

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi saat ini, kompetisi intansi semakin ketat menghadapi situasi dan kondisi tersebut intansi harus menentukan strategi dan kebijakan manajemennya, khususnya dalam sumber daya manusia (SDM). Pengelolaan sumber daya manusia saat ini merupakan keharusan dan bukan lagi merupakan suatu pilihan apabila intansi ingin berkembang.

Saat ini sumber daya manusia berpengaruh terhadap kemajuan suatu intansi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang bekerja di suatu intansi tidak dapat beroperasi dengan baik. Kemajuan suatu intansi yang disebabkan oleh pegawai adalah dengan melihat seberapa besar kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut dalam memajukan suatu intansi hubungan pegawai dengan intansi adalah dua hal yang saling menguntungkan. Intansi yang maju akan memberikan kesejahteraan bagi pegawainya, dan suatu intansi untuk dapat maju dan berkembang memerlukan pegawai yang benar-benar dapat bekerja sesuai dengan harapan intansi.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi atau intansi. Umumnya pimpinan intansi mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh intansi. Intansi wajib menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan intansi bahkan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus

dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh intansi.

Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar intansi dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien. Pegawai atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu intansi. Untuk mencapai tujuan intansi diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan dalam intansi, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh intansi. Setiap intansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan intansi akan tercapai, kemampuan pegawai tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal

Menurut Khotimah, dkk. (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah standar yang telah ditentukan yang digunakan sebagai bukti seseorang sudah berusaha semaksimal mungkin dan usaha tersebut merupakan indikator seseorang yang memiliki potensi yang dapat dikembangkan dalam rangka memikul tanggung jawab yang lebih besar seperti kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja sama. Kinerja dapat diartikan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

merupakan prestasi yang sangat diharapkan agar dapat meningkatkan intansi maupun kualitas sumber daya manusia tersebut. Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai secara sistematis dapat diketahui melalui penilaian kinerja pada perusahaan tersebut.

Penilaian kinerja adalah suatu sistem terstruktur dan formal untuk mengukur, mengevaluasi dan mempengaruhi atribut-atribut yang dapat berhubungan dengan pekerjaan, perilaku, dan *outcomes* pegawai, serta tingkat absensi, untuk mengetahui tingkat produktivitas dan efektivitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan di masa depan sehingga bermanfaat bagi pegawai, organisasi, dan masyarakat. Secara lebih sederhana dapat dikemukakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses melalui organisasi dapat mengevaluasi atau menilai prestasi dari kerja pegawai (Hakim dan Fanani, 2019).

Penilaian kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan intansi. Dukungan dari tiap manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagaisarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan, bimbingan, pelatihan, kompensasi dan motivasi akan lebih mempermudah penilaian kinerja yang obyektif. Tingkat kinerja pegawai dapat ditentukan berdasarkan penilaian yang dilakukan oleh pimpinan di masing-masing departemen yang didalamnya terkandung bentuk penilaian kinerja yang ditetapkan oleh intansi. Di mana penilaian kinerja dilakukan dengan menggunakan skala. Dalam metode ini, penilai menentukan dimensi kinerja yang akan dinilai. Kinerja pegawai bukan hanya menyangkut hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam

melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya tetapi termasuk juga kedalam proses bagaimana pekerjaan dapat berlangsung untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan. Hasil dari penilaian kinerja digunakan untuk bahan pertimbangan untuk membina pegawai antara lain kenaikan pangkat, pendidikan, serta pelatihan.

Suatu intansi pada dasarnya dijalankan oleh manusia (pegawai), maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia didalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerja. Dalam membina kemampuan bekerja dan meningkatkan kinerja masing-masing pegawai, tidak terlepas dari etika kerja yang di yakni oleh individu-individu tersebut. Etika merupakan keyakinan mengenai tindakan yang benar dan yang salah, atau tindakan yang baik dan yang buruk, yang mempengaruhi nilai-nilai lainnya (Griffin & Ebert, 2010:58)

Sumber daya manusia merupakan topik penting dalam organisasi sebuah instansi. Keberhasilan manajemen dalam mengelola intansi tentu sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia. 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 dan cekatan 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 keahlian lainnya oleh organisasi agar pegawai dapat cermat dalam mengemban tugas yang telah diberikan baik pekerjaan yang mudah ataupun yang sulit untuk dilakukan.

Aktivitas di dalam Instansi Pemerintah selalu diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengembangan sumber daya manusia dalam instansi pemerintahan harus ditangani secara serius. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berdampak pada kestabilan instansi pemerintahan itu sendiri. Ada 2 (dua) poin penting yang harus dimiliki setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS), yakni integritas dan kualitas diri. Dalam menunjukkan siapa diri anda kita harus berpegang teguh pada prinsip hidup dan nilai yang ada. Dalam melaksanakan tugasnya secara profesional maka Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak hanya dituntut untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan, namun harus memiliki sikap, perilaku dan tindakan yang berpedoman pada kode etik dan kode perilaku pegawai ASN.

Kinerja pegawai yang baik dan memuaskan dapat menghasilkan prestasi yang baik bagi organisasi, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan prestasi rendah bagi instansi. 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 pegawai sangat berpengaruh terhadap organisasi dan memiliki nilai yang amat strategis. Pengukuran kinerja pegawai hendaknya dapat diterjemahkan sebagai suatu kegiatan evaluasi untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dibebankan kepada pegawai tersebut. Pemerintahan Negara Republik Indonesia telah mengeluarkan peraturan Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada system prestasi dan system karier. Penilaian ini dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS. Penilaian kinerja ini penting bagi instansi pemerintahan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Prestasi kerja akan dinilai berdasarkan 2 (dua) unsur penilaian, yaitu:

1. Sasaran Kerja Pegawai (SKP), yaitu: rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang Aparatur Sipil Negara (ASN).
2. Perilaku kerja (PK), yaitu: setiap tingkah laku, sikap atau Tindakan yang dilakukan oleh pegawai atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Peraturan pemerintah ini mensyaratkan setiap pegawai wajib menyusun sasaran kerja berdasarkan rencana kerja tahunan instansi yang memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur. Setiap hasil penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara

(ASN) wajib disampaikan kepada Tim Penilaian Kinerja. Hasil penilaian kinerja Aparatur Sipil negara (ASN) dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan penetapan keputusan kebijakan pembinaan karier Aparatur Sipil Negara (ASN). Penilaian kinerja ini dilakukan setiap satu tahun sekali dan dinilai oleh pejabat penilai yakni atasan langsung pegawai tersebut.

Tabel 1. 1
Unsur-Unsur Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja

NO	Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	Perilaku Kerja (PK)
	Unsur-Unsur	Unsur-Unsur
1	Perencanaan Strategis Instansi Pemerintah	Orientasi Pelayanan
2	Perjanjian Kinerja	Komitmen
3	Organisasi dan Tata Kerja	Inisiatif Kerja
4	Uraian Jabatan	Kerja Sama
5	SKP Atasan Langsung	Kepemimpinan
	Bobot 60%	Bobot 40%

Sumber: Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019

Pada Tabel 1.1 unsur penilaian sasaran kerja pegawai terdiri atas lima unsur yakni perencanaan strategis instansi pemerintah, perjanjian kinerja, organisasi dan tata kerja, uraian jabatan dan SKP atasan langsung. Sedangkan perilaku kerja yang didalamnya terdapat lima unsur yakni orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerja sama dan kepemimpinan. Penilaian prestasi kerja dengan menggunakan sasaran kinerja pegawai mulai diberlakukan setiap instansi pemerintahan sesuai dengan Peraturan Pemerintahan No. 30 tahun 2019. Dari unsur-unsur diatas yang mana pada saat penilaian dicocokkan dengan standar nilai yang ada dibawah ini.

Tabel 1. 2
Standar Nilai Kinerja Pegawai

No	Nilai (%)	Kategori
1	110 – 120	Sangat Baik
2	90 – 120	Baik
3	70 – 90	Cukup Baik
4	50 – 70	Kurang
5	50 – kebawah	Sangat Kurang

Sumber: Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019

Berdasarkan tabel 1.2 di atas terlihat bahwa standar-standar nilai yang akhirnya dapat menentukan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang akan dicocokkan menurut bobot yang terdapat di dalam tabel 1.1 diatas. Dengan diberlakukannya penilaian kinerja pegawai, maka pegawai akan lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diterimanya. Hasil Penilaian kinerja ini digunakan untuk menjamin objektivitas dalam pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) dan dijadikan sebagai persyaratan dalam pengangkatan jabatan dan kenaikan pangkat, pemberian tunjangan dan sanksi, mutasi dan promosi, serta untuk mengikuti Pendidikan dan pelatihan.

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 ini

yaitu pada tahun 2004 dalam Undang-Undang Pasal 120 No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

Pemilihan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia Kota Bandung sebagai tempat penelitian ini karena Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung merupakan satu-satunya instansi pemerintah yang bertugas untuk melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang diatur dalam Peraturan Wali Kota Bandung No.70 tahun 2022. Walaupun dapat diakui sebagai salah satu instansi pemerintahan, akan tetapi Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Bandung memiliki masalah pada kinerja pegawainya, seperti yang penulis ketahui dari hasil peringkat SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung merupakan salah satu organisasi yang memiliki masalah dikinerja pegawai.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PERMENPAN RB) Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang dimana terdapat program penguatan akuntabilitas kinerja dalam rangka reformasi birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN (Korupsi, Kolusi, Nepotisme),

meningkatnya kualitas pelayanan public kepada masyarakat, dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi.

Akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran atau target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) diterapkan sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP dan Evaluasi implementasi SAKIP yang berfungsi untuk mendorong adanya peningkatan kinerja instansi pemerintah secara konsisten serta mewujudkan capaian kinerja (hasil) instansinya sesuai yang diamanahkan dlam RPJMN (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional) atau RPJMD (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah).

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasikan, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Evaluasi atas implementasi SAKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemeberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan akuntabilitas dan kinerja

instansi pemerintah. Berikut merupakan penilaian kategori Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah:

Tabel 1. 3
Penilaian Kategori Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	>90 – 100	Sangat Memuaskan
2	A	>80 – 90	Memuaskan
3	BB	>70 – 80	Sangat Baik
4	B	>60 – 70	Baik
5	CC	>50 – 60	Cukup/Memadai
6	C	>30 – 50	Kurang
7	D	0 – 30	Sangat Kurang

Sumber: PERPEMPAN RB Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015

Berdasarkan Tabel 1.3 yang dikeluarkan oleh Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PERPEMPAN RB) Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkatan nilai kategori instansi pemerintah yang berfungsi untuk menentukan di posisi mana instansi pemerintah tersebut yang memiliki tingkat kinerja akuntabilitas sangat memuaskan sampai kinerja akuntabilitas yang sangat kurang.

Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung dan tujuan untuk memperkuat lokasi penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan data peringkat SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah). Tabel 1.4 Merupakan daftar hasil penilaian Evaluasi SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2022.

Tabel 1. 4
Daftar Hasil Penilaian Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan
(SAKIP) Lingkungan Kota Bandung Tahun 2022

PERINGKAT	NAMA PEMERINTAHAN DAERAH	NILAI SAKIP 2022	
		ANGKA %	PREDIKAT
1	Inspektorat	91,93	AA
2	Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanian	85,37	A
3	Dinas Pendidikan	82,44	A
4	Badan penanggulangan bencana daerah	81,43	A
5	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	81,29	A
6	Badan perencanaan pembangunan daerah, penelitian dan pengembangan	80,87	A
7	Dinas Perhubungan	80,41	A
8	Dinas Perdagangan dan Perindustrian	80,1	A
9	Dinas Kesehatan	79,45	BB
10	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	79,71	BB
11	Dinas Lingkungan Hidup	78,93	BB
12	Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Letak Ruang	78,91	BB
13	Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana	78,42	BB
14	Dinas Pariwisata dan Kebudayaan	77,85	BB
15	Dinas Ketenagakerjaan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	77,82	BB
16	Dinas Kesehatan Pangan, Pertanian dan Perikanan	77,74	BB
17	Dinas Komunikasi dan Informatika	77,27	BB
18	Dinas Pemuda dan Olahraga	76,7	BB

19	Dinas Kesehatan	66,55	B
20	Dinas Perdagangan dan Perindustrian	66,47	B
21	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan	66,44	B
22	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia	66,31	B

Sumber: Inspektorat Kota Bandung

Berdasarkan Tabel 1.4 tersebut menunjukkan bahwa nilai hasil evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di lingkungan Kota Bandung peringkat pertama adalah inspektorat dengan persentase nilai sebesar 91,93% yang mana memperoleh kategori AA (Sangat Memuaskan), sedangkan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung berada pada peringkat terakhir dengan presentase nilai sebesar 66,31% yang mana mendapatkan kategori B (Baik). Peringkat yang dicapai oleh instansi pemerintahan merupakan gambaran secara umum keberhasilan instansi dalam menjalankan tugasnya. Ketidakberhasilan instansi dalam mencapai nilai sempurna tersebut yang menjadi fokus permasalahan pada suatu instansi pemerintahan. Pemilihan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia Kota Bandung sebagai tempat penelitian ini karena Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung merupakan satu-satunya instansi pemerintah yang bertugas untuk melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang diatur dalam

Peraturan Wali Kota Bandung No.70 tahun 2022. Walaupun dapat diakui sebagai salah satu instansi pemerintahan, akan tetapi Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Bandung memiliki masalah pada kinerja pegawainya, seperti yang penulis ketahui dari hasil peringkat Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung merupakan salah satu organisasi yang memiliki masalah dikinerja pegawai.

Hal ini membuktikan bahwa Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya manusia Kota Bandung perlu meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang menangani implementasi SAKIP di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung secara berkelanjutan dengan bertujuan untuk tahun selanjutnya dapat meraih posisi terbaik dengan kategori AA (Sangat Memuaskan).

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 di beri 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 (Suranta, 2017). Diperlukan upaya-upaya tambahan untuk menyebarluaskan betapa pentingnya masalah kinerja, adanya pegawai yang masih kurang kemampuannya dalam bidang yang ditekuni. Pandangan bahwa unsur manusia sebagai titik sentral diperlukan agar didapat kinerja yang produktif (Anwar, 2016). Falikhatun (2003:264) menyebutkan bahwa peningkatan kinerja

dalam pekerjaannya dipengaruhi oleh kondisi-kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari dalam individu yang disebut faktor individual dan kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti kepada beberapa pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung, dalam tugasnya pegawai sudah mendapat pembagian pekerjaannya masing-masing bagian yang ditempati. Sistem kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung dalam setiap bagiannya adalah system kerja tim, sehingga pegawai yang sudah mendapat tugas masing-masing dapat bahu membahu untuk menyelesaikan tugas yang diperintahkan. Meskipun pada dasarnya setiap orang sudah diberikan jobdesk masing-masing, tetapi ada kalanya tugas yang diberikan akan membutuhkan Kerjasama sehingga tidak hanya menjadi tugas individu, beban kerja yang dirasakan menjadi berkurang.

Tugas yang diberikan juga terkesan mendadak dan membutuhkan waktu yang cepat untuk diselesaikan, pegawai merasakan tekanan kerja yang tinggi sehingga pegawai merasa jenuh dan lelah dengan pekerjaannya. Karena tidak dipungkiri bahwa banyak pegawai yang sudah bekerja tidak dalam jangka waktu yang sebentar sehingga pegawai sudah merasakan ritme kerja yang tinggi dan membutuhkan sedikitnya waktu untuk istirahat agar jenuh dan lelah yang dirasakan dapat berkurang. Itu artinya, pegawai merasa kurang mampu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Permasalahan kinerja pegawai yang terjadi dan dari semua data sekunder yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti melakukan pra survei dengan

menyebarkan kuesioner pendahuluan kepada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung mengenai kinerja pegawai. Tabel 1.5 adalah hasil data yang diperoleh penulis dalam kuesioner pendahuluan mengenai kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 1. 5
Hasil Kuesioner Pra Survey Variabel Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung

Variabel	Dimensi	Alternatif Jawaban					Total	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kinerja Pegawai	Kualitas Kerja	6	5	19	0	0	107	3,56
	Kuantitas Kerja	3	7	17	3	0	100	3,33
	Tanggung Jawab	4	10	16	0	0	108	3,6
	Kerja Sama	3	7	15	5	0	98	3,26
	Inisiatif	4	6	15	5	0	99	3,3
Skor Rata-Rata								3,41
Jumlah Total = Nilai x F								
Rata-Rata = Jumlah total ÷ Jumlah Pegawai								
Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata ÷ Jumlah Pernyataan								

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survey 2023

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa hasil kuesioner pendahuluan mengenai kinerja pegawai yaitu skor rata-rata sebesar 3,41 yang menyatakan bahwa kondisi kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan. Terdapat indikator yang nilainya masih dibawah rata-rata yaitu dimensi kerja sama dan inisiatif.

Dimensi kerja sama yaitu masih adanya beberapa pegawai yang kurang berkomunikasi dan cenderung menyelesaikan tugas secara individu serta tidak terjalin kerja sama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kerja sama sangat membawa pengaruh positif bagi hasil yang akan dicapai selain itu dapat memudahkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan.

Dimensi kedua yaitu inisiatif yaitu masih sering diabaikan dan kurang mendapat perhatian dari Sebagian pegawai, karena menurut sebagian pegawai hal tersebut merupakan kewajiban para pemimpin atau atasan, dan sebagai bawahan tidak perlu berinisiatif padahal dengan berinisiatif merupakan salah satu karakter dasar yang perlu dimiliki dan dikembangkan dengan baik. Instansi mengharapkan setiap pegawainya dapat bekerja sama secara optimal sehingga dapat menunjang kinerja yang baik bagi instansi.

Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung diindikasikan masih rendah, hal ini diperkuat berdasarkan hasil pra-survei yang telah peneliti lakukan kepada 30 responden pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung. Menurut Kasmir (2018:189-192) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, etika kerja, loyalitas kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai maka penulis melakukan pengukuran menggunakan 5 variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, alasan penulis

melakukan kuesioner yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Berikut ini data yang penulis peroleh mengenai faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung.

Tabel 1. 6
Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kota Bandung

Variabel	Dimensi	Alternatif Jawaban					Total	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Etika Kerja	Bertanggung Jawab	2	3	22	3	0	97	3,13
	Kerja Yang Positif	3	5	21	2	0	102	3,4
	Disiplin Kerja	4	5	19	2	0	101	3,36
	Tekun	4	11	15	0	0	109	3,63
	Pendidikan	3	5	18	4	0	94	3,23
Skor Rata-Rata Etika Kerja								3,35
Loyalitas Kerja	Taat Pada Aturan	3	9	15	3	0	102	3,4
	Tanggung Jawab	4	6	20	0	0	104	3,46
	Kemauan Untuk Bekerja	3	7	15	5	0	98	3,26
	Rasa Memiliki Terhadap Intansi	4	10	16	0	0	108	3,6
	Hubungan Antar Pribadi	3	7	15	5	0	98	3,26
	Kesukaan Terhadap Pekerjaan	4	5	19	2	0	101	3,36
Skor Rata-Rata Loyalitas Kerja								3,38
Motivasi Kerja	Kebutuhan Untuk Berprestasi	7	6	12	3	2	103	3,43
	Kebutuhan Afiliasi	9	15	6	0	0	101	4,1

Variabel	Dimensi	Alternatif Jawaban					Total	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
	Kebutuhan Akan Kekuasaan	10	12	4	2	1	115	3,83
Skor Rata-Rata Motivasi Kerja								3,85
Kepuasan Kerja	Kondisi Pekerjaan	10	12	5	3	0	119	3,96
	Kepuasan Gaji	8	10	8	4	0	112	3,73
	Kualitas Pengawasan	6	16	6	2	0	116	3,86
	Hubungan Dengan Rekan Kerja	7	6	12	3	2	103	3,43
	Peluang Promosi	9	15	6	0	0	101	4,1
Skor Rata-Rata Kepuasan Kerja								3,61
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	8	10	6	4	2	108	3,6
	Lingkungan Kerja Non Fisik	14	11	5	0	0	129	4,3
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja								3,95
Jumlah Total = Nilai x F								
Rata-Rata = Jumlah total ÷ Jumlah Pegawai								
Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata ÷ Jumlah Pernyataan								

Sumber: Hasil Olah data Kuesioner Pra Survei 2023

Berdasarkan Tabel 1.6 diatas, dapat diketahui tanggapan dari 30 responden mengenai 5 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung, berdasarkan hasil kuesioner pra survei yang mendapatkan rata-rata persentase yang paling rendah yaitu variabel Etika kerja dengan hasil sebesar 3,35, dan variabel Loyalitas Kerja dengan hasil sebesar 3,38. Kedua faktor tersebut mempunyai hasil rata-rata terendah dibandingkan dengan variabel yang lainnya. Hal ini

menunjukkan bahwa kinerja pegawai menurun yang diakibatkan oleh variabel Etika Kerja dan Loyalitas Kerja.

Fenomena yang ditemukan berdasarkan hasil kuesioner pra survei yaitu variabel Etika Kerja memiliki skor rata-rata dengan salah satu hasil paling rendah dibandingkan dengan variabel-variabel lainnya. Hal ini dapat berpengaruh terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Berikut data yang diperoleh dalam kuesioner pendahuluan mengenai variabel Etika Kerja yang bermasalah dalam pra survey pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung.

Tabel 1. 7
Hasil kuesioner pra-survei variabel etika kerja di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kota Bandung

Variabel	Dimensi	Alternatif Jawaban					Total	Rata-Rata
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
Etika Kerja	Bertanggung Jawab	2	3	22	3	0	97	3,13
	Kerja Yang Positif	3	5	21	2	0	102	3,4
	Disiplin Kerja	4	5	19	2	0	101	3,36
	Tekun	4	11	15	0	0	109	3,63
	Pendidikan	3	5	18	4	0	94	3,23
Skor Rata-Rata Etika Kerja								3,35
Jumlah Total = Nilai x F								
Rata-Rata = Jumlah Total + Jumlah Pegawai								

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survei 2023

Berdasarkan pada Tabel 1.7 hasil kuesioner pra-survei diatas pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung dengan variabel Etika Kerja memperoleh skor rendah yakni 3,35. Terdapat lima dimensi

pada variabel Etika Kerja yaitu, dimensi Bertanggung Jawab dengan total skor rata-rata 3,13 dimensi Kerja yang positif dengan total skor rata-rata 3,4, dimensi Disiplin kerja dengan total skor rata-rata 3,36, dimensi Tekun dengan total skor rata-rata 3,63 dan yang terakhir dimensi Pendidikan total skor rata-rata 3,23. Maka skor rata-rata dari hasil pra-survei etika kerja didapatkan dengan skor rata-rata 3.35 dan belum memenuhi standar ideal dengan skor 100.

Hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya Etika Kerja pada pegawai dikarenakan kurangnya kesadaran yang timbul dari diri sendiri, di perkuat berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan terdapat permasalahan mengenai Etika Kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung ialah tidak memberikan cara atau ide baru dan kurangnya hubungan berkomunikasi kepada pegawai.

Etika kerja merupakan sistem nilai atau norma yang digunakan oleh seluruh pegawai Pegawai, termasuk pimpinannya dalam melaksanakan kerja sehari-hari, (Sutrisno, 2012) Pegawai dengan etika kerja yang baik akan memiliki dan mengamalkan nilai-nilai, yakni: kejujuran, keterbukaan, loyalitas kepada instansi, konsisten pada keputusan, kerja sama yang baik, disiplin, dan bertanggung jawab. Perilaku etika bekerja seorang pegawai tentu menjadi sebuah dasar untuk membentuk karakter dalam perilaku etis seorang pegawai. Hal tersebut bertujuan agar para pegawai dapat menunjang keberhasilan organisasi dalam jangka panjang. Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, instansi yang unggul bukan hanya instansi yang memiliki kriteria bisnis manajerial yang baik, melainkan juga instansi yang mempunyai etika kerja yang baik. Salah satu ukuran kualitas pegawai dapat

dilihat dari sudut Etika kerjanya, semakin tinggi Etika kerja, maka kualitas pegawai akan semakin baik. Selain itu pegawai menyadari etika kerja merupakan kunci keberhasilan, akan lebih baik jika etika kerja diimbangi dengan loyalitas kerja yang baik.

Selain faktor Etika Kerja pada Badan Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung, selanjutnya faktor yang menjadi masalah yaitu Loyalitas Kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Loyalitas dapat diartikan sebagai kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik (Handoko, 2014). Kesetiaan ini dicerminkan dengan kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab. bila seseorang memiliki loyalitas dan kesetiaan terhadap suatu hal maka orang tersebut bersedia berkorban terhadap hal yang dipercayainya.

Penyebab terjadinya ketidak loyalnya para sumber daya manusia, salah satu sebabnya adalah adanya ketidakpuasan pegawai. Ketidakpuasan tersebut berasal dari berbagai hal, antara lain ketidakcocokan dengan pimpinan, kenyamanan kerja, lingkungan kerja, masalah upah, fasilitas minim, maupun yang bersifat psikologis seperti penghargaan terhadap pegawai, kebutuhan untuk ikut serta berpartisipasi dalam pengembangan usaha, dll. (Nitisemito, 1996).

Kesadaran bahwa loyalitas tidak selamanya langka, kemudian dihayati oleh para pegawai hingga sampai pada tataran pimpinan. Kesadaran muncul betapa

loyalitas menjadi dan tergantung pada seringnya SDM menghitung-hitung atas apa dan berapa yang didapat pada jangka pendek. Sementara SDM telah berjuang, berpikir dan menjalankan tugas organisasi. Bagi pegawai yang smart, tentunya memiliki terjemahan atas keahlian dan loyalitas, sehingga loyalitas tidak kaku. Di beberapa organisasi intansi yang profesional, mengembangkan rasa loyalitas justru melalui sikap yang lebih agresif, seperti *“going the extra mile”*, dengan lebih membuka wawasan, sehingga bisa merasakan kompetisi di pasaran dan mengembangkan kesiagaan untuk bertindak sejalan dengan harapan manajemen intansi.

Dari sisi intansi, sudah tidak jamannya untuk memberi harapan garansi *“employment”* seumur hidup. Intansi justru perlu mengekspresikan ‘loyalitas’ pada pegawai dengan cara loyal pada prinsip-prinsip pengembangan talenta atau *empowerment*, terutama bagi pegawai yang memang menampakkan ambisinya untuk mengembangkan diri. Dengan demikian, fenomena pegawai bertahan selama puluhan tahun di intansi tidak berarti bertahan secara pasif, namun aktif mengembangkan diri dan mendorong pertumbuhan intansi. Sebuah intansi kurir dunia bahkan secara terbuka mengumumkan, *“In my business and in your business loyalty means caring enough to correct a bad situation.”* Pandangan ini adalah dari sudut pandang loyalitas konsumen dan pegawai dalam rangka menanamkan brand image dan organization image. Bila timbul masalah dalam hubungan pelanggan atau pegawai dengan intansi, bukan berarti harus ‘patah arah’. Kita bisa mengembangkan rasa percaya bahwa masalah akan ditangani secara serius. Kita lihat loyalitas bukan musnah, tetapi berubah bentuk menjadi lebih realistis. Untuk

mengetahui hasil kuesioner pra surevy Loyalitas Kerja pada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung, dapat dilihat pada Tabel 1.8 sebagai berikut:

Tabel 1. 8
Hasil Kuesioner Pra Survey Variabel Loyalitas Kerja Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung

Variabel	Dimensi	Alternatif Jawaban					Total	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Loyalitas Kerja	Taat Pada Aturan	3	9	15	3	0	102	3,4
	Tanggung Jawab	4	6	20	0	0	104	3,46
	Kemauan Untuk Bekerja	3	7	15	5	0	98	3,26
	Rasa Memiliki Terhadap Intansi	4	10	16	0	0	108	3,6
	Hubungan Antar Pribadi	3	7	15	5	0	98	3,26
	Kesukaan Terhadap Pekerjaan	4	5	19	2	0	101	3,36
Skor Rata-Rata Loyalitas Kerja								3,38
Jumlah Total = Nilai x F								
Rata-Rata = Jumlah total + Jumlah Pegawai								
Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata + Jumlah Peernyataan								

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survey 2023

Berdasarkan pada Tabel 1.8 hasil kuesioner pra-survey diatas yang dilakukan kepada 30 pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung dengan variabel Loyalitas Kerja memperoleh skor rendah yakni 3,38. Selain itu, peneliti melakukan wawancara terhadap pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung, beliau mengatakan Sebagian pegawainya masih ada yang terlalu santai dalam

menyelesaikan pekerjaan, menjadikan sikap etika kerja yang rendah berdampak pada kurangnya usaha pegawai dalam meningkatkan kinerja. Dan loyalitas sangat dibutuhkan dalam instansi karena merupakan sikap mental pegawai yang ditunjukkan oleh sikap setia terhadap instansi walaupun instansi dalam kondisi baik atau buruk

Dari uraian di atas menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu etika kerja dan loyalitas kerja. Hal ini terkait dengan faktor meningkatnya kinerja seorang pegawai. Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etika Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung”**.

2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang ada yang memudahkan dalam proses penelitian dan selanjutnya memudahkan untuk memahami hasil penelitian yang mencakup ke dalam penelitian meliputi kondisi yang diindikasikan mempengaruhi kinerja pegawai. Peneliti dapat mengidentifikasi masalah-masalah yang muncul dalam penelitian yang sedang dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Kota Bandung, sehingga dapat membantu peneliti dalam mengidentifikasi masalah yang telah terjadi.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan terdapat beberapa fenomena yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini, diantaranya yaitu:

1. Etika Kerja
 - a. Kurangnya etika bertanggung jawab pegawai yang berimbas kepada kinerja instansi
 - b. Kurangnya pelatihan kepada pegawai tentang etika yang berdampak pada etika pegawai
2. Loyalitas Kerja
 - a. Kemauan untuk bekerja yang kurang mengakibatkan loyalitas pegawai menurun terhadap instansi.
 - b. tidak cocoknya dengan gaya perilaku pemimpin mengakibatkan loyalitas pegawai menurun.
3. Kinerja Pegawai
 - a. Kurangnya tanggungjawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
 - b. Kurangnya Kerjasama antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - c. Kurang inisiatif pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang akan dibahas. Diantaranya:

1. Bagaimana etika kerja pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota bandung.

2. Bagaimana loyalitas kerja pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota Bandung.
3. Bagaimana kinerja pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh etika kerja, loyalitas kerja, terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota Bandung.

3. Tujuan Penelitian

Berikut merupakan tujuan penelitian yang didasarkan dari rumusan masalah tersebut, adapun tujuan-tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penyusunan laporan untuk mengetahui dan mengkaji:

1. Etika kerja pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota Bandung.
2. Loyalitas kerja pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota Bandung.
3. Kinerja pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota Bandung.
4. Besarnya Pengaruh Etika Kerja, Loyalitas Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota Bandung.

4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan hasil yang bermanfaat sesuai dengan tujuan penelitian yang telah diuraikan di atas. Penulis juga berharap dengan dilakukannya penelitian ini akan menghasilkan hasil yang dapat bermanfaat secara

akademis dan praktis untuk penelitian selanjutnya dan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memiliki kegunaan secara teoritis sebagai:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian dalam pendalaman bagi pengaruh etika kerja, loyalitas kerja, terhadap kinerja pegawai .
2. Sebagai ilmu pengetahuan agar dapat kesesuaia antara teori dan praktek khususnya terkait kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya .
3. Dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan etika kerja, loyalitas kerja, dan kinerja pegawai.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penulisan selanjutnya.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang Pengaruh Etika Kerja, Loyalitas Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan faktor yang mempengaruhi Pengaruh Etika Kerja, Loyalitas Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung.

3. Bagi Intansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen intansi terhadap Pengaruh Etika Kerja, Loyalitas Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai sebagai bahan evaluasi kedepannya.