

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Sejarah Pembentukan

Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung berlokasi di jalan Gandasari No. 151 Katapang Kabupaten Bandung. Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung merupakan Dinas yang aktivitasnya berhadapan langsung dengan masyarakat penerima layanan dalam bidang transportasi terutama pelayanan terminal angkutan penumpang umum yang merupakan salah satu bagian tugas pokok dan fungsi dari seksi Terminal.

Pembentukan Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung, berdasarkan pada Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 20 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi Dinas Daerah di Kabupaten Bandung sebagai perubahan dari Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 12 Tahun 2006 tentang Pembentukan Organisasi Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung memimpin, merumuskan, mengatur, membina, mengendalikan, mengkoordinasikan dan mempertanggungjawabkan kebijakan teknis pelaksanaan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang perhubungan.

1.1.1 Logo Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung

Berikut adalah logo dari Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung :



Gambar 1.1 : Logo Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung

Sumber: Laporan Triwulan Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung

1.1.2 Visi dan Misi Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung

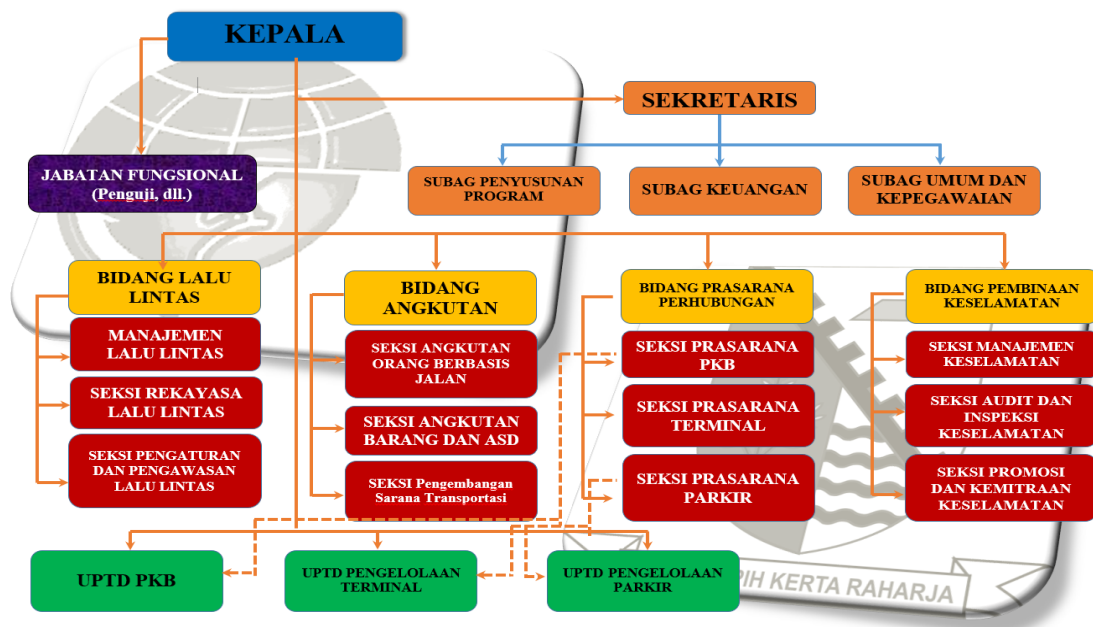
A. Visi

Terwujudnya Pelayanan Perhubungan yang Handal, Berdaya Saing dan Berwawasan Lingkungan

B. Misi

1. Mengembangkan sistem perhubungan yang handal
2. Meningkatkan kuantitas dan kualitas sarana prasarana pelayanan perhubungan
3. Memantapkan kehandalan operasional layanan jasa Perhubungan
4. Mengoptimalkan peran serta *stakeholders* dalam pengembangan sistem perhubungan
5. Memanfaatkan fungsi pendapatan asli daerah sebagai alat pengendalian sistem perhubungan

1.1.3 Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung



Gambar 1.2 Struktur organisasi Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung

Sumber : Laporan tahunan Dinas Perhungan Kabupaten Bandung

1.2 Latar Belakang penelitian

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya tidak akan terlepas dari peranan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan aset dalam sebuah perusahaan maupun instansi pemerintah yang perlu dikelola dengan baik sehingga organisasi dapat berjalan dengan efektif dan efisien, serta produktif.

Banyak hal yang dapat dilakukan oleh sebuah organisasi dalam memaksimalkan kinerja karyawannya dalam peningkatan kinerja perlu dilakukan pengevaluasian pencapaian kinerja dari tiap masing-masing individu. Menurut penelitian yang dilakukan Lina (2016;1) menegaskan bahwa *Performance Appraisal* (penilaian prestasi kerja) adalah faktor yang begitu penting yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan secara positif. Perlu adanya pengukuran penilaian kinerja untuk mengetahui seberapa optimalkah organisasi berjalan dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya.

Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung penilaian kinerja pegawai diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011, bahwa penilaian capaian Sasaran Kinerja Pegawai dapat dinilai melalui 4 Aspek kuantitas (target output), Aspek kualitas (target kualitas), Aspek waktu (target waktu), dan Aspek biaya (target biaya). Dalam penilaian kinerja tersebut memiliki kriteria yang dapat dilihat dalam Tabel 1.

Ketentuan penghitungan skor hasil penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung, diatur oleh Peraturan Bupati No 87 2017 rumus perhitungan kinerja output (dari LKB):

1. Rumus Penghitungan Kinerja Output (dari LKB)

$$\text{LKB} = \frac{\text{Realisasi capaian kinerja}}{\text{Target Kinerja}} \times 100\%$$

2. Rumus Perhitungan Kinerja Proses (dari AH)

$$\text{AH} = \frac{\text{Jumlah Waktu Kerja}}{\text{Standard Waktu Kerja}} \times 100\%$$

Apabila Jumlah waktu kerja pegawai melebihi standard waktu kerja, tetap dihitung batas maksimal 6000 menit/ bulan.

3. Penilaian Kinerja Bulanan memiliki bobot 70 persen dalam penghitungan Tambahan Penghasilan PNS :

4. Bobot 70 persen dari Penilaian Kinerja Sebagaimana dimaksud dalam ayat 3 terbagi dalam komposisi:

- a. Skor LKB sebesar 70 persen, dan
- b. Skor AH sebesar 30 persen.

Tabel 1.1

Kriteria penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negri Sipil

Kriteria Nilai	Keterangan
91-100	(Sangat Baik) Hasil kerja sempurna tidak ada kesalahan tidak ada revisi dan pelayanan di atas standar yang ditentukan dan lain lain.
76-90	(Baik) Hasil kerja mempunyai 1 (satu) atau 2 (dua) kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan sesuai standar yang telah ditentukan dan lainlain
61-75	(Cukup) Hasil kerja mempunyai 3 (tiga) atau 4 (empat) kesalahan kecil, dan tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan cukup memenuhi standar yang ditentukan dan lain-lain.
51-60	(Kurang) Hasil kerja mempunyai 5 (lima) kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan tidak cukup memenuhi standar yang ditentukan dan lain lain
50 ke bawah	(Buruk) Hasil kerja mempunyai lebih dari 5(lima) kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, kurang memuaskan, recisi, pelayanan di bawah satndar yang ditentkan lain-lain

Sumber : PP No.46/ 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara

Berikut adalah capaian nilai kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung pada tahun 2016, 2017, dan 2018 dapat dilihat pada tabel 1.2 :

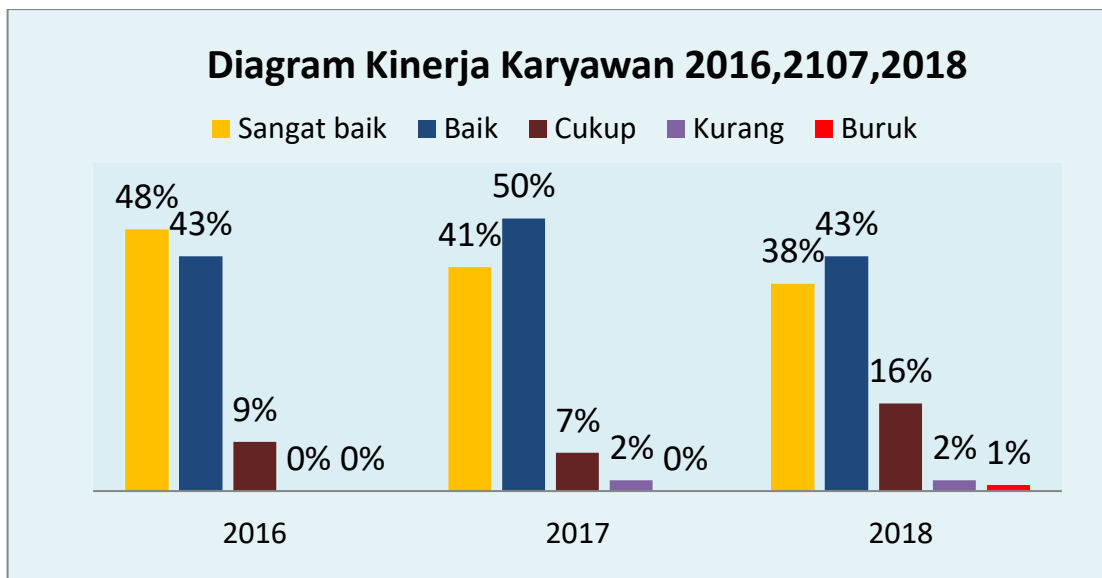
Tabel 1.2

Nilai Kinerja Karyawan 2016, 2017, 2018

Tahun	Kriterian Nilai Kinerja Karyawan					JUMLAH KARYAWAN
	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Buruk	
2016	73	81	16	0	0	170
2017	69	85	13	3	0	170
2018	65	77	27	4	2	170

Sumber : Data Kepegawaian Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung

Dari data persentase pada tabel 1.3 maka dapat dilihat grafik kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung tahun 2016, 2017 dan 2018 adalah sebagai berikut :



Gambar 1.3 Diagram Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung

Sumber : Data Kepegawaian Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa Kinerja karyawan dengan kategori “Sangat Baik” yang ditunjukkan dengan grafik batang berwarna Kuning mengalami penurunan yang mulanya sebesar 48% pada tahun 2016 kemudian mengalami penurunan menjadi 41% pada tahun 2017 dan tahun 2017 kinerja yang

kategori “sangat baik” menjadi 38% selanjutnya pada kategori “Baik” yang ditunjukkan pada grafik batang berwarna biru mengalami kenaikan pada tahun 2017 kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung yang berkategori “Baik” sebesar 43% kemudian mengalami penurunan pada tahun 2017 menjadi 50% dan pada tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 43% dengan begitu dapat dilihat bahwa kinerja karyawan di Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung dengan kategori “Baik” mengalami fluktuasi dalam kurun waktu tiga tahun terakhir. Selanjutnya pada Kategori “cukup” pada tahun 2016 sebesar 9% mengalami penurunan menjadi 7% pada tahun 2017, lalu pada Tahun selanjutnya mengalami peningkatan menjadi sebesar 16%. Selanjutnya pada kategori kurang sebesar 2% pada Tahun 2017 dan 2018. Lalu pada tahun 2018 pada kategori “buruk” sebesar 1%.

Hasil dari penilaian kinerja karyawan pada tabel 1.2 dan dapat dilihat pada gambar 1.3 dijelaskan bahwa kinerja karyawan berkategori “cukup” mengalami peningkatan pada tahun terakhir dan karyawan yang telah mengalami kinerja “sangat baik” dan “baik” mengalami penurunan. Serta pada kategori “kurang” dan “buruk” mengalami kenaikan jumlah pegawai.

Salah satu upaya dalam peningkatan kinerja adalah diterapkannya disiplin kerja dengan baik. Menurut Siagian (2014:305), pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fajrin (2018:1) yang dilakukan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tasikmalaya bahwa terdapat disiplin kerja berpengaruh sebesar 83% terhadap kinerja pegawai, sedangkan 17% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian. Penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Suci dan Idrus (2015:12) pada PT. Merpati Nusantara Airlines (persero) di Surabaya bahwa dengan Disiplin Kerja merupakan hal yang penting karena dengan menegakkan disiplin, maka karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan sehingga

pekerjaannya (kinerjanya) akan meningkat dan akan berdampak pada tujuan perusahaan yang dapat tercapai secara optimal.

Seluruh Pegawai Negara Sipil (PNS) di Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung harus mengikuti prosedur serta peraturan yang sudah dibuat oleh pemerintah negara. Kedisiplinan wajib diterapkan oleh setiap PNS di Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung. Sejalan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 pasal 229 mengenai penilaian kinerja dan disiplin PNS menegaskan bahwa untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS, Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin.

Sebagaimana yang tertera pada Peraturan Bupati No 87 tahun 2017 mengenai perilaku kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sebagai PNS, Perilaku kerja dan kedisiplinan pegawai yang dinilai agar terciptanya efektivitas pelaksanaan tugas, dan peningkatan mutu pelayanan kepada masyarakat, serta mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, Pemerintah Kabupaten Bandung perlu melakukan upaya perubahan dan perbaikan guna meningkatkan kualitas Aparatur Sipil Negara secara terencana dan terarah. Perilaku kerja dan kedisiplinan dinilai dari integritas, kehadiran, dan komitmen.

Integritas sebagaimana dimaksud merupakan perilaku kerja PNS yang mampu bertindak sesuai dengan nilai, norma, dan etika dalam organisasi. Pegawai dinilai memiliki nilai integritas sebagaimana dimaksud apabila pegawai selama melaksanakan tugas dalam satu tahun tidak melakukan pelanggaran ketentuan disiplin pegawai atau tidak menerima hukuman disiplin.

Jika pegawai melanggar ketentuan disiplin pegawai maka nilai integritas akan berkurang tergantung dari jenis hukuman disiplin terhitung mulai tanggal ditetapkan keputusan penjatuhan hukuman disiplin tersebut sampai dengan masa hukuman disiplin berakhir.

Nilai integritas pegawai dihitung dari jenis hukuman disiplin adalah sebagai berikut :

- a. Tidak dikenai hukuman disiplin, maka nilai integritas aspek hukuman disiplin minimal 77
- b. Dikenai hukuman disiplin ringan, maka nilai integritas aspek hukuman disiplin maksimal 76
- c. Dikenai hukuman disiplin sedang, maka nilai integritas aspek hukuman disiplin 50
- d. Dikenai hukuman disiplin berat, maka nilai integritas aspek hukuman disiplin 25

Berikut adalah hasil pencapaian nilai integritas pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung Pada Tahun 2016-2018, dapat dilihat pada tabel 1.3

Tabel 1.3

Nilai Integritas Tahunan Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung

Tahun	Nilai Integritas Tahunan Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung				JUMLAH KARYAWAN
	>77	51-76	26-50	25	
2016	143	27	0	0	170
2017	141	29	0	0	170
2018	137	31	0	2	170

Sumber : Data kepegawaian Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung

Berdasarkan data pada Tabel 1.3 terjadi penurunan nilai integritas pada kategori nilai > 77 pada kurun waktu 2 tahun terakhir yang mulanya sebanyak 143 pada tahun 2016 lalu turun menjadi sebanyak 141 pada tahun 2017 hingga pada tahun 2018 turun menjadi sebanyak 137. Selanjutnya pada kategori nilai 51 sampai 76 terjadi peningkatan yang mulanya sebanyak 27 pada tahun 2016 lalu meningkat sebanyak 29 pada tahun 2017, lalu mengalami peningkatan lagi menjadi sebanyak 31 pada tahun 2018. Selanjutnya berdasarkan dari data yang ada pada Tabel 1.3 pada tahun 2018 terdapat dua karyawan yang ada pada kategori paling kecil dimana hal tersebut tidak ada pada dua tahun sebelumnya.

Komitmen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 merupakan perilaku kerja PNS yang mampu dan memiliki motivasi dalam menyelaraskan sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/ atau golongan. Komitmen sebagaimana dimaksud diukur antara lain dengan:

- a. frekuensi kehadiran pegawai dalam mengikuti upacara peringatan hari besar Nasional/ kesadaran nasional; dan
- b. frekuensi kehadiran pada program kegiatan kerohanian,

Nilai komitmen pegawai sebagaimana dimaksud dihitung sebagai berikut:

- a. Keikutsertaan pegawai dalam upacara hari besar /kesadaran nasional dan program kegiatan kerohanian dalam satu tahun sekurang-kurangnya 80% dari jumlah hari upacara dan pelaksanaan kegiatan kerohanian sesuai ketentuan, maka nilai komitmen antara 91-100.
- b. Keikutsertaan pegawai dalam upacara hari besar /kesadaran nasional dan program kegiatan kerohanian dalam satu tahun antara <80% s.d > 60% dari jumlah hari upacara dan pelaksanaan kegiatan kerohanian sesuai ketentuan, maka nilai komitmen antara 76-90 poin.
- c. Keikutsertaan pegawai dalam upacara hari besar /kesadaran nasional dan program kegiatan kerohanian dalam satu tahun antara <60% s.d > 50% dari jumlah hari upacara dan pelaksanaan kegiatan kerohanian sesuai ketentuan, maka nilai komitmen antara 61-75 poin.
- d. Keikutsertaan pegawai dalam upacara hari besar /kesadaran nasional dan program kegiatan kerohanian dalam satu tahun antara <50% s.d > 25% dari jumlah hari upacara dan pelaksanaan kegiatan kerohanian sesuai ketentuan, maka nilai komitmen antara 51-60 poin.
- e. Keikutsertaan pegawai dalam upacara hari besar /kesadaran nasional dan program kegiatan kerohanian dalam satu tahun sebanyak >25% dari jumlah hari upacara dan pelaksanaan kegiatan kerohanian sesuai ketentuan, maka nilai komitmen 50 poin ke bawah.

Berikut adalah hasil pencapaian nilai komitmen pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung yang diperoleh dari perilaku kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung yang mampu dan memiliki motivasi dalam menyelaraskan sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/ atau golongan. Perilaku yang menyimpang dari peraturan akan mempengaruhi nilai komitmen pegawai sesuai dengan peraturan yang berlaku. Ditunjukkan pada tabel 1.4 mengenai nilai komitmen Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung Pada Tahun 2016, 2017 dan 2018, dapat dilihat pada tabel Tabel 1.4 :

Tabel 1.4

Nilai Integritas Tahunan Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung

TAHUN	NILAI KOMITMEN					JUMLAH KARYAWAN
	91-100	76-90	61-75	51-60	>50	
2016	159	11	0	0	0	170
2017	163	7	0	0	0	170
2018	155	13	0	0	2	170

Sumber : Data kepegawaian Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung

Berdasarkan data pada Tabel 1.3 terjadi penurunan nilai komitmen karyawan pada kategori nilai 91-100 pada kurun waktu tiga tahun terakhir yang mulanya sebanyak 159 pada tahun 2016, lalu terjadi peningkatan menjadi sebanyak 163 pada tahun 2017, hingga pada tahun 2018 turun menjadi sebanyak 155. Selanjutnya pada kategori nilai 76 hingga 90 terjadi penurunan yang mulanya sebanyak 11 pegawai pada tahun 2016, lalu menurun menjadi sebanyak 7 pegawai pada tahun 2017, lalu mengalami peningkatan lagi menjadi sebanyak 13 pegawai pada tahun 2018. Lalu pada kategori nilai terendah yaitu >50 terdapat dua pegawai dimana pada dua tahun sebelumnya tidak ada pegawai yang berada pada kategori ini.

Diatur dalam Peraturan Bupati No 86 tahun 2017 mengenai jam kerja dan hari kerja dilaksanakan dengan ketentuan hari kerja menjelaskan bahwa Perangkat Daerah yang melaksanakan ketentuan 5 hari kerja maka:

1. Masuk kerja: Jam 07:30 WIB
2. Pulang kerja: Jam 16:00 WIB

Perangkat Daerah yang melaksanakan ketentuan 6 hari kerja maka

1. Masuk Kerja : Jam 07:30 WIB
2. Pulang Kerja : Jam 14:00 WIB

Dalam pelaksanaan pengisian daftar kehadiran setiap karyawan wajib mengisi daftar kehadiran pada Daftar Hadir Elektronik (DHE) dengan menggunakan sidik jari yang sudah direkam sebelumnya. Toleransi keterlambatan dalam pengisian daftar hadir elektronik adalah 30 menit.

Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung menerapkan penilaian kehadiran dalam mengukur tingkat kedisiplinan seluruh karyawan. Nilai kehadiran tersebut memiliki beberapa indikator diantaranya adalah Tidak Hadir (TH), Terlambat Datang (TD), dan Pulang Cepat (PC). Penilaian kehadiran ini diatur sesuai dengan Peraturan Bupati No 89 2017 .berikut adalah ketentuan Indikator tersebut diantaranya adalah:

1. Tidak Hadir

Pelanggaran ketidakhadiran akan berdampak kepada persentase nilai kedisiplinan berupa pengurangan 5% dari nilai kedisiplinan. Tidak Hadir dengan alasan melaksanakan tugas kedinasan perlu dibuktikan dengan surat tugas, tidak hadir dikarenakan sakit perlu dibuktikan dengan surat sakit tertulis kepada atasan langsung dengan melampirkan surat dokter, dan tidak hadir dengan alasan cuti dibuktikan dengan memberikan surat cuti dari pejabat yang berwenang memberikan surat cuti sesuai dengan peraturan perundang undangan.

2. Terlambat Datang

Indikator pengukuran terlambat datang, terlambat kerja dari ketentuan jam masuk kerja yang berlaku yang ditetapkan maka akan ada pengurangan nilai kedisiplinan sebesar 1%. Jika terlambat dikarenakan tugas kedinasan maka sertakan surat tugas sesuai dengan ketentuan, terlambat hadir dikarenakan sakit perlu dibuktikan dengan surat sakit tertulis kepada atasan langsung dengan melampirkan surat dokter, dan terlambat

hadir dengan alasan *insidental* dibuktikan dengan memberikan surat dari yang bersangkutan dan diketahui oleh pimpinan.

3. Pulang Cepat

Indikator kedisiplinan yang didasarkan pada pulang cepat dari ketentuan jam kerja maka akan ada pengurangan nilai kedisiplinan sebesar 1%. Pulang cepat dikarenakan tugas kedinasan maka sertakan surat tugas sesuai dengan ketentuan, dan Pulang cepat dikarenakan sakit, musibah dan alasan lainnya maka perlu membuat surat keterangan dengan yang bersangkutan dan diketahui oleh pimpinan.

Standar kedisiplinan Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung diatur oleh Peraturan Bupati No 87 Tahun 2017 menjelaskan bahwa :

- a. Kehadiran pada hari kerja 81% s.d 100% dapat dinilai antara 91-100
- b. Kehadiran pada hari kerja 61 % s.d 80% dapat dinilai antara 76-90
- c. Kehadiran pada hari kerja 41 % s.d 60% dapat dinilai antara 61-75
- d. Kehadiran pada hari kerja 21 % s.d 40% dapat dinilai antara 51-60
- e. Kehadiran pada hari kerja < 21% dapat dinilai antara 50 ke bawah

Nilai disiplin tahunan merupakan nilai disiplin bulanan yang diakumulasikan yang dapat ditambah maupun dikurangi sesuai indikator lainnya yaitu ketaatan pegawai terhadap ketentuan perundang undangan yang berlaku. Dimana pelanggaran dan ketidaksesuaian nilai dengan standar yang berlaku maka akan dikenai sanksi. Tingkat hukuman disiplin terdiri dari ;Hukuman disiplin ringan ;Hukuman disiplin sedang, dan Hukuman disiplin berat.

Hukuman disiplin ringan berupa teguran lisan, teguran tertulis, dan Pernyataan tidak puas secara tertulis. Hukuman disiplin sedang berupa penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun. Hukuman disiplin berat diantaranya berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah 3 (tiga) tahun, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Tabel 1.5
 Nilai Kehadiran Tahunan Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung 2016,
 2017, dan 2018

Presantase Kehadiran Tahunan Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung						
Tahun	Kategori Nilai Kehadiran Tahunan					Jumlah
	81%-100%	61%-80%	41%-60%	51%-65%	>50%	
2016	80	72	18	0	0	170
2017	79	70	19	0	0	170
2018	76	72	22	0	2	170

Sumber : Data kepegawaian Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung

Berdasarkan Data pada Tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai kehadiran tahunan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung mengalami penurunan pada tahun terakhir pada kategori 81%-100% dari sebanyak 80 pegawai pada tahun 2016 menjadi sebanyak 79 pegawai pada tahun 2017, lalu pada tahun 2016 mengalami penurunan kembali menjadi sebanyak 76 pegawai. Selanjutnya pada kategori 61%-80% pada tahun 2016 sebanyak 72 pegawai dan mengalami penurunan pada tahun 2017 menjadi sebanyak 70 pegawai lalu mengalami penurunan pada tahun 2018 menjadi sebanyak 72 pegawai. Selanjutnya pada kategori 41%-60% pada tahun 2016 sebanyak 18 pegawai, pada tahun 2017 mengalami peningkatan menjadi sebanyak 19 pegawai, pada tahun 2018 mengalami peningkatan menjadi sebanyak 22 pegawai. Selanjutnya pada kategori >50% pada tahun 2018 sebanyak 2 pegawai dimana pada dua tahun sebelumnya tidak ada pegawai yang ada pada kategori tersebut.

Sesuai dengan Peraturan Bupati No 87 tahun 2017 Prilaku kerja dan kedisiplinan pegawai yang dinilai berdasarkan nilai integritas, kehadiran, dan komitmen bulanan. Nilai disiplin tahunan merupakan nilai disiplin bulanan yang diakumulasi serta dapat ditambah maupun dikurangi sesuai indikator lainnya yaitu ketaatan pegawai terhadap ketentuan perundang undangan yang berlaku. Berikut adalah nilai kedisiplinan tahunan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung tahun 2016, 2017, dan 2018 :

Tabel 1.6

Nilai Kedisiplinan Tahunan Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung

Nilai Kedisiplinan Tahunan Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung						
Tahun	91-100	76-90	61-75	51-60	>50	Jumlah
2016	89	49	32	0	0	170
2017	86	37	47	0	0	170
2018	75	40	53	0	2	170

Sumber : Data kepegawaian Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung

Berdasarkan data pada Tabel 1.3 terjadi penurunan nilai kedisiplinan pada kategori nilai 91-100 pada kurun waktu dua tahun terakhir yang mulanya sebanyak 89 pada tahun 2016 lalu terjadi penurunan menjadi sebanyak 86 pada tahun 2017 hingga pada tahun 2018 turun menjadi sebanyak 75. Selanjutnya pada kategori nilai 76 hingga 90 terjadi penurunan yang mulanya sebanyak 49 pada tahun 2016 lalu meningkat sebanyak 37 pada tahun 2017, lalu mengalami peningkatan lagi menjadi sebanyak 40 pada tahun 2018. Selanjutnya pada kategori nilai 61 hingga 75 pada tahun 2016 sebanyak 32 pegawai, mengalami peningkatan pada tahun 2017 menjadi sebanyak 47 pegawai, lalu pada tahun 2018 terjadi peningkatan menjadi sebanyak 53 pegawai. Lalu pada kategori nilai terendah yaitu >50 terdapat dua pegawai dimana pada dua tahun sebelumnya tidak ada pegawai yang berada pada kategori ini.

Berdasarkan hal tersebut, maka disimpulkan terdapat kesenjangan yang terjadi antara teori dan temuan kenyataan yang terjadi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung yaitu penurunan nilai kedisiplinan yang diengaruhi oleh turunya nilai komitmen, nilai kehadiran, serta nilai integritas karyawan. Sesuai dengan uraian fenomena tersebut juga berdasarkan hasil dari penelitian yang sudah dilakukan oleh para peneliti terdahulu. Hal tersebut yang menjadi ketertarikan penulis dalam melakukan sebuah penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung.

1.3 Perumusan Masalah

Menurut Kasmir (2016;12) Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi usaha pegawai untuk menjalankan pekerjaannya secara bersungguh-sungguh. Disiplin kerja dapat berupa waktu dan lain-lain. Berdasarkan data yang sudah dipaparkan di atas muncul sebuah fenomena dalam Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung bahwa terjadinya penurunan capaian nilai kinerja pada tahun 2016 hingga tahun 2018 dalam kategori sangat baik dan juga baik, serta adanya peningkatan pada kategori cukup, kurang dan buruk pada tahun terakhir. Selain itu berdasarkan data yang sudah dipaparkan di atas terjadinya penurunan indikator kedisiplinan diantaranya nilai kehadiran, nilai komitmen karyawan, serta nilai integritas karyawan pada 3 tahun terakhir yang berdampak pada penurunan nilai kedisiplinan keseluruhan karyawan.

Pada penelitian ini akan melihat seberapa besar tingkat disiplin kerja yang diterapkan, tingkat kinerja karyawan yang ada di Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung dan seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung. Masalah ini perlu dikaji lebih dalam lagi mengingat pentingnya disiplin kerja karyawan dalam melakukan tugas atau pekerjaan sangat diperlukan agar organisasi dapat mencapai visi dan misinya.

1.4 Pernyataan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, penulis mengangkat beberapa pertanyaan yang akan menjadi dasar serta batasan penelitian yang akan dilakukan penulis. Pertanyaan tersebut diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar disiplin kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung ?
2. Seberapa besar kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung ?
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja pada kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung ?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar disiplin kerja yang ada di Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung
2. Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dari aspek teoritis maupun aspek praktis, yaitu :

1.6.1 Aspek Teoritis

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis melalui teori Disiplin kerja dan Kinerja, sekaligus menjadi bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi para peneliti selanjutnya.

1.6.2 Aspek praktis

Manfaat dari penelitian ini diharapkan juga menjadi sumbangan pemikiran bagi Dinas Perhubungan kabupaten bandung dalam upaya penerapan disiplin kerja dan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan yang lebih baik.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

1.7.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Adapun lokasi penelitian diadakan di wilayah kerja Dinas perhubungan Kabupaten Bandung di jalan Gandasari No. 151 Katapang Kabupaten Bandung.

1.7.2 Waktu dan Periode Penelitian

Penelitian ini dimulai pada bulan September 2018 hingga selesai, dengan objek penelitian karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung sejumlah 170 Karyawan.

1.8 Sistematika Penulisan

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari delapan sub-bab yang menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian latar belakang penelitian, permusan masalah, pertanyaan

penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan tugas akhir.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab dua terdiri dari dua sub-bab yang membahas uraian teori-teori dan penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian, yang bisa dijadikan landasan penelitian dan kerangka pemikiran yang membahas rangkaian penalaran yang akan digunakan.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab tiga menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang dapat menjawab atau menjelaskan masalah penelitian, meliputi uraian tentang karakteristik penelitian, alat pengumpulan data, tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data dan sumber data, validitas dan reliabilitas, dan teknik analisis data dan pengujian hipotesis.

4. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi uraian hasil penelitian dan pembahasan yang kronologis dan sistematis, sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian

5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab lima menguraikan tentang kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran untuk melengkapi kekurangan dalam penulisan tugas akhir