

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan dunia saat ini semakin maju dan modern, banyak teknologi canggih yang berhasil diciptakan demi memudahkan pekerjaan manusia, tetapi secanggih apapun peralatan seperti elektronik dan mesin-mesin modern, tidak akan mampu beroperasi dengan baik tanpa campur tangan manusia.

Sumber daya manusia atau pegawai merupakan faktor yang sangat menentukan dalam menggerakkan kegiatan suatu organisasi dan berfungsi sebagai alat utama untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Setiap organisasi dalam kegiatannya membutuhkan pegawai yang ahli pada bidangnya.

Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur utama sumber daya manusia yang mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Pembentukan aparatur pemerintah yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai serta kinerja dari instansi. Kebutuhan sumber daya manusia yang potensial dalam dunia kerja modern, membutuhkan sumber daya manusia sebagai pegawai yang memiliki kemampuan handal, jujur, dan profesional agar dapat mengabdikan pada negara dan dapat melayani masyarakat dengan maksimal.

Indonesia memiliki banyak dinas daerah yang menjalankan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan. Dinas merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah yang berfungsi untuk menyelenggarakan perumusan

kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya. Pemberian perizinan dan pelaksanaan pelayanan umum, serta pembinaan pelaksanaan tugas sesuai lingkup tugasnya. Maka dapat dilihat dari Tabel 1.1 informasi yang didapat dari Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kota Bandung mengenai daftar penilaian kinerja pegawai dinas di Kota Bandung yang memiliki penilaian kinerja terbaik dan hingga kurang baik, sehingga dapat dilihat kualitas kinerja pegawai yang dimiliki oleh masing-masing dinas. Berikut urutan daftar dinas-dinas berdasarkan penilaian kinerja pegawai pada tahun 2020-2022 sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Daftar Penilaian Kinerja Pegawai Dinas di Kota Bandung tahun 2020-2022**

| No | Nama Dinas-Dinas                           | 2020 | 2021 | 2022 | Keterangan  |
|----|--|------|------|------|-------------|
| 1  | Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana | 80   | 83   | 90   | Baik        |
| 2  | Dinas Kebudayaan dan Pariwisata            | 85   | 78   | 87   | Baik        |
| 3  | Dinas Komunikasi dan Informatika           | 83   | 81   | 88   | Baik        |
| 4  | Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan      | 84   | 80   | 85   | Baik        |
| 5  | Dinas Penataan Ruang                       | 79   | 77   | 80   | Baik        |
| 6  | Dinas Pekerjaan Umum                       | 78   | 80   | 79   | Cukup       |
| 7  | Dinas Pemuda dan Olahraga                  | 80   | 75   | 78   | Cukup       |
| 8  | Dinas Perpustakaan dan Kearsipan           | 78   | 80   | 73   | Cukup       |
| 9  | Dinas Pendidikan                           | 81   | 73   | 65   | Kurang Baik |
| 10 | Dinas Pangan dan Pertanian                 | 80   | 75   | 64   | Kurang Baik |

Sumber: Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kota Bandung 2020

Berdasarkan data yang diperoleh dari Tabel 1.1 menunjukkan bahwa Dinas Pendidikan Kota Bandung menduduki peringkat kesembilan dari sepuluh dinas - dinas di Kota Bandung dengan mengalami penurunan yang sangat signifikan dengan memperoleh nilai terakhir pada tahun 2022 sebesar 65, tentu jika dibandingkan dengan dinas lainnya Dinas Pendidikan memiliki penurunan yang sangat signifikan dan rendah, apalagi jika dibandingkan dengan Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana menduduki peringkat pertama dengan memperoleh

penilaian kinerja yang terus meningkat pada setiap tahunnya, ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung masih dikatakan kurang baik dari dinas - dinas Lainnya. Maka peneliti tertarik melakukan penelitian di Dinas Pendidikan Kota Bandung karena ingin mengetahui kinerja Pegawai dalam mencapai tujuan instansi.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah disebutkan bahwa pendidikan merupakan salah satu bidang pemerintahan yang wajib dilaksanakan oleh Kabupaten/Kota. Berkenaan dengan kewajiban tersebut Pemerintah Kota Bandung telah menetapkan kewenangan daerah sebagai daerah otonom yang ditetapkan dalam Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 02 Tahun 2001 tentang Kewenangan Daerah Kota Bandung sebagai Daerah Otonom.

Selain itu dasar hukum untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan, telah ditetapkan pula Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 08 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung. Dan Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 1380 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pendidikan.

Program pembangunan daerah merupakan program atau agenda strategis kepala daerah pada periode RPJMD yang akan menjadi prioritas atau target selama lima (5) tahun yang secara langsung didedikasikan untuk mencapai sasaran daerah. Dalam implementasinya program pembangunan daerah dilaksanakan dalam penyelenggaraan urusan yang menjadi kewenangan daerah.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian mengatur kedudukan, kewajiban, hak, dan pembinaan PNS yang dilaksanakan berdasarkan sistem karir dan sistem prestasi kerja. Tetapi dengan adanya reformasi, undang-undang tersebut diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian yang ditetapkan tanggal 30 September 1999 dan berlaku sebagai rujukan dalam manajemen PNS sampai dengan saat ini, termasuk di dalamnya mengatur hal-hal yang berkaitan dengan kinerja dan disiplin PNS.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki integritas, efektif, bersih, berkualitas dan sadar akan tanggung jawab, profesional, kompeten, akuntabel, dan disiplin yang baik maka akan mempunyai kinerja yang baik pula. Jika PNS di Disdik Kota Bandung mempunyai kinerja yang baik maka sasaran-sasaran dan program-program dari Disdik akan terlaksana secara efektif dan efisien.

**Tabel 1. 2**  
**Unsur-unsur Penilaian SKP dan Perilaku Kerja**

| No.   | SKP         | Perilaku Kinerja    |
|-------|-------------|---------------------|
|       | Unsur-unsur | Unsur-unsur         |
| 1.    | Kuantitas   | Orientasi Pelayanan |
| 2.    | Kualitas    | Integritas          |
| 3.    | Waktu       | Komitmen            |
| 4.    | Biaya       | Disiplin            |
| 5.    | -           | Kerja sama          |
| 6.    | -           | Kepemimpinan        |
| Bobot | 60%         | 40%                 |

Sumber: Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011

Pada tabel 1.2 unsur-unsur penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) menurut Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011 terdiri atas 4 (empat) unsur SKP dan 6 (enam) unsur Perilaku Kerja yakni unsur-unsur SKP antara lain yaitu kuantitas, kualitas, waktu serta biaya, Adapun unsur-unsur dari perilaku kinerja yakni orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinan.

Unsur-unsur tersebut sangatlah penting bagi instansi pemerintahan maupun perusahaan untuk meningkatkan kinerja Pegawai, dengan adanya unsur tersebut instansi pemerintahan maupun perusahaan dapat mengetahui kualitas para Pegawai. Penilaian akhir dari prestasi kerja adalah dengan cara menggabungkan penilaian SKP dengan penilaian perilaku kerja. Bobot nilai dari masing-masing adalah 60% bagi unsur SKP dan 40% bagi unsur perilaku kerja.

**Tabel 1.3**  
**Standar Nilai Kinerja Pegawai**

| No. | Nilai (%)  | Keterangan  |
|-----|------------|-------------|
| 1   | 91-keatas  | Sangat Baik |
| 2   | 76-90      | Baik        |
| 3   | 61-75      | Cukup       |
| 4   | 51-60      | Kurang      |
| 5   | 50-kebawah | Buruk       |

Sumber : Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011

Berdasarkan tabel 1.3 melalui Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011 dapat dilihat bahwa standar-standar nilai yang akhirnya dapat menentukan kinerja pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Kota Bandung akan dicocokkan menurut bobot terdapat di dalam tabel 1.2 diatas. Kinerja dapat dilihat dari hasil seorang pegawai menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat dikatakan baik apabila pegawai tersebut menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan sedikit kesalahan dalam pekerjaannya. Untuk mengetahui bagaimana pencapaian kinerja pada Dinas Pendidikan Kota Bandung sebagaiberikut :

**Tabel 1. 4**  
**Rekapitulasi Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung**

| No | Tahun | Nilai SKP | KompetensiKerja | Jumlah | Kategori |
|----|-------|-----------|-----------------|--------|----------|
| 1  | 2020  | 56.75     | 30.26           | 87.01  | Baik     |
| 2  | 2021  | 56.35     | 27.55           | 83.9   | Baik     |
| 3  | 2022  | 49.48     | 21.80           | 71.28  | Cukup    |

Sumber : Dinas Pendidikan Kota Bandung 2022

Berdasarkan tabel 1.4 hasil rekapitulasi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung dapat dilihat bahwa kinerja pada Dinas Pendidikan Kota Bandung adanya penurunan kinerja pegawai, pada tahun 2020 kinerja pegawai mendapatkan jumlah sebesar 87.01% dengan kategori baik, sedangkan pada tahun 2021 kinerja pegawai mendapatkan jumlah sebesar 83.9% dengan kategori baik, kemudian pada tahun 2022 mengalami penurunan dengan jumlah sebesar 71.28% dengan kategori cukup.

Peneliti melakukan wawancara yang berkaitan dengan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung yaitu masih ada beberapa pegawai yang kualitas kerjanya belum sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, pegawai menyelesaikan pekerjaan belum mencapai standar yang diharapkan, pegawai belum bisa menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan di dalam instansi serta kurangnya kedisiplinan mengenai waktu masuk dan pulang kerja pegawai didalam instansi.

Selain melakukan wawancara peneliti sebelumnya telah melakukan penyebaran pra-kuesioner pendahuluan kepada 20 responden pegawai tersebut yang menunjukkan hasil skor jawaban terendah dari pernyataan-pernyataan yang mengindikasikan adanya permasalahan-permasalahan pada beberapa indikator dari kinerja pegawai yang terjadi, dapat dilihat pada tabel 1.5

**Tabel 1. 5**  
**Hasil Kuesioner Pra survey Mengenai Kinerja Pegawai Tahun 2022 Pada**  
**Dinas Pendidikan Kota Bandung**

| No             | Pernyataan     | Frekuensi Jawaban |          |           |           |            | Total | Rata-rata |
|----------------|----------------|-------------------|----------|-----------|-----------|------------|-------|-----------|
|                |                | SS<br>(5)         | S<br>(4) | KS<br>(3) | TS<br>(2) | STS<br>(1) |       |           |
| 1              | Kualitas       | 1                 | 6        | 10        | 3         | 0          | 59    | 2,9       |
| 2              | Kuantitas      | 0                 | 8        | 11        | 1         | 0          | 67    | 3,3       |
| 3              | Kerjasama      | 0                 | 5        | 10        | 5         | 0          | 60    | 3         |
| 4              | Tanggung Jawab | 0                 | 4        | 3         | 13        | 0          | 51    | 2,5       |
| 5              | Inisiatif      | 0                 | 6        | 4         | 10        | 0          | 56    | 2,8       |
| Skor Rata-Rata |                |                   |          |           |           |            |       | 2.9       |

Sumber: hasil olahan data kuesioner pra-survei (2022)

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat bahwa hasil dari kuesioner pendahuluan mengenai kinerja pegawai yang dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Bandung yaitu sebesar 2.9 yang menyatakan bahwa kondisi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan fenomena yang telah peneliti uraikan, peneliti kemudian melakukan penelitian pendahuluan mengenai faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung. Hal tersebut sejalan dengan teori yang dijelaskan oleh Kasmir (2019:190-193) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pegawai untuk melakukan kinerja adalah Pelatihan, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Kompensasi, Stres Kerja, Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja. Faktor-faktor tersebut hendaknya diperhatikan oleh perusahaan sehingga kinerja Pegawai dapat optimal.

Berkenaan dengan fenomena yang telah dipaparkan dan teori yang dijelaskan oleh Kasmir tersebut, maka peneliti juga telah melakukan pra survey pada 20 responden yaitu pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung mengenai faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja pegawai yang berakibat pada

turunnya kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung. Maka pada halaman berikutnya peneliti akan menyajikan hasil pra survey mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bandung.

**Tabel 1. 6**  
**Faktor-faktor yang diduga Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung**

| No                               | Pertanyaan                                    | Frekuensi Jawaban |          |           |           |             | Skor | Rata-rata   |
|----------------------------------|---|-------------------|----------|-----------|-----------|-------------|------|-------------|
|                                  |   | SS<br>(5)         | S<br>(4) | KS<br>(3) | TS<br>(2) | STS<br>(1)  |      |             |
| <b>KEPEMIMPINAN</b>              |   |                   |          |           |           |             |      |             |
| 1                                | Pengarahan                                    | 3                 | 10       | 5         | 2         |             | 74   | 3.7         |
| 2                                | Komunikasi                                    | 5                 | 10       | 3         | 2         |             | 78   | 3.9         |
| 3                                | Pengambilan Keputusan                         | 5                 | 13       | 2         |           |             | 83   | 4.15        |
| 4                                | Memotivasi                                    | 4                 | 15       | 1         |           |             | 83   | 4.15        |
| <b>Skor Rata-rata</b>            |   |                   |          |           |           |             |      | <b>3.97</b> |
| <b>VARIABEL DISIPLIN KERJA</b>   |   | Frekuensi Jawaban |          |           |           |             | Skor | Rata-rata   |
|                                  |   | SS<br>(5)         | S<br>(4) | KS<br>(3) | TS<br>(2) | STS<br>(1)  |      |             |
| 1                                | Taat Terhadap Aturan Waktu                    | 4                 | 5        | 3         | 5         | 3           | 62   | 3.1         |
| 2                                | Taat Terhadap Peraturan Perusahaan            | 2                 | 4        | 7         | 6         | 1           | 60   | 3           |
| 3                                | Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan | 1                 | 3        | 9         | 3         | 4           | 54   | 2.7         |
| 4                                | Taat Terhadap Norma                           | 1                 | 3        | 12        | 3         | 1           | 60   | 3           |
| <b>Skor Rata-rata</b>            |   |                   |          |           |           |             |      | <b>2.95</b> |
| <b>VARIABEL MOTIVASI KERJA</b>   |   | Frekuensi Jawaban |          |           |           |             | Skor | Rata-rata   |
|                                  |   | SS<br>(5)         | S<br>(4) | KS<br>(3) | TS<br>(2) | STS<br>(1)  |      |             |
| 1                                | Kebutuhan Berprestasi                         | 3                 | 8        | 5         | 3         | 1           | 69   | 3.45        |
| 2                                | Kebutuhan untuk berafiliasi                   | 2                 | 10       | 4         | 4         |             | 70   | 3.5         |
| 3                                | Kebutuhan untuk berkuasa                      | 2                 | 8        | 7         | 1         | 2           | 67   | 3.35        |
| <b>Skor Rata-rata</b>            |   |                   |          |           |           |             |      | <b>3.43</b> |
| <b>VARIABEL LINGKUNGAN KERJA</b> |   | Frekuensi Jawaban |          |           |           |             | Skor | Rata-rata   |
|                                  |   | SS<br>(5)         | S<br>(4) | KS<br>(3) | TS<br>(2) | STS<br>(1)  |      |             |
| 1                                | Lingkungan Fisik                              | 4                 | 8        | 6         | 2         | 0           | 74   | 3.7         |
| 2                                | Lingkungan Non Fisik                          | 4                 | 8        | 7         | 1         | 0           | 75   | 3.75        |
| <b>Skor Rata-rata</b>            |   |                   |          |           |           |             |      | <b>3.72</b> |
| <b>Frekuensi Jawaban</b>         |   |                   |          |           |           | <b>Skor</b> |      |             |

| VARIABEL KOMPENSASI  |   | SS<br>(5)         | S<br>(4) | KS<br>(3) | TS<br>(2) | STS<br>(1) |      | Rata-rata   |
|--|---|-------------------|----------|-----------|-----------|------------|------|-------------|
| 1  | Kompensasi langsung                     | 2                 | 4        | 4         | 6         | 4          | 54   | 2.7         |
| 2  | Kompensasi tidak langsung               | 0                 | 8        | 2         | 9         | 1          | 57   | 2.85        |
| <b>Skor Rata-rata</b>  |   |                   |          |           |           |            |      | <b>2.77</b> |
| VARIABEL KOMUNIKASI  |   | Frekuensi Jawaban |          |           |           |            | Skor | Rata-rata   |
|  |   | SS<br>(5)         | S<br>(4) | KS<br>(3) | TS<br>(2) | STS<br>(1) |      |             |
| 1  | Internal                                | 4                 | 10       | 6         | 0         | 0          | 78   | 3.9         |
| 2  | Eksternal                               | 3                 | 8        | 6         | 2         | 1          | 70   | 3.5         |
| <b>Skor Rata-rata</b>  |   |                   |          |           |           |            |      | <b>3.70</b> |
| VARIABEL PELATIHAN   |   | Frekuensi Jawaban |          |           |           |            | Skor | Rata-rata   |
|  |   | SS<br>(5)         | S<br>(4) | KS<br>(3) | TS<br>(2) | STS<br>(1) |      |             |
| 1  | Instruktur                              | 4                 | 10       | 5         | 1         | 0          | 77   | 3,85        |
| 2  | Peserta Pelatihan                       | 5                 | 9        | 3         | 3         | 0          | 76   | 3,80        |
| 3  | Metode Pelatihan                        | 0                 | 18       | 2         | 0         | 0          | 78   | 3,90        |
| 4  | Materi                                  | 3                 | 14       | 3         | 0         | 0          | 80   | 4,00        |
| 5  | Tujuan                                  | 1                 | 13       | 4         | 2         | 0          | 73   | 3,65        |
| <b>Skor Rata-rata</b>  |   |                   |          |           |           |            |      | <b>3.84</b> |
| VARIABEL BUDAYA ORGANISASI                                   |   | Frekuensi Jawaban |          |           |           |            | Skor | Rata-rata   |
|  |   | SS<br>(5)         | S<br>(4) | KS<br>(3) | TS<br>(2) | STS<br>(1) |      |             |
| 1  | Inovasi dan keberanian mengambil resiko | 4                 | 12       | 4         | 0         | 0          | 80   | 4,00        |
| 2  | Orientasi tim                           | 3                 | 14       | 3         | 0         | 0          | 80   | 4,00        |
| 3  | Keagresifan                             | 1                 | 13       | 4         | 2         | 0          | 73   | 3,65        |
| <b>Skor Rata-rata</b>  |   |                   |          |           |           |            |      | <b>3.83</b> |
| VARIABEL STRES KERJA   |   | Frekuensi Jawaban |          |           |           |            | Skor | Rata-rata   |
|  |   | SS<br>(5)         | S<br>(4) | KS<br>(3) | TS<br>(2) | STS<br>(1) |      |             |
| 1  | Stres lingkungan                        | 0                 | 8        | 8         | 4         | 0          | 64   | 3,20        |
| 2  | Stres organisasi                        | 4                 | 12       | 4         | 0         | 0          | 80   | 4,00        |
| 3  | Stres individu                          | 1                 | 15       | 4         | 0         | 0          | 77   | 3,85        |
| <b>Skor Rata-rata</b>  |   |                   |          |           |           |            |      | <b>3.68</b> |
| <b>Rata-rata = Nilai x F : Jumlah Pegawai (20 Orang)</b>     |   |                   |          |           |           |            |      |             |
| <b>Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pertanyaan</b> |   |                   |          |           |           |            |      |             |

Sumber: Hasil Olahan Data Kuisioner Pra-Survey (2022)

Berdasarkan dari data pada tabel 1.6 pada halaman sebelumnya merupakan hasil pra survey mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dari hasil pra survey yang diberi tanda kuning diindikasikan yang paling bermasalah. Tabel tersebut menyimpulkan bahwa terdapat permasalahan mengenai disiplin

kerja dan kompensasi khususnya mengenai kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pra survey tersebut dapat diketahui bahwa yang menjadi tolak ukur kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bandung yaitu disiplin kerja dan kompensasi karena faktor-faktor tersebut memiliki nilai yang paling rendah diantara 6 variabel yang digunakan menjadi parameter penelitian. Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu Kompensasi dan Disiplin Kerja.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang di terima oleh seorang pegawai atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang. Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penginsentifan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penginsentifan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, pegawai akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pegawai akan menurun.

Menurut Afandi (2018:12) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya

dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan yang diharapkan. Berikut data rekapitulasi absensi seluruh pegawai sub bagian pada Dinas Pendidikan Kota Bandung pada tahun 2021-2022 yang berjumlah 171 pegawai untuk menunjang kelengkapan data dalam melakukan analisis

**Tabel 1. 7**  
**Rekapitulasi Absensi Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung Tahun 2021-2022.**

| Tahun  | Keterangan |           |      |       |      | Jumlah Absensi Pegawai |                           |
|--|------------|-----------|------|-------|------|------------------------|---------------------------|
|  | Mangkir    | Terlambat | Izin | Sakit | Cuti | Pegawai Absen          | Presentase Ketidakhadiran |
| 2021   | 9          | 7         | 3    | 76    | 2    | 97                     | 56%                       |
| 2022   | 10         | 66        | 14   | 17    | 19   | 126                    | 73%                       |
| <b>Persentase = Jumlah Pegawai absen : Jumlah Pegawai x 100%</b> |            |           |      |       |      |                        |                           |

Sumber : Data Absensi Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung 2021-2022

Berdasarkan table 1.7 menunjukkan bahwa ketidakhadiran pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bandung mengalami kenaikan. Hal ini dapat dibuktikan dengan perbandingan ketidakhadiran pegawai yang dilihat pada tahun 2021 ke tahun 2022 mengalami kenaikan 17%

Mangkir merupakan kata kerja transitif yang menggambarkan keadaan seseorang yang tidak hadir atau absen dari suatu kegiatan atau pertemuan tanpa alasan yang sah seperti halnya masih banyak pegawai yang melewatkan rapat tim sehingga menghambat dalam penyelesaian pekerjaan yang dilakukan secara tim.

Terlambat adalah suatu kondisi saat seseorang atau sekelompok orang tiba di suatu tempat melewati batas waktu yang ditentukan. Datang terlambat merugikan berbagai pihak, tidak hanya diri sendiri, tetapi juga orang lain. Keterlambatan bisa terjadi karena berbagai alasan, seperti kemacetan, cuaca buruk, dan ketidaksiapan diri sendiri. Terlambat juga merupakan bentuk pelanggaran tata tertib dan peraturan.

Disiplin kerja dan Kompensasi tidak dapat dipisahkan dengan Kinerja, karena disiplin kerja (contohnya absensi) merupakan salah satu penyebab untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai dan kompensasi merupakan penyokong agar seorang pegawai mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sehingga memiliki kinerja yang optimal. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018:83) kompensasi adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penginsentifan dari pelayanan mereka, sedangkan Menurut Hasibuan (2017:193) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengingat pentingnya pengaruh kompensasi dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan itu peneliti mengambil judul penelitian **“PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian**

Identifikasi masalah merupakan proses perumusan masalah yang akan diteliti. Sedangkan rumusan masalah merupakan gambaran permasalahan yang tercakup didalam penelitian.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkup masalah yang telah diuraikan sebelumnya. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, terlihat adanya permasalahan dalam kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung, diantaranya:

1. Permasalahan dari kinerja pegawai mengenai :
  - a. Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan belum mencapai kuantitas kerja yang telah ditentukan.
  - b. Masih ada beberapa pegawai yang memiliki kualitas kerja kurang baik.
  - c. Kinerja Pegawai yang belum memenuhi standar perusahaan.
2. Permasalahan dari kompensasi yaitu :
  - a. Kepuasan pegawai terhadap kompensasi yang di terima belum sesuai.
  - b. Rendahnya insentif yang di berikan terhadap pegawai.
  - c. Kurangnya bonus yang diterima pegawai.
3. Permasalahan dari disiplin kerja yaitu:
  - a. Kurangnya kesadaran beberapa pegawai tentang pentingnya disiplin kerja
  - b. Masih adanya pegawai yang datang dan pergi tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan.
  - c. Masih ada pegawai yang mangkir disaat jam kerja berlangsung.
  - d. Kurangnya ketaatan pegawai terhadap aturan berperilaku dalam pekerjaan.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas dapat dirumuskan masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Bandung sebagai berikut :

1. Bagaimana Kompensasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bandung.
2. Bagaimana Disiplin Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Bandung.
3. Bagaimana Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bandung.
4. Seberapa Besar Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung baik secara simultan maupun parsial.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah dan rumusan masalah di atas, adapun tujuan peneliti melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kompensasi Kerja Pegawai yang terjadi Pada Dinas Pendidikan Kota Bandung
2. Disiplin Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Bandung
3. Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bandung
4. Besarnya Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bandung secara simultan maupun parsial

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

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

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini dapat memberikan informasi, dan referensi dalam penelitian di bibidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya kajian tentang Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai. Adapun Kegunaan Teoritis dalam Penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dapat memperkaya konsep atau teori perkembangan ilmu manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.

2. Dapat mengetahui definisi serta Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat.
3. Dapat dijadikan bahan diskusi wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Diharapkan penelitian ini memberikan manfaat dalam aspek praktis bagi pihak pihak sebagai berikut:

##### **a. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini bagi peneliti dapat mengetahui beberapa hal yaitu:

1. Menambah pengetahuan dan melatih kemampuan dalam menganalisis suatu masalah.
2. Peneliti lebih memahami kompensasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai.
3. Menjadi lebih mengetahui mengenai masalah bidang Sumber Daya Manusia khususnya pada Dinas Pendidikan Kota Bandung

##### **b. Bagi Instansi**

1. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam mengkaji penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di Dinas Pendidikan Kota Bandung
2. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi yang bermanfaat dan sebagai bahan referensi tambahan untuk menggambarkan penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.