

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sebagai komponen utama dalam sebuah organisasi maupun instansi dalam melaksanakan tugas, fungsi dan semua kegiatan yang terdapat didalamnya (Arinata *et al.*, 2024). Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan faktor penting dalam organisasi pemerintah, karena Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah unsur pelaksana dan fungsi dari kegiatan pemerintah antara lain dalam kegiatan pelayanan (Manalu, 2020). Berikut adalah data Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam 5 tahun terakhir di Indonesia. Data yang dirilis di Badan Kepegawaian Negara (BPK) pada tahun 2023, yaitu:



Sumber: Badan Kepegawaian Negara (2023)

Grafik 1.1

Pergerakan Jumlah PNS Dalam 5 Tahun Terakhir

Berdasarkan grafik 1.1 tersebut menunjukkan bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia mengalami penurunan dari tahun 2019 hingga tahun 2023. Hal ini disebabkan oleh adanya penurunan minat masyarakat untuk

menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Berdasarkan keterangan yang disampaikan oleh pelaksana tugas Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) di Kompas (2023), mengatakan bahwa saat ini kemampuan atau performa sumber daya manusia yang bekerja di pemerintahan di nilai cukup rendah. Salah satu aspek penting dari sebuah organisasi pemerintah yang digunakan sebagai tolak ukur utama untuk mengukur kontribusi sumber daya manusia di Kementrian dan Instansi pemerintah adalah kinerja pegawai (Riyanto & Prasetyo, 2021). Kinerja suatu lembaga pemerintah bergantung pada upaya kolektif para pegawainya menuju pencapaian misi bersama (Keefer & Vlaicu, 2022).

Pelaksanaan suatu organisasi di pemerintahan khususnya dalam melaksanakan otonomi daerah, dibutuhkan pegawai dengan kinerja yang optimal (Hendriyan *et al.*, 2024). Instansi pemerintah dituntut untuk memberikan pelayanan pemerintahan yang terbaik (Arif, 2023), aktivitas instansi pemerintah dengan kinerja yang kurang baik akan berdampak pada citra instansi yang kurang baik. Untuk mengetahui capaian pelaksanaan tugas, setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) diwajibkan melakukan pengukuran kinerja dengan membandingkan antara Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Capaian Indikator Kinerja Sasaran dengan kriteria yang telah ditetapkan. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PKPNS). Berikut adalah Kriteria Capaian Kinerja Sasaran di Dinas Sosial di Kota Bandung, yaitu:

Tabel 1.1

Kriteria Capaian Kinerja Sasaran di Dinas Sosial Kota Bandung

No	Kategori/Interpretasi	Rata-Rata % Capaian
1	Sangat Baik	>90%
2	Baik	75-89%
3	Cukup	65-75%
4	Kurang	50-64%
5	Sangat Kurang	0-49%

Sumber: Badan Kepegawain Negara (2023)

Selain Capaian Kinerja Sasaran, Peraturan pemerintah No.30 Tahun 2019 tentang PKPNS juga membuat capain Indikator Kinerja Utama (IKU). Indikator Kinerja Utama (IKU), merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis Instansi pemerintah. Selain itu, untuk membandingkan antara capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) dengan kriteria yang telah ditetapkan serta memberikan informasi yang lebih transparan mengenai sebab-sebab tercapai atau tidak tercapainya kinerja yang diharapkan. Berikut adalah Kriteria Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Sosial Kota Bandung, yaitu:

Tabel 1.2

Kriteria Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU)

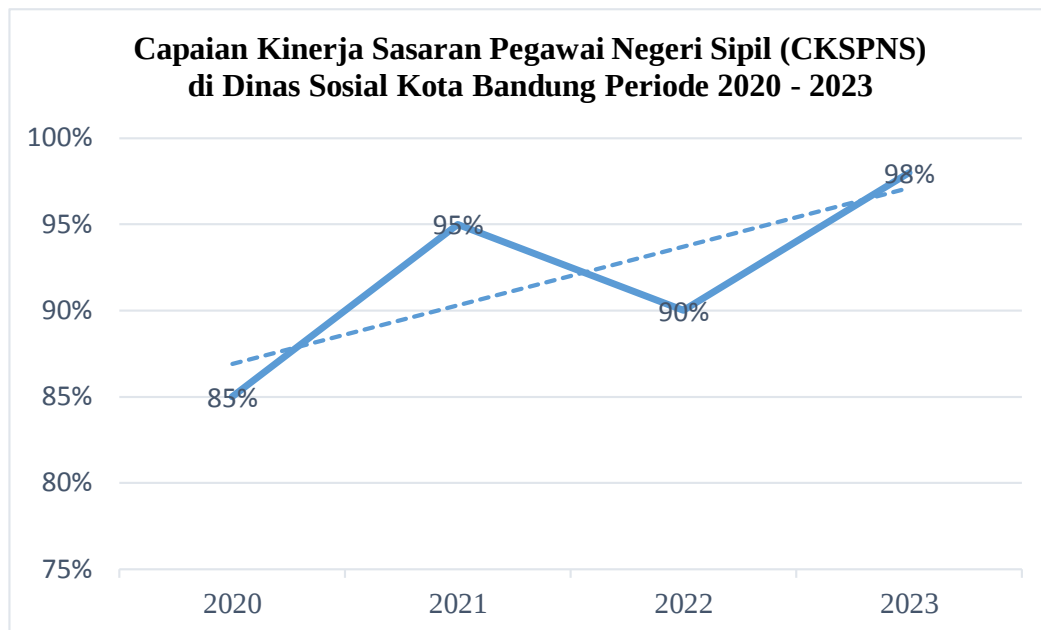
Persentase	Predikat
<100%	Tidak Tercapai
=100%	Tercapai/Sesuai Target
>100%	Melebihi Target

Sumber: Badan Kepegawaian Negara (2023)

Dinas Sosial Kota Bandung merupakan sebuah organisasi pemerintah pusat layanan kesejahteraan sosial mampu melayani 26 kategori Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS). Dinas Sosial Kota Bandung selaku Organisasi Perangkat Daerah (OPD) memiliki wewenang serta bertanggung jawab dalam hal penanganan permasalahan sosial di Kota Bandung. Visi Dinas Sosial Kota Bandung yaitu terwujudnya Kota Bandung yang unggul, nyaman, sejahtera dan agamis bermakna “Layanan dasar yang unggul dalam hal birokrasi, pembangunan manusia, insfratuktur, dan layanan publik lainnya akan menghadirkan kenyamanan dalam melakukan aktivitas sosial ekonomi sehari-hari, serta kemudahan dalam berinvestasi dan berwirausaha yang pada gilirannya akan secara terus menerus meningkatkan kesejahteraan warga masyarakat yang menjadi tujuan akhir pembangunan.

Selain itu, misi dari Dinas Sosial Kota Bandung yaitu membangun masyarakat yang humanis, agamis, berkualitas dan berdaya saing. Berikut adalah

capaian kinerja sasaran Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Sosial Kota Bandung dalam 4 tahun terakhir periode 2020 sampai dengan 2023, yaitu:



Sumber: Sekretariat Dinas Sosial Kota Bandung (2023).

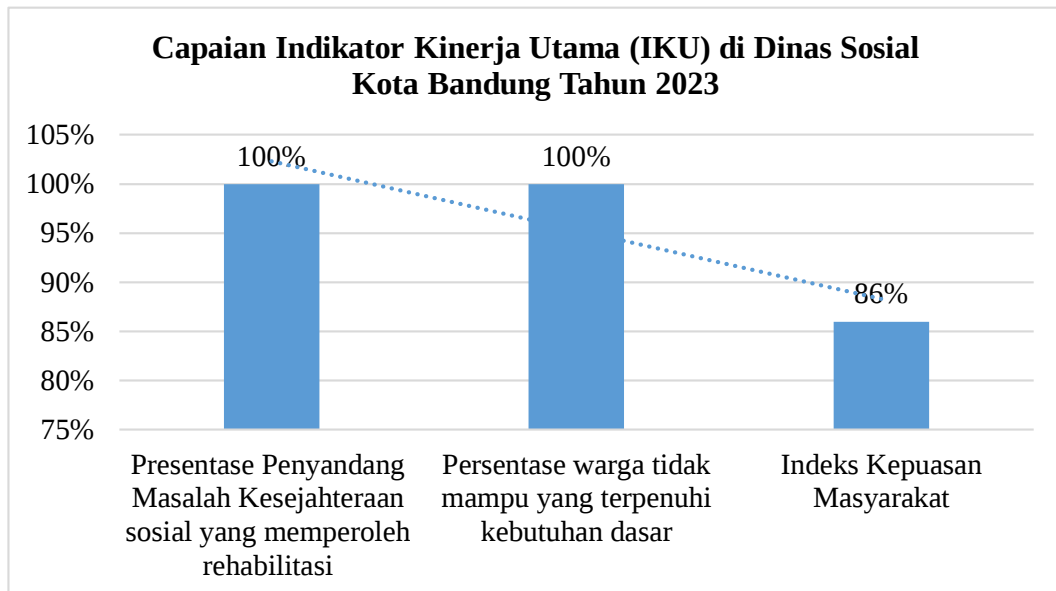
Grafik 1.2

Capaian Kinerja Sasaran PNS di Dinas Sosial Kota Bandung

Berdasarkan Grafik 1.2 tersebut menunjukkan bahwa Capaian Kinerja Sasaran Pegawai Negeri Sipil (CKS PNS) di Dinas Sosial Kota Bandung berdasarkan periode tahun 2020 sampai dengan tahun 2023 mengalami fluktuasi. Sehingga, hal ini menunjukkan belum optimalnya suatu kegiatan proses kinerja yang terjadi dari tahun ke tahun. Capaian Indikator Kinerja Sasaran diperoleh berdasarkan pengukuran atas Indikator Kinerja Sasaran Strategis yaitu yang berorientasi pada layanan, komitmen, kerja sama, inisiatif kerja, kepemimpinan. Capaian Kinerja Sasaran Pegawai Negeri Sipil (CKS PNS) tertinggi, terjadi pada tahun 2023 yaitu sebesar 98% dengan kategori sangat baik, sedangkan CKS PNS terendah terjadi pada tahun 2020 yaitu sebesar 85% dengan kategori baik.

Meskipun menunjukan tren positif, namun tetap perlu dilakukan peningkatan terhadap rata-rata CKS PNS agar berada pada kategori sangat baik

secara keseluruhan. Penurunan kinerja tersebut memberikan dampak terhadap kinerja instansi yang menurun, seperti tidak tercapainya target yang telah ditetapkan oleh lembaga Instansi. Selain data tersebut, kemudian diperoleh data capaian Indikator Kinerja Utama (IKU). Berikut capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) di Dinas Sosial Kota Bandung tahun 2023, yaitu:



Sumber: Dinas Sosial Kota Bandung (2023).

Grafik 1.3

Capaian Indikator Kinerja Utama Dinas Sosial Kota Bandung

Berdasarkan Grafik 1.3 tersebut menunjukkan bahwa capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Sosial Kota Bandung dalam menangani Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) yang memperoleh rehabilitasi dan persentase bagi warga yang tidak mampu dalam kategori tercapai. Namun, masih terdapat indikator yang tidak tercapai yaitu indeks kepuasan masyarakat sebesar 85%, sehingga perlu ditingkatkan supaya indeks kepuasan masyarakat semakin naik. Dampak dari indeks kepuasan masyarakat semakin naik adalah meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap Dinas Sosial Kota Bandung serta meningkatnya citra Instansi. Selain kinerja, etos kerja juga menjadi hal yang penting untuk meningkatkan kemajuan Dinas Sosial Kota Bandung.

Menurut Hermawati & Syofian (2023) mengatakan bahwa dengan etos kerja yang tinggi diharapkan pekerja akan bekerja dengan efektif dan efisien. Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Azizah, 2023), (Manani & Ngui, 2019), (Eliza *et al.*, 2020), serta (Luan & Thanh, 2022) menunjukkan bahwa terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja, yaitu disiplin kerja, pengetahuan, kepribadian, komitmen, kemampuan dan keahlian, kompetensi, serta etos kerja. Menurut Fitriyani *et al.*, (2019) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja yang dimiliki pegawai atau karyawan dapat dilihat dalam perilaku individu tersebut dalam bekerja seperti datang dan pulang kerja sesuai jam kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, jujur, dan memiliki semangat tinggi dalam bekerja. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan variabel etos kerja dan kompetensi.

Adapun peneliti memilih variabel tersebut berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan. Etos kerja memiliki peran dalam memprediksi kinerja (Meriac, 2012). Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja (Ginting, 2016). Berikut data tingkat keterlambatan pegawai Dinas Sosial Kota Bandung tahun 2023, yaitu:

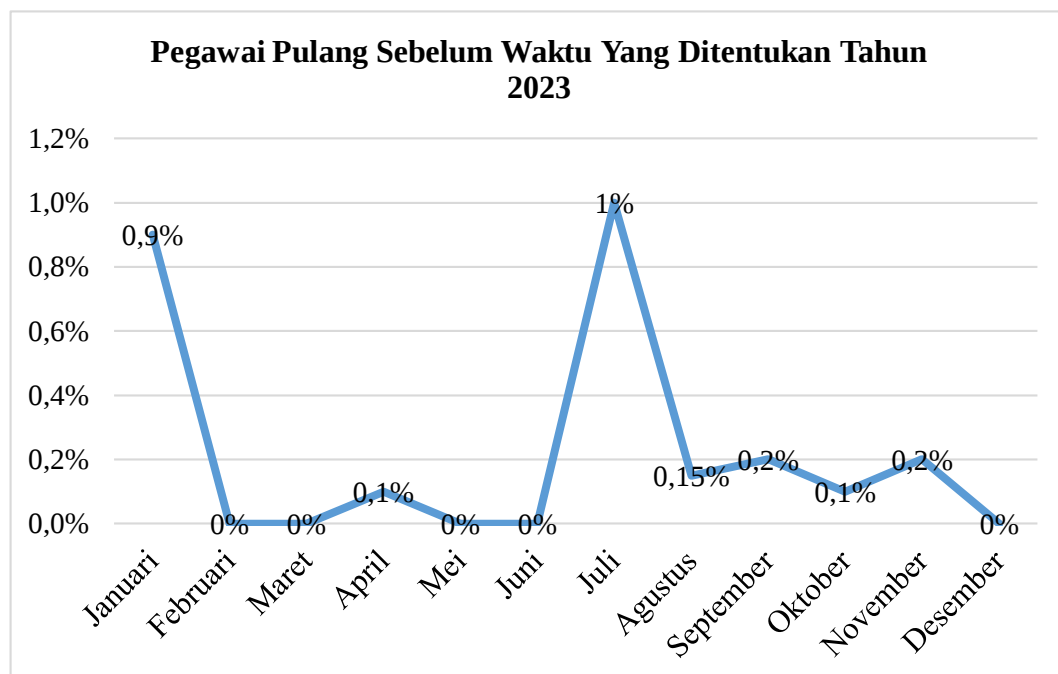


Sumber: Dinas Sosial Kota Bandung (2023)

Grafik 1.4

Intensitas Keterlambatan Pegawai Dinas Sosial Kota Bandung

Berdasarkan Grafik 1.4 tersebut menunjukkan bahwa intensitas keterlambatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Sosial Kota Bandung mengalami fluktuasi dari bulan Januari hingga bulan Desember tahun 2023. Dimana, persentase keterlambatan paling besar berada pada bulan Februari yaitu sebesar 1%. Pada bulan Agustus mengalami penurunan sebesar 0,35%, pada bulan September mengalami peningkatan kembali sebesar 0,42%. Akan tetapi, pada bulan Maret, Mei, Juni, dan Desember tidak ada keterlambatan, sehingga menunjukkan penurunan yang signifikan. Disiplin adalah kunci untuk mencapai target, sebab sulit untuk mewujudkan target optimal jika tidak adanya disiplin yang baik (Wahyuni *et al.*, 2022). Akibat dari keterlambatan pegawai, kemungkinan tujuan yang ditetapkan oleh Instansi tidak akan tercapai dengan efektif dan efisien serta berdampak pada penurunan kinerja. Selain itu, terdapat permasalahan mengenai pegawai pulang sebelum waktu yang ditentukan. Berikut data persentase pegawai pulang sebelum waktu ditentukan pada tahun 2023, yaitu:

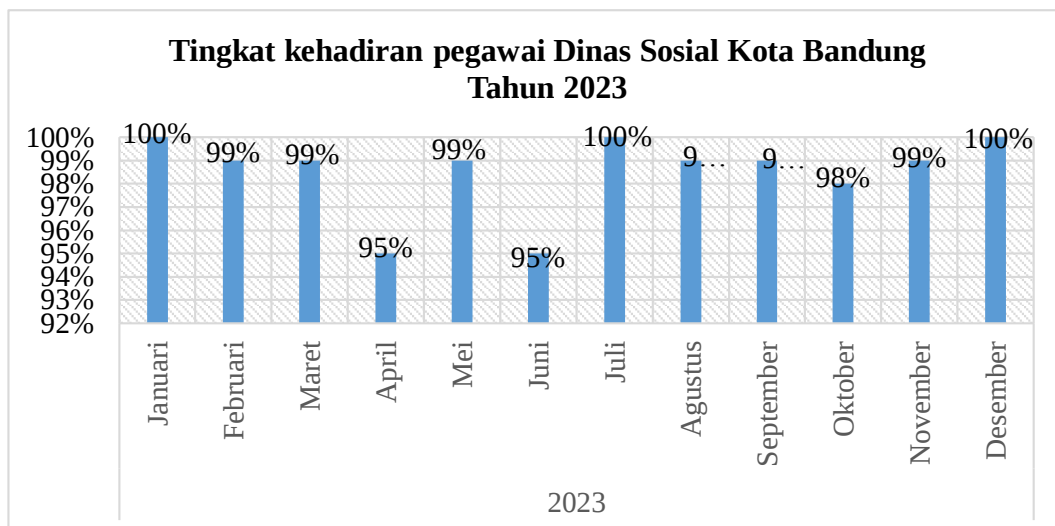


Sumber: Dinas Sosial Kota Bandung (2023)

Grafik 1.5

Pegawai Pulang Sebelum Waktu Yang Ditentukan

Berdasarkan Grafik 1.5 berikut menunjukkan masih adanya pelanggaran mengenai peraturan jam kerja seperti pegawai pulang sebelum waktu yang ditentukan. Dengan demikian, pemanfaatan waktu pegawai terbilang kurang maksimal, karena terdapat pegawai yang tidak mematuhi peraturan pada jam pulang kerja. Persentase terbesar terjadi di bulan Juli yaitu sebesar 1%, persentase terendah terjadi di bulan Februari, Maret, Mei, Juni dan Desember tidak adanya pegawai yang pulang sebelum waktu ditentukan. Selanjutnya, pada bulan Januari sebesar 0,9%, bulan April 0,1%, bulan Agustus 0,15%, bulan September 0,2%, bulan Oktober 1%, bulan November 2%, dimana mengalami fluktuasi. Akibat kurang disiplinnya pegawai pada jam pulang kerja, akan membawa dampak buruk pada karyawan lain yang taat akan peraturan dan memiliki etos kerja yang baik. Selain itu, tingkat kehadiran juga mengalami fluktuasi selama tahun 2023. Berikut data tingkat kehadiran pegawai Dinas Sosial Kota Bandung tahun 2023, yaitu:



Sumber: Dinas Sosial Kota Bandung (2023)

Grafik 1.6

Tingkat Kehadiran Pegawai

Berdasarkan grafik 1.6 tersebut menunjukkan tingkat kehadiran pegawai Dinas Sosial Kota Bandung mengalami fluktuasi. Dengan persentase paling tinggi berada di bulan Januari, bulan Juli dan bulan Desember yaitu sebesar 100%. Persentase paling rendah berada di bulan April dan Juni yaitu sebesar 95%.

Selanjutnya, di bulan Februari, bulan Maret, bulan Mei, bulan Agustus, bulan September, bulan November sebesar 99%, dan bulan Oktober 98%. Tingkat kehadiran dapat menggambarkan kedisiplinan dan komitmen pegawai dalam bekerja. Tinggi rendahnya tingkat absensi berpengaruh terhadap menurunnya produktivitas kerja pegawai, serta tidak tercapainya target dalam bekerja (Harahap, 2020). Beberapa penelitian terdahulu terkait variabel etos kerja terhadap variabel kinerja yang telah dilakukan oleh (Abun *et al.*, 2020), (Misiu & Wijono, 2022), (Goper *et al.*, 2023) menyatakan bahwa variabel etos kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Palgunadhi *et al.*, 2023), (Arfin, 2019), (Salsabella, 2022) menyatakan bahwa variabel etos kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja.

Selain etos kerja, kompetensi juga menjadi faktor penting dalam memperkuat kinerja (Salsabella, 2022). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi yaitu pelatihan, pendidikan serta kompetensi untuk dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai (Santika *et al.*., 2021). Suatu organisasi dapat berkembang dan mampu bertahan jika adanya dukungan dari pegawai-pegawai yang menguasai tugas di bidangnya. Kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati dan yang ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan (Marwansyah, 2019). Berikut data pelatihan jabatan pegawai Dinas Sosial Kota Bandung tahun 2023, yaitu:

Tabel 1.3
Data Pelatihan Jabatan pegawai Dinas Sosial Kota Bandung

NO	JABATAN	PELATIHAN STRUKTURAL	KEADAAN SEBENARNYA
1	Kepala Dinas	DIKLAT PIM II	SESUAI
2	Sekretariat	DIKLAT PIM III	SESUAI
3	Kabid Pemberdayaan Sosial	DIKLAT PIM III	SESUAI

4	Kabid Perlindungan dan jaminan sosial	DIKLAT PIM III	SESUAI
5	Sub. Bag Program analisis perencana ahli muda	DIKLAT PIM IV	SESUAI
6	Selaku ketua tim program	DIKLAT PIM IV	SESUAI
7	Tim kerja jaminan sosial korban bencana	DIKLAT PIM IV	TIDAK SESUAI
8	Tim pelayanan dan rujukan	DIKLAT PIM IV	TIDAK SESUAI
9	Tim perlindungan dan jaminan sosial	DIKLAT PIM IV	TIDAK SESUAI
10	Kabid rehabilitasi sosial	DIKLAT PIM II	TIDAK SESUAI
11	Tim rehasos anak dan lansia	DIKLAT PIM IV	SESUAI
12	Tim rehasos penyandang disabilitas	DIKLAT PIM III	SESUAI
13	Tim rehasos tuna sosial dan korban perdagangan orang	DIKLAT PIM IV	SESUAI
14	Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan	DIKLAT PIM III	TIDAK SESUAI
15	Kabid data dan informasi	DIKLAT PIM III	SESUAI
16	Tim Pengendalian Data	DIKLAT PIM IV	SESUAI
17	Tim pengaduan dan pelaporan	DIKLAT PIM IV	TIDAK SESUAI
18	Tim identifikasi dan penyusunan kapasitas	DIKLAT PIM IV	SESUAI
19	Kabid pemberdayaan sosial	DIKLAT PIM III	SESUAI
20	Sekretaris Tim Keuangan	DIKLAT PIM IV	SESUAI
21	Kepala UPT rumah singgah	DIKLAT PIM IV	SESUAI

Sumber: Dinas Sosial Kota Bandung (2023)

Berdasarkan tabel 1.3, pegawai Dinas Sosial Kota Bandung telah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh Instansi. Namun, masih terdapat ketidaksesuaian dalam pemberian pelatihan. Pentingnya pelatihan dan pengembangan pegawai tidak hanya bermanfaat bagi pegawai itu sendiri, tetapi juga memberikan keuntungan bagi organisasi. Dengan demikian meningkatnya kemampuan dan keterampilan pegawai mempengaruhi produktivitas kerja serta

berdampak pada peningkatan kinerja. Selain itu terdapat permasalahan mengenai kualifikasi dan kompetensi yang belum berjalan baik dengan jabatan yang akan diemban. Berikut data latar belakang dan gelar akademis pegawai di Dinas Sosial Kota Bandung tahun 2023, yaitu:

Tabel 1.4
Latar Bidang dan Gelar Akademis Pegawai

No	Jabatan	Gelar Akademis
1	Kepala Dinas Sosial	S.Sos.,M.Si. (Sosial,Sains)
2	Sekretaris Dinas Sosial	S.T.,M.AP.(Teknik,administrasi publik)
3	Kepala Bidang:	
	1. Sub Bidang Umum dan Pegawai	SH.,MH. (Hukum)
	2. Kepala Bidang rehabilitasi sosial	S.IP (Politik)
	3. Pemberdayaan sosial	SE.,M.Si (Ekonomi)
	4. Data dan informasi	S.Sos.,MT. (Sosial,Teknik)
	5. Perlindungan dan jaminan sosial	SH. (Hukum)
	6. UPT rumah singgah	S.S.,MTHM. (Sastra ,Teologi)
	7. Sub bagian TU UPT Rumah Singgah	S.Sos.,M.AP.(Sosial,Administrasi Publik)
3	Perencana Ahli Muda	S.IP., MT. (Politik,Teknik)
4	Bendahara	S.Sos (Sosial)
5	Analisis pengembangan SDM aparatur	SS. (Sastra)
6	Analisis pelayanan sosial	S.Pd. (Pendidikan)
7	Statistisi Ahli muda (Data dan Informasi)	S.Sos. (Sosial)
8	Statistisi Ahli muda (Data dan Informasi)	S.Si.,MT. (Sains Informasi,Teknik)
9	Analisis Data dan Informasi	S.Sos., MM, (Sosial, Manajemen)
10	Pranata Komputer Ahli Pertama	S.Kom (Komputer)
11	Pengelolaan Data Laporan dan Pengaduan	S.T (Teknik)

12	Pengelola Perlindungan Sosial	A,Md.
13	Pengelola Perlindungan Sosial	S.E (Ekonomi)
14	Penyuluh Sosial Ahli Muda	S.Sos.,M.M (Sosial,Manajemen)
15	Penyuluh Sosial Ahli Muda	SE.,M.M. (Ekonomi,Manajemen)
16	Pekerja Sosial Ahli Muda	MM. (Manajemen)
17	Pekerja Sosial Ahli Muda	S.H.,M.AP. (Hukum,Administrasi publik)
18	Pekerja Sosial Ahli Muda	SE. (Ekonomi)
19	Penyuluh Sosial Ahli Muda	SE.,MM.
20	Penyuluh Sosial Ahli Muda	MM (Manajemen)
21	Penyuluh Penanganan Masalah Sosial	S.Tr.Sos. (Sosial)
22	Pengelola Kesejahteraan Sosial	S.Tr.Sos (Sosial)
23	Analisis Rehabilitasi Masalah Sosial	S.Psi. (Psikolog)
24	Penyuluh Sosial Ahli Madya	S.Sos,M.AP (Sosial,Administrasi Publik)
25	Penyuluh Sosial Ahli Madya	S.IP.,M.Si. (Politik, Sains)
26	Penyuluh Sosial Ahli Madya	SH.,M.AP. (Hukum, Administrasi Publik)
27	Penyuluh Sosial Ahli Madya	AKS (Kesejahteraan Sosial)
28	Penyuluh Sosial Ahli Madya	S.Sos (Sosial)
29	Penyuluh Sosial Ahli Madya	S.Sos (Sosial)
30	Penyuluh Sosial Ahli Madya	S.I.Kom (Komunikasi)
31	Penyuluh Sosial Ahli Madya	S.Sos (Sosial)
32	Pekerja Sosial Ahli Pertama	S.Sos (Sosial)
33	Pekerja Sosial Ahli Pertama	S.Sos (Sosial)
34	Pekerja Sosial Ahli Pertama	S.Kesos (Kesejahteraan Sosial)
35	Pekerja Sosial Ahli Pertama	S.I.Kom (Komunikasi)
36	Pekerja Sosial Ahli Pertama	S.Sos (Sosial)
37	Pekerja Sosial Ahli Muda	M.M (Manajemen)
38	Penyuluh Sosial Ahli Pertama	S.ST (Teknik)
39	Penyuluh Sosial Ahli Pertama	S.ST (Teknik)
40	Penyuluh Sosial Ahli Pertama	S.Sos (Sosial)

41	Penyuluh Sosial Ahli Pertama	S.Sos (Sosial)
----	------------------------------	----------------

Sumber: Dinas Sosial Kota Bandung (2023)

Berdasarkan Tabel 1.4 tersebut menunjukkan sistem penempatan pegawai di Dinas Sosial Kota Bandung belum berjalan dengan baik, dibuktikan dengan adanya penempatan pegawai di suatu jabatan tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang seharusnya, hal ini menunjukkan kesenjangan antara kebutuhan kompetensi dengan penempatan pegawai yang dilakukan. Penting bagi instansi untuk memastikan bahwa penempatan pegawai didasarkan pada kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan jabatan yang akan diemban. Kesalahan dalam penempatan pegawai akan mengakibatkan timbulnya konflik pada diri pegawai yang berkaitan dengan pekerjaan yang kemudian dapat mengakibatkan menurunnya semangat kerja sehingga mengakibatkan penurunan kinerja (Sudiyantini *et al.*, 2023).

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya terkait dengan variabel kompetensi. (Bataineh, 2020), (Lumanaw, 2022), (Hendriyan *et al.*, 2024) menyatakan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja, berbeda dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Hermawati & Syofian, 2022), (Sirait *et al.*, 2022), serta (Sutaguna *et al.*, 2023) menyatakan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja. Merujuk pada penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, diketahui terdapat inkonsistensi hasil penelitian. Selain itu, berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka penulis mengidentifikasi masalah pada penelitian ini.

Pertama, pada variabel kinerja terdapat permasalahan mengenai Capaian Kinerja Sasaran Pegawai Negeri Sipil (CKS PNS) mengalami fluktuasi dan capaian Indikator Kinerja Utama (IKU), yaitu pada Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) berada di angka 85%, artinya tidak tercapai. Kedua, pada variabel etos kerja terdapat permasalahan mengenai tingkat keterlambatan pegawai mengalami fluktuasi, selain itu kurangnya kedisiplinan pegawai dalam ketaatan terhadap jam pulang kerja, serta rendahnya ketaatan pegawai dalam kehadiran. Ketiga, pada variabel kompetensi terdapat permasalahan mengenai ketidaksesuaian pegawai yang mengikuti pelatihan jabatan, serta latar bidang dan gelar akademis tidak sesuai

dengan posisi pekerjaan pegawai. Dengan demikian, etos kerja dan kompetensi kerja pegawai perlu ditinjau lebih lanjut dan dampaknya terhadap kinerja pegawai perlu diselidiki. Peneliti tertarik untuk menginvestigasi hambatan-hambatan yang terjadi pada Dinas Sosial Kota Bandung untuk mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas. Dengan demikian, penelitian ini berjudul **“Pengaruh Etos Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Sosial Kota Bandung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka rumusan masalah yang dikemukakan yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran umum variabel etos kerja, kompetensi, dan kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Sosial Kota Bandung?
2. Seberapa besar pengaruh variabel etos kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Sosial Kota Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Sosial Kota Bandung?
4. Seberapa besar pengaruh variabel etos kerja dan kompetensi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Sosial Kota Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui gambaran umum variabel etos kerja, kompetensi, dan kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Sosial Kota Bandung.
2. Mengetahui besarnya pengaruh variabel etos kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Sosial Kota Bandung.
3. Mengetahui besarnya pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Sosial Kota Bandung.

4. Mengetahui besarnya pengaruh variabel etos kerja dan kompetensi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Sosial Kota Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini terbagi atas dua manfaat yaitu aspek teoritis dan aspek praktis yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

a. Bagi penulis

Dapat mengaplikasikan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan dan menambah wawasan mengenai pengaruh etos kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Sosial Kota Bandung.

b. Bagi Instansi

Dengan adanya penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menghasilkan kesimpulan dan saran-saran terhadap masalah yang dihadapi instansi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dan instansi.

c. Bagi pihak lain

Sebagai bahan referensi dan ilmu pengetahuan bagi pihak yang membutuhkan informasi mengenai pengaruh etos kerja dan kompetensi terhadap kinerja.

2. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menambah ilmu pengetahuan serta wawasan bagi peneliti selanjutnya mengenai Pengaruh Etos Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian melaksanakan kegiatan penelitian ini di Dinas Sosial Kota Bandung yang berlokasi di Jalan Derwati No.22, Kota Bandung, Jawa Barat, Indonesia. Adapun tabulasi waktu dan pelaksanaan penelitian yang akan dilakukan, yaitu:

Tabel 1.5
Waktu dan Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Tahun 2024															
		Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Mencari Objek Penelitian																
2.	Penentuan Judul																
3.	Pengumpulan Data Awal																
4.	Penyusunan Bab I																
5.	Pembuatan Kuesioner																
6.	Penyebaran Kuesioner																
7.	Pengumpulan Data Akhir																
8.	Penyusunan Bab II																
9.	Penyusunan Bab III																
11.	Penyusunan Bab IV																
12.	Pengolahan Data																
13.	Penyusunan Bab V																
14.	Seminar																
15.	Revisi																

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)