalam mengerjakan pekerjaan terkadang kurang teliti dikarenakan waktu pekerjaan yang sedikit dan tugas yang begitu padat.

Menurunnya kinerja karyawan dapat menjadi masalah terhadap instansi karena akan menghambat berjalannya suatu tujuan. Banyak cara yang harus dilakukan instansi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Misalnya dengan menciptakan lingkungan yang nyaman, memberikan motivasi kepada pegawai, memberikan kompensasi sesuai dengan seharusnya dan pembagian tugas yang adil sesuai jabatannya.

Kinerja karyawan memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi baik yang berasal dari diri maupun yang berasal dari lingkungan organisasi tempat karyawan bekerja. Untuk mengetahui faktor apa saja yang dianggap dominan mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan, peneliti melakukan pra survey kepada 30 orang karyawan dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 1.8.

Tabel 1.8
Hasil Pra Survey Faktor-faktor yang Diduga Bermasalah Terhadap Kinerja
Karyawan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Skor Rata-Rata
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
Kompetensi Pegawai	Pengetahuan	1	1	23	2	3	95	3,17
	Keterampilan	2	2	13	11	2	99	3,30
	Sikap	1	5	9	13	2	100	3,33
Skor Rata-rata Kompetensi Pegawai								3,26
Karakteristik Pekerjaan	Otonomi	1	5	9	13	2	100	3,33
	Variasi Pekerjaan	1	1	23	2	3	95	3,17
	Identitas Tugas	2	2	10	6	10	110	3,67
	Signifikansi Tugas	1	5	9	13	2	100	3,33
	Umpan Balik	1	2	2	19	6	117	3,90
Skor Rata-rata Karakteristik Pekerjaan								3,48
Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	2	2	18	5	3	95	3,17
	Komitmen Berkelanjutan	2	2	12	11	3	101	3,37
	Komitmen Normatif	1	1	6	20	2	111	3,70
Skor Rata-rata Komitmen Organisasi								3,41
Gaya Kepemimpinan	Tipe Direktif	2	2	8	15	3	105	3,50
	Tipe Suportif	2	1	6	18	3	109	3,63
	Tipe Partisipatif	1	5	5	16	3	105	3,50
	Tipe Berorientasi Prestasi	2	2	12	11	3	101	3,37
Skor Rata-rata Gaya Kepemimpinan								3,5
Disiplin Kerja	Frekuensi Kehadiran	2	2	10	8	8	108	3,6
	Tingkat Kewaspadaan	2	2	13	10	3	100	3,33
	Ketaatan Pada Standar Kerja	2	4	14	4	6	98	3,26
	Ketaatan Terhadap Peraturan	2	7	4	8	9	105	3,5

	Kerja							
	Etika Kerja	1	10	10	4	5	92	3,07
Skor Rata-rata Disiplin Kerja								3,35
Lingkungan Kerja	Lingkungan Fisik	1	8	2	15	4	103	3,43
	Lingkungan Non Fisik	3	3	4	14	6	107	3,57
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja								3,5
Beban Kerja	Tuntutan Fisik	4	1	9	9	7	104	3,47
	Tuntutan Tugas	1	5	5	16	3	105	3,5
Skor Rata-rata Beban Kerja								3,48
Motivasi	Kebutuhan Untuk Berprestasi	2	1	6	18	3	109	3,63
	Kebutuhan Berafiliasi	2	3	7	8	10	111	3,7
	Kebutuhan Untuk Berkuasa	1	2	8	11	8	113	3,7
Skor Rata-rata Motivasi								3,67
Kompensasi	Kompensasi Langsung	2	2	12	11	3	101	3,37
	Kompensasi Tidak Langsung	2	2	10	6	10	110	3,67
Skor Rata-rata Kompensasi								3,52
Kebijakan Tunjangan	Capaian SKP Bulanan	1	2	18	4	5	100	3,33
	Kehadiran Pegawai	1	1	20	2	6	101	3,37
Skor Rata-rata Kebijakan Tunjangan								3,35
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi								
Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Karyawan (30)								
Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan pada tabel 1.8 dari data hasil pra survey tersebut mengenai faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah variabel kompetensi pegawai, karakteristik pekerjaan, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, beban kerja, motivasi,

kompensasi, dan kebijakan tunjangan. Terdapat tiga variabel yang nilainya bermasalah atau masuk ke dalam kategori kurang baik pada garis kontinum yaitu kompetensi pegawai, disiplin kerja dan kebijakan tunjangan. Maka ketiga faktor inilah yang menjadi faktor utama dari kinerja karyawan yang bermasalah.

Variabel pertama yang bermasalah adalah variabel kompetensi pegawai. Pola kebiasaan yang kurang baik menjadikan kinerja karyawan menurun hal tersebut karena kurangnya tingkat kompetensi dari karyawan, kurangnya perhatian karyawan mengakibatkan menurunnya kualitas karyawan dan kurangnya semangat dalam bekerja, hal tersebut diperkuat dari hasil survey awal yang terdiri dari 30 responden. Berikut ini adalah tabel 1.9 hasil pra survey mengenai kompetensi pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

Tabel 1.9
Hasil Pra Survey Variabel Kompetensi Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung

No	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Skor Rata-Rata
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1	Pengetahuan	1	1	23	2	3	95	3,17
2	Keterampilan	2	2	13	11	2	99	3,30
3	Sikap	1	5	9	13	2	100	3,33
Skor Rata-rata Kompetensi Pegawai								3,26

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survey (2022)

Berdasarkan pada tabel 1.9 memperlihatkan bahwa kompetensi pegawai masuk ke dalam kategori kurang baik dengan hasil rata-rata secara keseluruhan sebesar 3,26 dan masuk ke dalam kategori kurang baik pada garis kontinum. Terdapat garis kontinum yang menggambarkan pengelompokkan variabel

berdasarkan nilai rata-ratanya dimana skala penilaian dari 1 sampai dengan 5, Sugiyono (2017:35).

Terdapat tiga dimensi yang memiliki nilai di bawah rata-rata yang dinilai merupakan faktor yang mempengaruhi kurang baiknya kompetensi pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung, diantaranya adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

Hasil dari wawancara kepada beberapa karyawan yang ada di instansi mengenai variabel kompetensi pegawai yaitu para karyawan belum memahami standar kerja yang di berikan oleh instansi sehingga sasaran dan harapan yang diinginkan tidak tercapai. Karyawan juga menyatakan bahwa tidak adanya pengawasan dan ketegasan dari pimpinan terhadap karyawan ketika saat bekerja.

Membahas mengenai karyawan tentunya ada tugas yang mesti dikerjakan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut oleh karyawan tersebut. Salah satu bentuk dari pengembangan terhadap karyawan adalah meningkatkan kompetensi pegawai dan disiplin kerja sebagai perwujudan dari dinamika organisasi yang dijadikan sebagai salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasi pada instansi.

Instansi yang mempunyai kompetensi yang baik bisa mendukung karyawan meningkatkan kinerjanya. Sumber daya yang kompeten adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tertentu seperti pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang nantinya dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan pekerjaannya. Semua karyawan memiliki kompetensi kerja, mulai dari kemampuan pengetahuan dan keterampilan/kecakapan yang dimiliki oleh pegawai/aparatur yang relevan dengan pekerjaan, tugas apapun jabatannya.

Dengan demikian tujuan instansi akan lebih mudah dicapai apabila karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya.

Seperti yang dikemukakan oleh Wibowo (2017:271) bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang mencirikan profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut. Karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai. Kompetensi pada dasarnya mampu membentuk kepribadian dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat.

Selain kompetensi, disiplin kerja juga berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Karyawan dituntut untuk meningkatkan disiplin kerja agar terciptanya kinerja karyawan yang baik dan dapat membuat keuntungan bagi instansi. Jika tidak berjalannya disiplin pada karyawan, maka kinerja yang ditargetkan instansi akan menyebabkan terhambatnya tujuan instansi. Maka dari itu kedisiplinan sangat penting untuk instansi dan karyawannya.

Di samping itu menurut Veithzal Rivai Zainal (2017:599) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk

berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Agar kinerja dapat terjaga dan makin meningkat maka suatu instansi harus memiliki cara-cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Cara tersebut dapat dilihat dari daftar kehadiran/absensi yang menggambarkan karyawan dalam bekerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. Untuk lebih rincinya akan disajikan data mengenai perilaku kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung pada bulan Januari hingga Oktober tahun 2021.

Tabel 1.10

**Absensi Karyawan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung
Periode Bulan Januari-Oktober Tahun 2021**

Bulan	JHK (Hari) Jumlah Hari Kerja	JK (Orang) Jumlah Karyawan	Jumlah Absen	Tingkat Absensi
Januari	22	75	211	13%
Februari	20	72	107	7%
Maret	21	72	106	7%
April	21	69	18	1%
Mei	17	69	131	11%
Juni	21	69	963	66%
Juli	22	69	295	19%
Agustus	18	69	294	24%
September	22	69	208	14%
Oktober	19	69	152	12%
Rata-Rata				17%

Sumber: Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung

Seperti yang sudah ditunjukkan dalam tabel 1.10 pada periode Januari-Oktober tahun 2021 pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung

menunjukkan tingkat absensi yang fluktuatif. Tingkat absensi karyawan dapat dilihat pada tabel 1.10, perhitungan tingkat absensi karyawan tersebut dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut: $\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{Jumlah Karyawan} \times \text{Jumlah Hari Kerja}} \times 100\%$. Tingkat absensi pada karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung menunjukkan angka fluktuatif pada periode Januari-Oktober 2021 sebesar 17%. Tingkat absensi ini melebihi dari tingkat absensi instansi sebesar 15%. Hal ini dapat berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat absensi akan mempengaruhi rendahnya kinerja dari karyawan.

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).

Selain itu pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung memberikan toleransi absensi kepada karyawannya. Toleransi absensi adalah

batas diperbolehkannya karyawan tidak masuk kerja biasanya karena sakit, kematian keluarganya, cuti hamil dan dispensasi.

Variabel selanjutnya adalah disiplin kerja yang sebelumnya telah dilakukan survey dan diduga menjadi salah satu faktor rendahnya kinerja karyawan. Disiplin kerja disini untuk mengetahui seberapa penting peran disiplin kerja dalam suatu instansi. Berikut adalah hasil pra survey yang terdiri dari 30 responden yang diperoleh peneliti mengenai disiplin kerja.

Tabel 1.11
Hasil Pra Survey Variabel Disiplin Kerja Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung

No	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Skor Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
1	Frekuensi Kehadiran	2	2	10	8	8	108	3,6
2	Tingkat Kewaspadaan	2	2	13	10	3	100	3,33
3	Ketaatan Pada Standar Kerja	2	4	14	4	6	98	3,26
4	Ketaatan Terhadap Peraturan Kerja	2	7	4	8	9	105	3,5
5	Etika Kerja	1	10	10	4	5	92	3,07
Skor Rata-rata Disiplin Kerja								3,35

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survey (2022)

Berdasarkan pada tabel 1.11 dari hasil kuesioner pra survey mengenai disiplin kerja yang dilakukan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung menunjukkan variabel disiplin kerja memiliki skor rata-rata secara keseluruhan sebesar 3,35 dan termasuk ke dalam kategori kurang baik menurut garis kontinum.

Melalui informasi yang didapat dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung menemukan

permasalahan berkaitan dengan disiplin kerja yang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Kurangnya tanggung jawab pegawai dalam bekerja juga dapat menimbulkan hasil kerja yang kurang maksimal. Masalah tersebut merupakan salah satu faktor menurunnya kinerja pada karyawan.

Peneliti juga melihat di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung yang dimana karyawan terkadang dalam mengerjakan pekerjaan terdapat perbedaan tujuan yang ingin dicapai. Selain itu juga, karyawan menyatakan bahwa ada beberapa rekan kerja mereka yang memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka dibutuhkan disiplin kerja yang baik sesuai dengan tuntutan professional sehingga mampu untuk mempengaruhi dan menjalankan pekerjaan dengan baik sesuai dengan harapan pegawai dan mampu mengoptimalkan kedisiplinan karyawan, sehingga dapat mencapai tujuan instansi dengan menghasilkan kinerja yang baik. Artinya semakin baik disiplin kerja, maka semakin baik pula kinerja yang dicapai seseorang. Hal ini juga didukung oleh penelitian empirik yang dilakukan oleh Winarto dan Laela (2016) yang menyatakan variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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.

Di dalam Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung adanya kebijakan tunjangan untuk seluruh karyawan. Menurut Kadarisman (2016:230) tunjangan merupakan tambahan penghasilan yang diberikan organisasi kepada pegawainya. Kebijakan tunjangan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung itu adalah Tunjangan Kinerja Dinamis (TKD) yang diberikan untuk ASN kota Bandung dan prosesnya semua sama dikelola oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). BKPSDM yang mengurus kepegawaian di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung, sebelum BKPSDM yang mengurus adalah Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKD), tetapi sekarang diurus oleh BKPSDM bersama Badan Pemeriksa Keuangan (BPK).

Prosesnya sebelum ada sistem TKD itu tidak diketahui yang rajin tunjangannya sama dengan yang malas, tetapi setelah dibuat sistem TKD ini pada zaman Ridwan Kamil jadilah terbaca jika pegawai malas dan yang rajin akan berbeda tunjangannya. Jadi sekarang setiap harinya itu seluruh ASN harus mengisi laporan mulai jam 4 sampai dibuka sistem itu. Sistemnya dinamakan Elektronik Remonerasi Kinerja (ERK). Laporrannya itu mulai dari jam 4 sore dibuka sampai jam 7 pagi besoknya.

Di sistem itu untuk melapor kegiatan ASN selama bekerja dari jam 7 pagi sampai jam 4 sore. Membuat laporan itu selama satu minggu, tetapi jangan lebih dari satu minggu karena akan hangus laporannya. Jika tidak mengisi laporan itu TKD akan melihat jika ada pegawai yang laporannya kosong dan kehadirannya kosong akan mengurangi pendapatan tunjangan. Jadi sistem itu yang akan mengatur tunjangan pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

Biasanya pembayaran tunjangan disatukan dalam daftar pembayaran gaji pegawai setiap bulannya. Dapat dilihat kebijakan tunjangan yang ada di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung setelah melakukan penyebaran kuesioner kepada 30 orang karyawan dengan tujuan memperkuat fenomena yang terjadi, sehingga nilai rata-rata tersebut dapat dilihat secara jelas pada tabel 1.12 sebagai berikut:

Tabel 1.12

Hasil Pra Survey Variabel Kebijakan Tunjangan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung

No	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Skor Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
1	Capaian SKP Bulanan	1	2	18	4	5	100	3,33
2	Kehadiran Pegawai	1	1	20	2	6	101	3,37
Skor Rata-rata Kebijakan Tunjangan								3,35

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survey (2022)

Berdasarkan pada tabel 1.12 dari hasil kuesioner pra survey mengenai kebijakan tunjangan yang dilakukan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung menunjukkan variabel kebijakan tunjangan memiliki skor rata-rata 3,35. Hal ini merupakan kategori kurang baik. Dimensi yang memiliki total nilai rata-

rata terkecil yaitu capaian SKP bulanan dengan nilai rata-rata 3,33, memotivasi karyawan sangat penting dalam instansi karena sejauh mana karyawan menjalankan pekerjaan untuk potensi yang lebih baik.

Dalam instansi tidak hanya mengandalkan keahlian dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan, namun harus diikuti dengan adanya kebijakan tunjangan untuk menjaga semangat bekerja yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan kebijakan tunjangan sebagai variabel moderasi, untuk mengetahui apakah dengan adanya kebijakan tunjangan dapat membuat kompetensi pegawai dan disiplin kerja menjadi baik sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pra survey mengenai kinerja karyawan yang ada di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung, diduga dimensi kompetensi pegawai dan disiplin kerja yang menjadi faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian tentang pengaruh kompetensi pegawai, disiplin kerja, kinerja karyawan, dan kebijakan tunjangan sudah banyak yang dipakai oleh peneliti lain untuk meneliti skripsi, tetapi untuk semuanya dijadikan dalam satu kajian yang terikat itu belum ada, maka dari itu peneliti tertarik untuk mengambil topik kajian dengan judul **“Kompetensi Pegawai dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Kebijakan Tunjangan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung”** dengan harapan agar mengetahui bagaimana keadaan yang sebenarnya terjadi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Dari latar belakang yang permasalahannya sudah dijelaskan, maka dilakukan identifikasi dan perumusan masalah berdasarkan kondisi di lapangan.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Identifikasi masalah dilakukan untuk menjelaskan permasalahan yang terjadi di lapangan. Identifikasi masalah yang sedang terjadi di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung yaitu:

1. Kompetensi Pegawai
 - a. Kurangnya sikap dan rasa tanggung jawab pegawai
 - b. Koordinasi antar organisasi masih kurang baik
 - c. Kurangnya menguasai pengetahuan teknologi informasi
 - d. Kurangnya memiliki rasa ingin berprestasi serta pemahaman
2. Disiplin Kerja
 - a. Kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja
 - b. Masih adanya karyawan yang datang terlambat masuk kantor
 - c. Masih ada karyawan yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung
3. Kinerja Karyawan
 - a. Masih adanya karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
 - b. Masih adanya karyawan yang kurang teliti dalam mengerjakan pekerjaannya

- c. Masih adanya karyawan yang datang terlambat
- 4. Kebijakan Tunjangan
 - a. Besarnya pengaruh tunjangan yang diberikan
 - b. Bagaimana sistem pemberian tunjangannya

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Rumusan masalah yang dibuat berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Bagaimana kompetensi pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung?
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung?
4. Bagaimana kebijakan tunjangan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung?
5. Seberapa besar pengaruh kompetensi pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh kebijakan tunjangan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung baik secara parsial maupun simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirangkum di atas, adapun tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penyusunan proposal selama melakukan penelitian di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kompetensi pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.
2. Disiplin kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.
3. Kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.
4. Kebijakan tunjangan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.
5. Besarnya pengaruh kompetensi pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh kebijakan tunjangan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang positif dan bermanfaat dengan maksud dan tujuan yang diharapkan baik bagi penulis, bagi instansi, bagi pihak lain, maupun untuk dunia ilmu pengetahuan khususnya bidang kajian manajemen sumber daya manusia tentang kompetensi pegawai, disiplin kerja dan kinerja karyawan serta hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan, baik kegunaan secara teoritis, maupun kegunaan secara praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai tinjauan kompetensi pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung dan dapat digunakan sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya juga kegunaan teoritis dalam pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Sebagai alat studi banding antara teori yang diberikan dalam perkuliahan dengan fakta yang ada di dunia kerja.
3. Dapat dijadikan bahan referensi dalam penyusunan penelitian dikemudian hari.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan berkaitan dengan penulisan laporan ini, yaitu antara lain:

1. Bagi Peneliti

Kegunaan penelitian ini tentunya berguna untuk meningkatkan ilmu pengetahuan, khususnya tentang tinjauan mutasi jabatan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung yang didapatkan selama menjadi mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.

2. Bagi Instansi

Hasil Penelitian ini dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai bahan analisa khususnya tentang kompetensi pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

3. Bagi Pihak Lain

Laporan ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai tambahan referensi bagi peneliti dan masyarakat akademis selanjutnya dimasa yang akan datang dalam membuat laporan penelitian.