

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Instansi pemerintah mempunyai peranan penting untuk menciptakan kinerja pegawai 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.

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 diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi 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.

Pariwisata merupakan sebuah aset yang sangat penting di suatu negara ataupun daerah yang harus di jaga dan terus di kembangkan. Selain itu pariwisata juga merupakan Langkah besar suatu negara dalam mengembangkan dari sisi perekonomian negara ataupun daerah. Peluang bisnis dari bidang pariwisata tentunya Langkah yang sangat bagus dan tepat, perlu kita ingat sebagai publik bahwa para masyarakat rela menghabiskan waktunya, meinggalkan pekerjaan, meninggalkan rumah, mengeluarkan uang yang jumlah nya cukup besar, hanya untuk pergi berlibur dan untuk menghabiskan waktu luang Bersama keluarga.

Pariwisata juga menjadi salah satu bidang yang cukup pesat perkembangannya di Indonesia dan salah satu penyumbang bagi kas daerah maupun negara. Pariwisata Kota Bandung sendiri dikelola dibawah naungan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. Sehingga julukan bagi Kota Bandung sebagai kota pariwisata yang memiliki daya tarik tersendiri bagi wisatawan. Terbukti dengan kunjungan wisatawan domestik maupun mancanegara yang hampir setiap tahun mengalami peningkatan jumlahnya.

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. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung beralamat di Jl. Ahmad Yani No.277, Babakan Surabaya, Kiaracondong, Cihapit, Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat 40281.

Rincian mengenai susunan organisasi, tugas pokok dan fungsi perangkat daerah tersebut diuraikan dalam Peraturan Walikota Bandung Nomor 65 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. Pemilihan Dinas Kebudayaan Dan Kota Bandung Karena sebagaimana yang kita ketahui Kota Bandung merupakan ibu kota dari Provinsi Jawa Barat. Hal ini menjadikan Kota Bandung menjadi pilihan destinasi liburan bagi para wisatawan baik domestik maupun mancanegara.

Pasca pandemi Covid-19 yang terjadi dari tahun 2019 Sektor Pariwisata menjadi sektor yang paling terdampak. Dilihat dari Pendapatan Asli Daerah (PAD) dimana sektor pariwisata menjadi penyumbang Pendapatan terbesar Kota Bandung yaitu sebesar Rp.780 Miliar atau sebesar 33 % dari keseluruhan Pendapatan Asli Daerah, hanya menjadi Rp. 391 Miliar di tahun 2020 dan 2021. Pada tahun 2022 dan 2023 Pandemi Covid-19 mulai melandai hal ini menjadi momentum untuk Kembali meningkatkan Sektor pariwisata menjadi meningkat, hal ini tentu harus

didorong oleh kinerja pegawai dinas sektor terkait salah satunya Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung. Kinerja Disbudpar harus lebih di tingkatkan untuk Kembali menggaungkan pariwisata di Kota Bandung.

Tabel 1. 1
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Jenis Kelamin dan Jenis Instansi di Indonesia Pada Tahun 2020-2022

| Tahun | Jenis Kelamin | | Jenis Instansi | | Total |
|-------|---------------|-----------|----------------|-----------|-----------|
| | Pria | Wanita | Pusat | Daerah | |
| 2020 | 1.991.530 | 2.176.588 | 958.919 | 3.209.199 | 4.168.118 |
| 2021 | 1.890.289 | 2.105.345 | 936.859 | 3.058.775 | 3.995.634 |
| 2022 | 1.813.447 | 2.077.132 | 944.175 | 2.946.404 | 3.890.579 |

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

Berdasarkan pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil di Indonesia pada tahun 2022 ini mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Dapat dilihat bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil berdasarkan jenis kelamin pada tahun 2022 tercatat bahwa berdasarkan jenis kelamin pria sebesar 1.813.447 orang dan wanita sebesar 2.077.132 orang. Sedangkan berdasarkan jenis instansi pada tahun 2022 tercatat bahwa berdasarkan instansi pusat sebanyak 944.175 orang dan instansi daerah sebanyak 2.946.404 orang, sehingga dapat di akumulasikan total dari keduanya sebesar 3.890.579 orang.

Tabel 1. 2
Skala Penilaian Mutu Pelayanan dan Kinerja Unit Pelayanan

| 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>

Dibawah ini adalah hasil pengukuran penilaian kinerja sasaran Pegawai Negeri Sipil di kota Bandung.

Tabel 1. 3
Pengukuran Penilaian Kinerja Sasaran Pegawai Negeri Sipil Di Kota
Bandung Tahun 2023

| No | Nama Instansi | Unit Pelayanan | 2021 | 2022 |
|----|--|----------------|------|------|
| 1 | BPPD | 93.481 | A | A |
| 2 | Kecamatan Andir | 93.202 | A | A |
| 3 | Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup dan Kebersihan | 92.705 | A | A |
| 4 | Badan Pengawasan, Pendidikan dan Pelatihan | 92.235 | A | A |
| 5 | Badan Kesatuan Bangsa dan Politik | 91.778 | A | A |
| 6 | Dinas Penanaman Modal dan PTSP | 90.841 | A | A |
| 7 | Dinas Pendidikan | 90.451 | A | A |
| 8 | Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat | 88.333 | B | B |
| 9 | Sekretariat Daerah | 86.859 | B | B |
| 10 | Kecamatan Kiaracondong | 86.641 | B | B |
| 11 | Dinas Kesehatan | 86.444 | B | B |
| 10 | Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah | 86.070 | B | B |
| 11 | Dinas Komunikasi dan Informatika | 85.909 | B | B |
| 12 | Badan Pengelolaan keuangan dan Aset | 85.170 | B | B |
| 13 | Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana | 84.259 | B | B |
| 14 | Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan | 84.242 | B | B |
| 15 | Kecamatan Cibiru | 84.155 | B | B |
| 16 | Dinas Pekerjaan Umum | 84.074 | B | B |
| 17 | Dinas Pangan dan Pertanian | 84.000 | B | B |
| 18 | Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan | 83.944 | B | B |
| 19 | Dinas Perdagangan dan Perindustrian | 83.611 | B | B |
| 20 | Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman, Pertahanan dan Pertamanan | 83.611 | B | B |
| 21 | Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana | 83.488 | B | B |

| No | Nama Instansi | Unit Pelayanan | 2021 | 2022 |
|----|--|----------------|------|------|
| 22 | Kecamatan Arcamanik | 83.459 | B | B |
| 23 | Satuan Polisi Pamong Praja | 83.429 | B | B |
| 44 | Dinas Tenaga Kerja | 83.394 | B | B |
| 45 | Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil | 83.333 | B | B |
| 46 | Sekretariat DPRD | 83.333 | B | B |
| 47 | Dinas Perpustakaan dan Kearsipan | 80.333 | B | B |
| 48 | Inspektorat Kota | 79.249 | B | B |
| 49 | Dinas Penataan Ruang | 78.248 | B | B |
| 50 | Dinas Pemuda dan Olahraga | 77.481 | B | B |
| 51 | Dinas Penataan Ruang | 75.998 | B | B |
| 52 | Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung | 74.934 | B | C |

Sumber : Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung 2023

Tabel 1. 4
Rekapitulasi Pencapaian Kinerja Karyawan Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung

| No | Unsur-Unsur Di Nilai | Target (%) | | | Pencapaian (%) | | |
|--------------------------------------|----------------------|------------|------|------|----------------|--------------|--------------|
| | | Tahun | | | Tahun | | |
| | | 2020 | 2021 | 2022 | 2020 | 2021 | 2022 |
| 1. | SKP | | | | 50,58 | 50,60 | 45,23 |
| 2. | Perilaku Kerja | 100 | 100 | 100 | 33,08 | 30,27 | 29,70 |
| Jumlah | | | | | 83,66 | 80,87 | 74,93 |
| Kategori | | | | | Baik | Baik | Cukup |
| SKP = Sasaran Kerja Pegawai | | | | | | | |
| Jumlah = SKP + Perilaku Kerja | | | | | | | |

Sumber : Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung 2022

Pada tabel 1.3 pengukuran penilaian kinerja pegawai negeri sipil pada satuan kerja perangkat daerah di lingkungan pemerintah Kota Bandung pada tahun 2022 dan tabel 1.4 rekapitulasi pencapaian kinerja karyawan Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung, menunjukkan bahwa Disbudpar mengalami penurunan pada tahun 2022 dimana disbudpar diberi penilaian kinerja dengan jumlah 74,93 atau kategori cukup menurun dari tahun sebelumnya yaitu 2021 dimana Disbudpar Kota Bandung diberi nilai 80,87 atau kategori baik hal ini menunjukkan

bahwa terjadi beberapa permasalahan yang ada ialah terdapat pada sumber daya manusia yang menyangkut kinerja pegawainya.

Untuk lebih meyakinkan bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung ini maka dilakukan pembagian kuesioner pra survey kepada 30 responden yaitu karyawan secara acak di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 1.5 sebagai berikut:

Tabel 1. 5
Hasil Pra Survey Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung

| No | Dimensi | Frekuensi | | | | | Jumlah Responden | Jumlah Skor | Rata-Rata |
|-----------------------|----------------|-----------|--------|--------|-------|--------|------------------|-------------|-------------|
| | | STS (1) | TS (2) | KS (3) | S (4) | SS (5) | | | |
| 1. | Kualitas | 10 | 8 | 6 | 5 | 1 | 30 | 69 | 2,3 |
| 2. | Kuantitas | 3 | 7 | 14 | 2 | 4 | 30 | 87 | 2,9 |
| 3. | Tanggung Jawab | 7 | 7 | 10 | 2 | 4 | 30 | 79 | 2,63 |
| 4. | Kerjasama | 7 | 10 | 9 | 2 | 2 | 30 | 72 | 2,4 |
| 5. | Inisiatif | 1 | 8 | 8 | 6 | 7 | 30 | 100 | 3,3 |
| Skor Rata-rata | | | | | | | | | 2,70 |

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survey 2023

Berdasarkan tabel 1.5 nilai rata-rata hasil jawaban responden mengenai kinerja Pegawai sebesar 2,70. Apabila dilihat dari garis kontinum yaitu 2,70 berada di posisi kurang baik. Terdapat Dimensi yang nilainya masih dibawah rata-rata yaitu kualitas, tanggung jawab dan Kerjasama, 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 menjadikan kualitas kinerja menjadi dibawah rata-rata.

Kinerja pegawai mengalami penurunan dapat menjadi masalah disuatu Instansi yang mengakibatkan akan terhambatnyab dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Banyak cara yang harus dilakukan instansi untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Misalnya dengan menciptakan lingkungan yang nyaman, memberikan promosi jabatan, melakukan komunikasi yang baik antar pegawai dan 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. Salah satu faktornya adalah pengembangan karir, untuk dapat mencapai tujuan karir mereka dibutuhkan kinerja yang baik, selain itu program pengembangan karir diharapkan dapat membuat pegawai merasa terpacu untuk menunjukkan potensi atau kinerja terbaik mereka sebagai usaha untuk mendapatkan jabatan atau posisi yang mereka inginkan.

Penelitian terdahulu oleh Achmad Rozi dan Ayu Puspitasari (2021) menjadi jurnal pendukung bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. Dengan demikian terdapat berpengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Komunikasi juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Komunikasi dirasakan sangat penting dalam segala aspek kehidupan. Komunikasi mampu meningkatkan keharmonisan kerja dalam organisasi dan sebaliknya apabila komunikasi tidak efektif maka koordinasi akan terganggu dan mengakibatkan terganggunya proses pencapaian target dan tujuan instansi Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tiar Mirnasari dan Nia Septiana (2020) bahwa

variabel komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Pengembangan karir dan komunikasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, selain itu terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Mutia (2018) dan Sulaefi (2017) Kompetensi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir. Terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, Menurut Davis dalam Mangkunegara (2017:67) Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan motivasi, Maka dari itu diadakan pra survey yang memasukan variabel lain yang mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, dilakukan penelitian pendahuluan melalui pra survey kepada 30 orang pegawai pada dinas kebudayaan dan pariwisata Kota Bandung dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 1.6

Tabel 1. 6
Hasil Kuesioner Pra Survey Faktor-Faktor yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan

| No | Variabel | Dimensi | STS (1) | TS (2) | KS (3) | S (4) | SS (5) | Total | Rata- Rata |
|-----------------------|----------------|-----------------------------|------------|-----------|-----------|----------|-----------|-------|-------------|
| 1. | Motivasi Kerja | Kebutuhan Akan Prestasi | 0 | 5 | 7 | 10 | 8 | 111 | 3,7 |
| | | Kebutuhan Akan Afiliasi | 2 | 8 | 2 | 12 | 6 | 102 | 3,4 |
| | | Kebutuhan Akan Kekuasaan | 4 | 2 | 4 | 14 | 6 | 106 | 3,53 |
| Skor rata-rata | | | | | | | | | 3,54 |
| 2. | Disiplin Kerja | Ketepatan Waktu | 0 | 2 | 5 | 15 | 8 | 119 | 3,96 |
| | | Ketaatan Terhadap Peraturan | 0 | 0 | 2 | 20 | 8 | 126 | 4,2 |
| | | Tanggung jawab Kerja | 0 | 3 | 7 | 15 | 5 | 112 | 3,73 |
| | | Tugas dan Kewajiban | 1 | 3 | 7 | 9 | 10 | 114 | 3,8 |
| Skor rata-rata | | | | | | | | | 3,92 |
| 3. | Komunkasi | Komunikasi Ke Arah Bawah | 2 | 8 | 2 | 12 | 6 | 102 | 3,4 |
| | | Komunikasi Ke Arah Atas | 7 | 7 | 10 | 2 | 4 | 79 | 2,63 |
| | | Komunikasi Lateral | 5 | 7 | 11 | 4 | 3 | 87 | 2,9 |

| No | Variabel | Dimensi | STS (1) | TS (2) | KS (3) | S (4) | SS (5) | Total | Rata- Rata |
|--|--------------------|-----------------------------|------------|-----------|-----------|----------|-----------|-------|-------------|
| Skor rata-rata | | | | | | | | | 2,97 |
| 4. | Kepemimpinan | Pengaruh Idealis | 0 | 0 | 8 | 18 | 4 | 116 | 3,86 |
| | | Motivasi yang Menginspirasi | 1 | 3 | 7 | 9 | 10 | 114 | 3,8 |
| | | Simulasi Kecerdasan | 0 | 0 | 2 | 20 | 8 | 126 | 4,2 |
| | | Pertimbangan Individual | 0 | 1 | 3 | 16 | 10 | 125 | 4,21 |
| Skor rata-rata | | | | | | | | | 4,01 |
| 5 | Lingkungan Kerja | Lingkungan Fisik | 0 | 0 | 2 | 18 | 10 | 128 | 4,27 |
| | | Lingkungan Non-Fisik | 0 | 0 | 0 | 19 | 11 | 131 | 4,37 |
| Skor rata-rata | | | | | | | | | 4,31 |
| 6 | Pengembangan Karir | Peningkatan Kemampuan | 3 | 9 | 7 | 6 | 3 | 91 | 3,0 |
| | | Tingkat Kepuasan Kerja | 1 | 3 | 7 | 9 | 10 | 114 | 3,8 |
| | | Sikap dan perilaku karyawan | 3 | 6 | 10 | 6 | 5 | 9,4 | 3,1 |
| Skor rata-rata | | | | | | | | | 3,3 |
| Jumlah Skor = Nilia F | | | | | | | | | |
| Rata-rata = Total : Jumlah Karyawan (30) | | | | | | | | | |
| Skor rata-rata = Total rata-rata : Jumlah Indikator | | | | | | | | | |

Sumber : Hasil olah data Pra Survey 2023

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat disimpulkan bahwa tanggapan karyawan mengenai 6 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan yang memperoleh nilai terendah yaitu variabel Pengembangan Karir dengan hasil skor rata-rata 3,3 dan Komunikasi dengan hasil rata-rata skor sebesar 2,97. Dengan begitu dapat diketahui bahwa yang diduga menjadi penyebab kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung belum berada pada rentang nilai sangat baik adalah Pengembangan Karir dan Komunikasi

Menurut Sutrisno (2017:165) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir berarti organisasi/perusahaan/pimpinan telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir pegawai selama bekerja. Berikut data yang diperoleh dalam kuesioner

mengenai variabel Pengembangan karir yang bermasalah dalam pra survey dengan menyebarkan kepada 30 orang pegawai pada Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 7
Hasil Kuesioner Pra Survey Variabel Pengembangan Karir

| Dimensi | STS (1) | TS (2) | KS (3) | S (4) | SS (5) | Total | Rata- Rata |
|-----------------------------|------------|-----------|-----------|----------|-----------|-------|------------|
| Peningkatan Kemampuan | 3 | 9 | 7 | 6 | 3 | 91 | 3,0 |
| Tingkat Kepuasan Kerja | 1 | 3 | 7 | 9 | 10 | 114 | 3,8 |
| Sikap dan perilaku karyawan | 3 | 6 | 10 | 6 | 5 | 94 | 3,1 |
| Skor rata-rata | | | | | | | 3,3 |

Sumber : Hasil olah data Pra Survey 2023

Berdasarkan Tabel 1.7 dapat dilihat dari hasil kuesioner pra survey variabel Pengembangan Karir memiliki skor rata-rata sebesar 3,3 hal ini merupakan kategori kurang baik. Terdapat tiga dimensi dalam variabel Pengembangan Karir dan dimensi yang memiliki skor rendah adalah dimensi Peningkatan Kemampuan dan Sikap dan perilaku pegawai yang menunjukkan bahwa instansi kurang dapat memahami sikap emosional dan mencintai pekerjaan serta sikap yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja yang dimiliki pegawainya. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, jika perusahaan memiliki pengembangan karir yang baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula, semakin tinggi tingkat pengembangan karir maka akan meningkatkan kinerja pegawainya.

Dilakukan wawancara dengan Kepala Sumber Daya Manusia Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata kota Bandung untuk memperkuat penelitian. Masalah dalam pengembangan karir yaitu masih ada pegawai yang kurang meningkatkan dalam kemampuannya dalam bekerja masih ada pegawai yang enggan untuk

menunjukkan sikap dan perilaku untuk memiliki keinginan nilai yang kompetitif untuk bersaing dengan pegawai lainnya di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

Variabel komunikasi menjadi skor rata-rata terendah setelah Pengembangan Karir. Menurut Andrew E. Sikula (2017:145) “Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain”. sehingga komunikasi memperoleh pengaruh dan mengalami perubahan tingkah laku yang sesuai dengan komunikator. Berikut data yang diperoleh dalam kuesioner mengenai variabel Komunikasi yang bermasalah yang ditunjukkan di dalam pra survey dengan menyebarkan kepada 30 orang pegawai pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 8
Hasil Kuesioner Pra Survey Variabel Komunikasi

| Dimensi | STS (1) | TS (2) | KS (3) | S (4) | SS (5) | Total | Rata- Rata |
|--------------------------|--------------------|-------------------|-------------------|------------------|-------------------|--------------|-------------------|
| Komunikasi Ke Arah Bawah | 2 | 8 | 2 | 12 | 6 | 102 | 3,4 |
| Komunikasi Ke Arah Atas | 7 | 7 | 10 | 2 | 4 | 79 | 2,63 |
| Komunikasi Lateral | 5 | 7 | 11 | 4 | 3 | 87 | 2,9 |
| Skor rata-rata | | | | | | | 2,97 |

Sumber : Hasil olah data Pra Survey 2023

Berdasarkan tabel 1.8 hasil kuesioner pra-survei untuk variabel komunikasi kerja Pegawai skor rata-rata yang diperoleh yaitu 2,97 Hal tersebut dikategorikan belum optimalnya komunikasi pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung Terdapat tiga dimensi dalam variabel Komunikasi dan dimensi yang memiliki skor rendah adalah dimensi Komunikasi Ke arah atas dan komunikasi lateral karena masih terdapat pegawai yang tidak mengadukan ketika sedang mengalami kesulitan dalam bekerja kepada atasan dan masih adanya pegawai yang

tidak memberikan informasi kepada rekan kerja sehingga pegawai tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya tersebut karena kurangnya komunikasi yang baik antar pegawai.

Wawancara dengan Kepala Kepegawaian di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung dilakukan untuk memperkuat penelitian, berkaitan dengan Komunikasi ada beberapa karyawan yang kurang berkomunikasi dengan atasan sehingga tugas dari atasan tidak dijalankan dengan baik serta masih ada pegawai yang kurang berkomunikasi antar pegawai lainnya yang berdampak pada kurangnya kinerja yang dihasilkan terutama antar bidang di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung.

Permasalahan yang dijabarkan dalam hasil pra survey dapat dilihat kedua variabel mengalami masalah yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Didukung dengan penelitian terdahulu oleh Siti Saidah dan Sri Langgeng Larasati (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pengembangan karir dan Komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan di atas ini Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung dijadikan sebagai objek penelitian karena dari uraian permasalahan di atas dalam hal Pengembangan Karir dan komunikasi di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung masih dirasa kurang maksimal. Maka dengan demikian penulis melakukan penelitian di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung dengan memberikan judul: **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung”**.

1.2 Identifikasi Masalah Dan Rumusan Masalah

Identifikasi dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan sebagai langkah awal yang digunakan untuk merumuskan dan mendefinisikan mengenai permasalahan yang bertujuan untuk memudahkan dan memahami hasil penelitian.

Permasalahan dalam penelitian meliputi faktor-faktor yang diindikasikan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. Pembahasan mengenai identifikasi dan rumusan masalah akan diketahui lebih rinci dibawah ini

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Pengembangan Karir

- a) Kurangnya Peningkatan Kemampuan yang dilakukan oleh pegawai dalam bekerja
- b) Kurangnya Sikap dan perilaku yang dicerminkan oleh para pegawai

2. Komunikasi

- a) Kurangnya Komunikasi Ke arah atas atau kepada pimpinan yang dilakukan oleh pegawai
- b) Kurangnya Komunikasi Lateral antar pegawai

3. Kinerja Pegawai

- a) Kurangnya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan.
- b) Kurang baik nya kualitas kerja yang dimiliki karyawan
- c) Kurangnya sikap kerjasama karyawan untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besar :

1. Bagaimana Pengembangan Karir Pada Dinas kebudayaan dan pariwisata kota bandung
2. Bagaimana Komunikasi Pada Dinas kebudayaan dan pariwisata kota bandung
3. Bagaimana Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung
4. Seberapa besar Pengaruh Pengembangan Karir dan Komunikasi secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa :

1. Pengembangan Karir Pada Dinas kebudayaan dan pariwisata kota bandung
2. Komunikasi pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung
3. Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung
4. Besarnya Pengaruh Pengembangan Karir dan Komunikasi secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat bermanfaat bukan hanya bagi penulis, tetapi dapat berguna juga bagi mereka yang membacanya. Adapun hasil penelitian ini dapat berguna bagi :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian dalam pendalaman bagi pengaruh Pengembangan Karir dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.
2. Menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan Kinerja Pegawai.
3. Sebagai ilmu pengetahuan agar dapat kesesuai antara teori dan praktek khususnya terkait Kinerja
4. dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
5. Dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan Pengembangan Karir dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penulisan selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak antara lain :

1. Bagi peneliti

Hasil ini diharapkan menambah pengetahuan, pengalaman tersendiri dan dapat dijadikan bahan studi perbandingan antara teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dengan praktek yang ada selama penelitian.

2. Bagi Instansi

- a) Penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan kesimpulan dan saran-saran atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya

meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas dan Kebudayaan Kota Bandung

- b) Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan evaluasi atas masalah yang
- c) dihadapi sebagai bahan perbaikan dalam upaya meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas dan Kebudayaan Kota Bandung

3. Bagi pihak lain

- a) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk pengembangan ilmu mengenai Pengembangan Karir dan komunikasi terhadap Kinerja Pegawai.

Dijadikan sebagai informasi yang bermanfaat untuk para pembaca yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama.