

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan komponen yang paling penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia yang memadai sangat dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Organisasi dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki pegawai agar dapat menciptakan pegawai yang produktif dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan. Organisasi harus dapat mendayagunakan pegawai secara optimal dan dapat dirasakan manfaatnya dalam organisasi, sehingga dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. pegawai dapat dikembangkan kemampuannya dalam hal pengetahuan, sikap, ataupun keahliannya oleh organisasi agar pegawai dapat cermat dalam mengemban tugas yang telah diberikan baik pekerjaan yang mudah ataupun yang sulit untuk dilakukan.

Kinerja pegawai yang baik dapat menghasilkan prestasi yang baik bagi organisasi, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan prestasi rendah bagi organisasi. Kinerja pegawai harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif. Apabila dalam suatu organisasi pegawai memiliki kinerja pegawai yang rendah ketika melaksanakan pekerjaannya maka organisasi tersebut akan mengalami kerugian yang disebabkan karena pegawai tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimiliki. Sebaliknya dengan kinerja pegawai yang tinggi akan

dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan memberikan hasil kerja yang optimal, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat 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. Kinerja yang baik tentu tidak lepas dari beberapa faktor antara lain kompetensi, disiplin kerja dan etos kerja yang dimiliki seorang pegawai dalam melakukan aktivitasnya didalam organisasi, apabila seorang memiliki etos kerja yang tinggi tentu akan memiliki sikap tanggung jawab terhadap setiap apa yang dilakukannya serta totalitas dalam bekerja (Afandi, 2018:83).

SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) merupakan perangkat pemerintah daerah baik tingkat Provinsi maupun Kabupaten/Kota di Indonesia yang bertanggung jawab kepada Gubernur/Bupati/Walikota dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan dekonsentrasi/tugas pemerintahan di bidang tertentu di daerah Provinsi, Kabupaten/Kota. Pembentukan SKPD yaitu pada tahun 2004 di dalam Undang-Undang Pasal 120 No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

Dapat diketahui bahwa hasil penilaian evaluasi kinerja instansi pemerintahan di Kota Bandung peringkat pertama adalah Inspektorat dengan persentase nilai sebesar 89,64%, sedangkan Dinas Pemuda dan Olahraga berada pada peringkat terakhir dengan presentase nilai 78,16%. Berikut adalah tabel daftar

hasil Penilaian Evaluasi SAKIP Kota Bandung Tahun 2022. sebagaimana peneliti lampirkan pada tabel 1.1:

Tabel 1.1
Daftar Hasil Penilaian Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan Kota Bandung Tahun 2022

Peringkat	Organisasi Pemerintahan Daerah	Nilai AKIP 2022	
		Angka %	Predikat
1	Inspektorat	89,64	(SB)
2	Dinas Penanaman Modal dan Perijinan	87,66	(SB)
3	Dinas Perhubungan	87,15	(SB)
4	Dinas Kesehatan	86,6	(SB)
5	Dinas Perkebunan	86,55	(SB)
6	Badan penelitian dan pengembangan daerah	85,47	(SB)
7	Dinas komunikasi dan informatika	85,33	(SB)
8	Dinas sumber daya air	84,87	(SB)
9	Dinas sosial	84,59	(SB)
10	Badan kesatuan bangsa dan politik	83,88	(SB)
11	Dinas pemberdayaan perempuan perlindungan anak dan keluarga berencana	83,84	(SB)
12	Dinas pendidikan	83,79	(SB)
13	Dinas energi dan sumber daya mineral	83,65	(SB)
14	Dinas ketahanan pangan dan peternakan	83,38	(SB)
15	Dinas perindustrian dan perdagangan	83,1	(SB)
16	Koperasi dan usaha kecil	82,37	(SB)
17	Dinas kehutanan	81,64	(SB)
18	Dinas pariwisata dan kebudayaan	81,57	(SB)
19	Dinas pemberdayaan masyarakat dan desa	80,17	(SB)
20	Badan kepegawaian daerah	79,76	(B)
21	Dinas Pemuda dan Olahraga	78,16	(B)

Sumber: opendata.jabarprov.go.id (2022)

Peringkat yang dicapai oleh instansi merupakan gambaran secara umum keberhasilan instansi dalam menjalankan tugasnya. Ketidakberhasilan instansi dalam mencapai nilai sempurna tersebut yang menjadi fokus permasalahan pada

suatu instansi pemerintahan. Tentu ini menjadi tantangan bagi pimpinan di mana harus lebih meningkatkan kinerja baik organisasi maupun pegawai. Maka dari itu peneliti menindak lanjuti penelitian pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung yang memiliki masalah pada kinerja pegawainya.

Salah satu elemen penting yaitu pegawai dan organisasi akan dapat meningkatkan kinerjanya apabila pegawai tahu apa yang diharapkan dari pekerjaannya, bagaimana pegawai berperan serta dan kapan pegawai diberi penilaian atas hasil kerjanya. Permasalahannya apakah pegawai di organisasi memiliki perilaku bersaing yang tinggi untuk mendapatkan prestasi kerja yang diharapkan sehingga menghasilkan perilaku tidak mudah puas dengan hasil yang didapat. Diperlukan upaya-upaya tambahan untuk menyebarluaskan betapa pentingnya masalah kinerja, adanya pegawai yang masih kurang kemampuannya dalam bidang yang ditekuni. Ketidakkampuan pegawai dalam bidang yang ditekuni akan memberikan efek kinerja yang menurun.

Kinerja pegawai yang menurun tentu saja akan merugikan individu pegawai tersebut ataupun untuk organisasinya. Pegawai yang rendah dalam kinerjanya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya dan berdampak kepada karirnya dalam organisasi tersebut. Individu tersebut akan merasakan kesulitan dalam pekerjaannya dan memberikan hambatan kepada organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan.

Peraturan Pemerintah No.10 Tahun 1979 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil. Penilaian kinerja adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidak berhasilan seorang pegawai dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan pegawai, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan.

Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dimanfaatkan sebaik-baiknya agar mampu memberikan hasil yang maksimal. Persoalan yang ada adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal agar tujuan perusahaan tercapai. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan dalam rangka mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi. Kinerja yang baik tentu tidak lepas dari beberapa faktor antara lain kompetensi, disiplin kerja dan etos kerja yang dimiliki seorang pegawai dalam melakukan aktivitasnya didalam organisasi, apabila seorang memiliki etos kerja yang tinggi tentu akan memiliki sikap tanggung jawab terhadap setiap apa yang dilakukannya serta totalitas dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga kota Bandung menyatakan bahwa masih kurang maksimalnya kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga kota Bandung. Beliau menerangkan bahwa.

“kinerja pegawai masih belum maksimal karena kompetensi pegawai yang rendah yaitu pegawai kurangnya memahami informasi-informasi mengenai pekerjaannya, keterampilan dalam menguasai bidang pekerjaannya yang rendah”. Hal ini ditunjukkan dengan hasil yang diperoleh menggunakan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) merupakan rencana dan target yang harus dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur serta disepakati oleh pegawai dan atasannya.

Hasil laporan kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga kota Bandung yang menunjukkan bahwa Sasaran Kerja Pegawai (SKP) di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung belum optimal hasilnya karena belum mencapai target 100%. Hasil wawancara yang dilakukan bahwa target tidak tercapai dan hanya 66,92% yang terealisasi. Berdasarkan tingkat penilaian kerja pegawai selama tahun 2021 mengalami fluktuasi dan terdapat beberapa bulan yang memiliki kategori buruk, SKP tertinggi berada pada bulan April sebesar 89,51% dengan kategori sangat baik, namun belum mencapai target yaitu 100%, dan SKP terendah berada pada bulan Juli sebesar 45.46% dengan kategori buruk. Hal tersebut berarti Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung pada tahun 2021 memiliki kategori cukup. Ketidakstabilan kinerja yang terjadi dinilai kurang baik dan tidak konsisten. Berikut adalah tabel laporan kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga kota Bandung sebagaimana peneliti lampirkan pada tabel 1.2:

Tabel 1.2
Laporan Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung
Pada Bulan Januari-Desember Tahun 2021

No	Bulan	SKP (%)		Keterangan
		Orang	%	
1	Januari	77	53.85	Kurang
2	Februari	107	74.83	Baik
3	Maret	100	69.93	Baik
4	April	128	89.51	Sangat Baik
5	Mei	121	84.62	Sangat Baik
6	Juni	89	62.24	Cukup
7	Juli	65	45.46	Buruk
8	Agustus	68	47.56	Buruk
9	September	127	88.81	Sangat Baik
10	Oktober	73	51.05	Kurang
11	November	69	48.66	Buruk
12	Desember	101	70.63	Baik
Jumlah Rata-rata Skor			66,92	Cukup

Sumber: Data SKP Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung 2021

Sangat baik : 80 - 100%

Baik : 70 - 79%

Cukup : 60 - 69%

Buruk : <60%

Sejauh ini penulis merasa bahwa data sekunder dan primer dari instansi yang diperoleh belum cukup untuk menjadi dasar penelitian maka dari hasil arahan pembimbing dan untuk memperkuat penelitian, peneliti menggunakan pra survei dan wawancara kepada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung dengan memfokuskan terhadap kinerja pegawai yang melibatkan 30 responden. Adapun data yang diperoleh peneliti dalam pra survey mengenai kinerja pegawai pada tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil Pra Survey Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kinerja Pegawai	Kesetiaan	5	4	3	10	8	78	2,60
		Kejujuran	4	3	6	9	8	76	2,53
		Kedisiplinan	3	2	5	12	8	70	2,33
		Kreativitas	1	3	5	12	9	65	2,16
		Kerja sama	3	5	4	10	8	75	2,50
		Kepemimpinan	5	9	4	7	5	92	3,06
		Prakarsa	2	1	7	11	9	66	2,20
		Tanggung jawab	2	3	5	11	9	68	2,26
		Standar Kerja	3	4	5	10	8	74	2,46
Rata-rata								2,45	

Sumber: Hasil olah data kuisioner pra survey 2022

Berdasarkan tabel 1.3 diatas menunjukkan hasil kuesioner penelitian mengenai tingkat kinerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung, berdasarkan skor rata-rata keseluruhan dengan hasil 2,45 dapat dikatakan tingkat kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung masih kurang baik atau belum sesuai yang diharapkan. Berdasarkan tanggapan responden menunjukkan bahwa dimensi terendah yaitu kreativitas dengan nilai rata-rata 2,16 dimana pegawai tidak mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Rata-rata terendah selanjutnya dengan nilai rata-rata 2,20 adalah dimensi prakarsa dimana pegawai tidak mempunyai kemampuan berfikir inisiatif sendiri untuk membuat keputusan dalam penyelesaian masalah yang dihadapinya. Kemudian rata-rata terendah selanjutnya dengan hasil 2,26 adalah dimensi tanggung jawab, dimana pegawai tidak mempertanggung jawabkan pekerjaan, dan hasil kerjanya. Rata-rata terendah selanjutnya dengan nilai rata-rata 2,33 adalah dimensi kedisiplinan dimana pegawai tidak mematuhi peraturan-peraturan yang ada

dan tidak melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang telah diberikan. Rata-rata terendah selanjutnya dengan nilai rata-rata 2,46 adalah dimensi standar kerja dimana pegawai dalam melakukan pekerjaannya tidak sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan. Rata-rata terendah selanjutnya dengan nilai rata-rata 2,50 adalah dimensi kerja sama dimana pegawai tidak berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lainnya di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan kurang baik. Rata-rata terendah selanjutnya dengan nilai rata-rata 2,53 adalah dimensi jujur dimana pegawai tidak jujur melaksanakan tugas-tugasnya dalam memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain. Rata-rata terendah selanjutnya dengan nilai rata-rata 2,60 adalah dimensi kesetiaan dimana pegawai tidak adanya kesediaan pegawai membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab. Kemudian rata-rata terendah selanjutnya dengan hasil 3,06 adalah dimensi kepemimpinan dimana kemampuan untuk memimpin kurang memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif. Hal tersebut sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung dimana masih adanya pegawai yang tidak sesuai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Faktor yang diduga bermasalah terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung adalah etos kerja. Kemajuan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan sangat dipengaruhi oleh etos kerja. Etos kerja akan meningkatkan kompetensinya, tentu ini akan menjadi modal dasar bagi seseorang untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dan akan menumbuhkan

sebuah karakter yang unggul bagi karyawan. Karena kepandaian saja tidaklah cukup jika merasa malas didalam bekerja, dengan potensi dan karakter yang dimiliki seorang pegawai diharapkan mampu memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerjanya. Adapun data yang diperoleh peneliti dalam pra survey mengenai etos kerja pada tabel 1.4 sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil Pra Survey Etos Kerja Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Etos Kerja	Kerja keras	0	1	16	11	2	76	2,53
	Kerja cerdas	1	3	12	8	6	75	2,50
	Kerja ikhlas	2	3	11	9	5	78	2,60
Skor Rata-Rata								2,54

Sumber: Hasil pra survei di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung

Berdasarkan tabel 1.4 mengenai variabel etos kerja skor rata-rata 2,54 yang artinya etos kerja di Dinas Pemuda dan Olahraga kota Bandung masih rendah. Etos kerja sangat penting dalam proses kerja yang pada akhirnya akan menjadikan etos kerja pegawai pada organisasi secara keseluruhan berlangsung secara baik atau tidak. Pekerjaan baik atau tidak, dapat dilihat dari pegawai yang dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat, pegawai bersedia mematuhi aturan yang berlaku pada instansi, pegawai sanggup bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan, pegawai dapat bekerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan.

Indikator etos kerja yang paling rendah dengan nilai rata-rata 2,50 adalah kerja cerdas, adanya pegawai yang kurang kreativitas dalam bekerja. Kemudian indikator terendah selanjutnya dengan nilai rata-rata 2,53 adalah kerja keras, adanya pegawai yang tidak integritas dalam bekerja dan indikator terendah selanjutnya

dengan nilai rata-rata 2,60 adalah kerja ikhlas, dimana adanya pegawai yang tidak bersikap responsif terhadap masalah.

Etos kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam proses kerja yang pada akhirnya akan menjadikan kualitas pegawai dan etos kerja pegawai pada instansi keseluruhan berlangsung secara baik dan tidak baik. Etos kerja merupakan suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan. (Priansa, 2018:283).

Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang pembinaan jiwa korps dan kode etik pegawai negeri sipil dalam pasal 3 ayat 2 yang berisi mendorong etos kerja pegawai untuk mewujudkan pegawai yang bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, dan abdi masyarakat. Bagi aparatur pemerintah etos kerja merupakan hal yang penting untuk dikembangkan. Dengan adanya etos kerja ini diharapkan mampu membangkitkan kepekaan birokrasi dalam melayani kepentingan masyarakat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lutfi Khoirunisa (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan etos kerja terhadap kinerja pegawai.

Tidak hanya kinerja pegawai yang belum optimal, di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung ditemukan gejala-gejala menarik untuk diselidik. Hasil informasi dari Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung yang ditemui dan diajak bicara, penulis menemukan kelemahan lainnya yang diduga bermasalah di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung. Dimana pegawai yang berada di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung tampaknya diperlukan evaluasi kinerja oleh pihak terkait.

Kemudian peneliti menggunakan kuesioner kepada pegawai sebanyak 30 orang dengan faktor-faktor yang diduga bermasalah terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung. Alasan penulis menggunakan kuesioner yaitu untuk mengetahui faktor apa saja yang di duga bermasalah di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung.

Tabel 1.5
Hasil Pra Survey Faktor-Faktor Yang Diduga Bermasalah Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kompetensi	Pengetahuan	0	4	13	11	2	79	2,63
		Keterampilan	3	10	4	10	3	90	3,00
		Motif	3	5	11	8	3	93	3,10
		Sifat	4	11	5	6	4	85	2,80
		Citra diri	1	3	14	7	5	78	2,60
Skor Rata-rata								2,83	
2	Motivasi	Kebutuhan akan berprestasi	9	10	4	4	3	121	4,03
		Kebutuhan afiliasi	11	16	3	0	0	128	4,26
		Kebutuhan akan kekuasaan	9	14	5	2	0	118	3,93
Skor Rata-rata								4,07	
3	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja fisik	10	13	7	0	0	123	4,10
		Lingkungan kerja non fisik	15	12	2	1	0	131	4,36
Skor Rata-rata								4,23	
4	Kepemimpinan	Strategi dan komunikasi	13	6	11	0	0	122	4,06
		Kepedulian	4	17	9	0	0	115	3,83
		Memotivasi	13	16	0	1	0	131	4,36
		Menjaga kekompakkan	9	11	4	6	0	113	3,76
Skor Rata-rata								4,00	
5	Disiplin kerja	Pengukuran waktu secara efektif	2	13	0	10	5	93	3,10
		Tanggung jawab	4	9	4	6	7	93	3,10
		Absensi	2	10	4	12	2	92	3,06
Skor Rata-rata								3,08	

Sumber: Hasil olah data kuisioner pra survey 2022

Berdasarkan tabel 1.5 mengenai faktor-faktor yang diduga bermasalah terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung, terdapat tiga variabel yang bermasalah dengan nilai-nilai terendah. Faktor pertama yaitu kompetensi dengan nilai rata-rata 2,83 dan faktor ketiga yaitu disiplin kerja yang memperoleh nilai rata-rata 3,08. Dimana kedua faktor memiliki nilai rata-rata terendah dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya.

Tabel 1.6
Tingkat Pendidikan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	33	42,31
2	S1	40	51,28
3	S2	5	6,41
Jumlah		78	100

Sumber: Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung (2022)

Berdasarkan tabel 1.6 bahwa rata-rata tingkat pendidikan pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung adalah Strata 1 (S1), yaitu berjumlah 40 orang atau 51,28%, sedangkan tingkat pendidikan SMA berjumlah 33 orang atau 42,3%, dan untuk tingkat pendidikan Strata 2 (S2) berjumlah 5 orang atau 6,41%. Dari perbandingan di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa pegawai tingkat pendidikan Strata 1 (S1) paling dominan di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung.

Pelatihan bagi pegawai merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Adapun pelatihan yang telah diikuti pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 1.7
Pelatihan pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung

No	Jenis Pendidikan dan Pelatihan	Jumlah Pegawai	
		2021	2022
1	Bimbingan teknis dinas bidang organisasi kepemudaan	12	7
2	Bimbingan teknis dinas bidang pemberdayaan kepemudaan	8	12
3	Bimbingan teknis dinas bidang pengembangan organisasi keolahragaan prestasi	10	9
4	Bimbingan teknis dinas bidang pengembangan organisasi keolahragaan rekreasi dan pelajar	7	5
5	Bimbingan penyusunan dan penetapan rencana strategis	9	5
6	Bimbingan perancangan dan pengembangan sistem informasi dan dokumentasi teknis program pembangunan dinas	6	8
7	Bimbingan sistem manajemen anggaran dan administrasi	8	6
8	Training peningkatan keterampilan	5	5
Total		65	57

Sumber: Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung (2022)

Berdasarkan tabel 1.7 bahwa terjadi penurunan intensitas kegiatan pelatihan yang dilakukan Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung pada tahun 2021-2022. Pada tahun 2021, jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan berjumlah 65 orang dan pada tahun 2022 mengalami penurunan menjadi 57 orang. Dengan menurunnya intensitas kegiatan pelatihan dapat mempengaruhi kinerja pegawai maupun kompetensi pegawai. Dengan data sekunder tersebut peneliti tetap melakukan pra survey berikut hasil pra survey kompetensi di Dinas Pemuda dan Olahraga kota Bandung.

Tabel 1.8
Hasil Pra Survey Kompetensi Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Kompetensi	Pengetahuan	1	3	14	7	5	78	2,60
	Keterampilan	5	10	6	4	4	79	2,63
	Motif	3	5	11	8	3	93	3,10
	Sifat	4	11	5	6	4	85	2,80
	Citra Diri	3	10	4	10	3	90	3,00
Skor Rata-Rata								2,83

Sumber: Hasil pra survei di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung

Berdasarkan tabel 1.8 faktor yang diduga bermasalah adalah faktor kompetensi. Indikator kompetensi yang paling rendah dengan nilai rata-rata 2,60 adalah pengetahuan, adanya pegawai yang kurang memahami informasi-informasi, kemudian indikator terendah selanjutnya dengan nilai rata-rata 2,63 adalah keterampilan, adanya pegawai yang tidak bisa mengelola situasi saat pengambilan keputusan. Indikator terendah selanjutnya dengan nilai rata-rata 2,80 adalah sifat, adanya pegawai yang tidak profesional dalam bekerja. Indikator terendah selanjutnya dengan nilai rata-rata 3,00 adalah citra diri, adanya pegawai yang tidak mampu menyikapi terhadap permasalahan. Dan Indikator terendah selanjutnya dengan nilai rata-rata 3,10 adalah motif, adanya pegawai yang tidak berempati kepada rekan kerja ketika mengalami permasalahan.

Sumber daya manusia merupakan aset utama suatu organisasi dalam merencanakan dan melaksanakan aktivitas dalam organisasi. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa aparatur sipil negara harus mempunyai kompetensi yang baik dalam melaksanakan tugas. Kompetensi merupakan kemampuan yang berhubungan dengan pengetahuan,

keterampilan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja (Mangkunegara, 2019:4). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ernawati (2018), Puriska Simanjuntak (2019), dan Sukma Rahmayanti (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Selain kompetensi ternyata ada variabel lain yang bermasalah yaitu variabel disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Edy Sutrisno, 2019:89). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Leni Primasari (2019). Menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Berikut adalah daftar kehadiran para pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga kota Bandung dari tahun 2021-2022 sebagaimana peneliti lampirkan pada tabel 1.9 sebagai berikut:

Tabel 1.9
Rekap Presentase tingkat kehadiran Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung pada Tahun 2021-2022

Tahun	Kehadiran	Ketidakhadiran	Keterlambatan	Dinas	Sakit	Izin	Cuti
2021	82.39%	7.19%	27.65%	8.84%	1.29%	0.18%	0,35%
2022	76.57%	11.82%	35.48%	8.28%	0.82%	1.61%	0.67%

Sumber: Dicitak melalui Sistem Informasi Administrasi Presensi (SIAP) 2022

Berdasarkan tabel 1.9 menunjukkan bahwa rekap presentase pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga kota Bandung pada tahun 2021 dan 2022. Pada tahun 2021, tingkat kehadiran pegawai mengalami penurunan dari 82.39% menjadi 76.57% pada tahun 2022, pada tahun 2021 tingkat ketidakhadiran pegawai

mengalami kenaikan dari 7.19% menjadi 11.82% pada tahun 2022, keterlambatan pegawai pun mengalami kenaikan pada tahun 2021 dari 27.65% menjadi 35.48% pada tahun 2022, pada tahun 2021 tingkat penugasan lapangan dinas dari 8.84% mengalami penurunan pada tahun 2022 menjadi 8.28%, pada tahun 2021 tingkat ketidakhadiran karena sakit mengalami penurunan dari 1.29% menjadi 0.82% pada tahun 2022, pada tahun 2021 tingkat ketidakhadiran karena izin mengalami kenaikan dari 0.18% menjadi 1.61% pada tahun 2022, dan yang terakhir pada tahun 2021 tingkat ketidakhadiran karena cuti mengalami kenaikan dari 0,35% menjadi 0.67% pada tahun 2022.

Berdasarkan hasil rekapitulasi absensi pegawai pada tahun 2021-2022, tingkat kehadiran dan ketidakhadiran pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga kota Bandung mengalami kenaikan dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Adanya kenaikan tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya disiplin kerja yang akan berdampak terhadap tingkat kinerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga kota Bandung menyatakan bahwa pada mendekati hari raya ada banyak pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan dan beberapa pegawai yang tidak memberikan kabar ketika tidak masuk kerja, pegawai yang tidak taat terhadap aturan waktu, aturan instansi, aturan perilaku dalam bekerja, peraturan lainnya. Dengan data sekunder tersebut peneliti tetap melakukan pra survey berikut hasil pra survey disiplin kerja di Dinas Pemuda dan Olahraga kota Bandung.

Tabel 1.10
Hasil Pra Survey Disiplin Kerja Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Disiplin Kerja	Pengukuran waktu secara efektif	2	13	0	10	5	93	3,10
	Tanggung jawab	4	9	4	6	7	93	3,10
	Absensi	2	10	4	12	2	92	3,06
Skor Rata-Rata								3,08

Sumber: Hasil pra survei di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung

Berdasarkan tabel 1.10 faktor yang diduga bermasalah adalah faktor disiplin kerja, Indikator disiplin kerja yang paling rendah dengan nilai rata-rata 3,06 adalah absensi, adanya pegawai yang tidak hadir tepat waktu. Kemudian indikator terendah selanjutnya dengan nilai rata-rata 3,10 adalah pengukuran waktu secara efektif, adanya pegawai yang tidak taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan, dan indikator terendah selanjutnya dengan nilai rata-rata 3,10 adalah tanggung jawab, adanya pegawai yang tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Pegawai dituntut untuk memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Untuk menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan dengan baik maka dibutuhkan pegawai yang profesional, jujur, adil, dan bertanggung jawab. Suatu organisasi dituntut memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan kinerja pegawai, Disiplin Kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Jika peraturan tersebut diabaikan atau dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, jika pegawai mentaati peraturan yang ada, hal tersebut menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. (Sutrisno, 2019:86). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi

Nanda Suci Rahayu, Asmara Indahingwati (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 Tentang Peraturan disiplin pegawai yang telah diatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangannya tidak boleh dilanggar. Dalam hal ini, kedisiplinan penting bagi organisasi sebab akan ditaati oleh sebagian besar pegawai dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif. Penerapan disiplin bagi pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang terjadi, hasil teoritikal dan jurnal-jurnal penelitian yang telah di teliti sebelumnya mengenai kompetensi, disiplin kerja, etos kerja, dan kinerja pegawai sudah banyak diteliti pada umumnya akan tetapi hanya sedikit yang menganalisis secara keseluruhan dari semua variabel untuk menjadikan satu kajian yang terikat. Maka penulis tertarik untuk mengisi kekosongan tersebut sehingga penulis ingin melakukan suatu penelitian lebih jauh dengan menggabungkan variabel tersebut menjadi satu kajian dan topik yang menarik dengan mengambil judul penelitian **“PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP ETOS KERJA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA BANDUNG”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian dari permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan

permasalahan yang tercakup dalam penelitian terhadap variabel kompetensi, disiplin kerja, etos kerja dan kinerja pegawai.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul yaitu sebagai berikut :

1. Kompetensi

- a. Rendahnya kemampuan pegawai dalam memahami informasi
- b. Pegawai tidak bisa mengelola situasi saat pengambilan keputusan
- c. Pegawai tidak profesional dalam bekerja
- d. Rendahnya kemampuan pegawai dalam menyikapi permasalahan
- e. Pegawai tidak memiliki rasa empati kepada rekan kerja ketika mengalami permasalahan

2. Disiplin Kerja

- a. Pegawai tidak selalu hadir tepat waktu
- b. Pegawai tidak taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan
- c. Pegawai tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya

3. Etos Kerja

- a. Pegawai tidak kreatifitas dalam bekerja
- b. Pegawai tidak integritas dalam bekerja
- c. Pegawai tidak bersikap responsif terhadap masalah

4. Kinerja Pegawai

- a. Pegawai tidak dapat mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya

- b. Pegawai tidak mempunyai kemampuan berfikir inisiatif sendiri untuk membuat keputusan dalam penyelesaian masalah yang dihadapinya
- c. Pegawai tidak mempertanggung jawabkan pekerjaan, dan hasil kerjanya
- d. Pegawai tidak mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan tidak melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang telah diberikan
- e. Pegawai dalam melakukan pekerjaannya tidak sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan
- f. Pegawai tidak berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lainnya di dalam maupun di luar pekerjaann sehingga hasil pekerjaan kurang baik
- g. Pegawai tidak jujur melaksanakan tugas-tugasnya dalam memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain
- h. Pegawai tidak adanya kesedian pegawai membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab
- i. Kemampuan untuk memimpin kurang memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah, yang dikemukakan di atas maka, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kompetensi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung
2. Bagaimana Disiplin Kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung
3. Bagaimana Etos Kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung
4. Bagaimana Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung

5. Seberapa besar pengaruh Kompetensi Terhadap Etos Kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung
6. Seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung
7. Seberapa besar pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung
8. Seberapa besar pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung
9. Seberapa besar pengaruh Etos Kerja memediasi Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah diatas, maka penulis memiliki tujuan melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji:

1. Kompetensi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung
2. Disiplin Kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung
3. Etos Kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung
4. Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung
5. Besarnya pengaruh Kompetensi Terhadap Etos Kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung
6. Besarnya pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung
7. Besarnya pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung

8. Besarnya pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung
9. Besarnya pengaruh Etos Kerja memediasi Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini digunakan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM), selain itu penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat bagi semua pihak tidak hanya bagi penulis, tetapi memberikan manfaat bagi mereka yang membacanya. Adapun kegunaan yang diharapkan peneliti sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis yang dihasilkan dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi pengembangan teori dan keilmuan di dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya teori yang berkaitan mengenai kompetensi, disiplin kerja, etos kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan teori yang dipelajari dengan fakta yang ada di lapangan sehingga dapat memberikan pemikiran kajian manajemen sumber daya manusia dan juga diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya

1.4.2 Kegunaan Praktis

Berdasarkan rumusan masalah dari penelitian yang dilakukan, diharapkan akan memberikan kegunaan kepada berbagai pihak yang antara lain:

1. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan, dan pengalaman tersendiri dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pada permasalahan yang diteliti yaitu Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung. Dan juga diharapkan hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan studi perbandingan antara teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dengan praktek yang telah dilakukan selama penelitian.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan kesimpulan dan saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan bahan evaluasi terhadap masalah yang dialami oleh perusahaan sebagai upaya perbaikan dalam upaya peningkatan bahkan memperbaiki kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang bermanfaat dan referensi bagi pembaca dan untuk bahan referensi penelitian selanjutnya dan pengembangan ilmu khususnya manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kompetensi, disiplin kerja, etos kerja dan kinerja pegawai.