**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Penelitian**

Dewasa ini lingkungan masyarakat Indonesia mengalami perubahan yang sangat cepat menuntut peran masyarakat untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Menghadapi perubahan-perubahan yang muncul di lingkungan masyarakat, maka perlu adanya organisasi-organisasi sebagai bentuk pengelompokkan sosial yang paling rasional dan efisien. Masyarakat merupakan pengelompokkan dan berlangsungnya interaksi manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Karena pada dasarnya manusia dilahirkan di dalam organisasi, dididik melalui organisasi dan hampir sebagian besar masa hidup dan bekerja untuk kepentingan organisasi.

Organisasi merupakan sekumpulan orang dalam suatu kelompok untuk mencapai tujuan secara bersama. Secara umum, organisasi dapat didefinisikan sebagai sebuah sistem yang terdiri dari sekumpulan individu terhadap pembagian kerja kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan secara sistematis dan struktural.

Selain itu, organisasi dapat diartikan sebagai wadah/tempat orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional, sistematis, terorganisir, terencana, terkendali dan terpimpin dalam memanfaatkan sumber daya yang digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama.

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam pencapaian tujuannya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya tedapat manusia-manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat dimana dia bekerja dapat mengalami peningkatan serta berkembang lebih baik lagi. Dalam pencapaian tujuan organisasi, sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk dikembangkan, maka dari itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, karyawan, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hal ini dilakukan untuk menjawab tantangan zaman yang selalu membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi. Seiring dengan perkembangan zaman dan perputaran waktu, jumlah sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan semakin dibutuhkan. Tanpa keberadaan faktor yang satu ini, maka pencapaian tujuan organisasi akan terhambat.

Peran manusia dalam instansi pemerintah sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu instansi semata-mata tergantung pada sumber daya manusianya. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap kegiatan instansi. Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi secara efektif dan efisien. Pegawai merupakan penggerak kegiatan dalam suatu instansi. Dalam melaksanakan tugas, pegawai memerlukan petunjuk kerja dari pimpinan instansi itu sendiri agar pelaksanaanya sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja sehingga menciptakan kedisiplinan dalam kerja. Oleh karena itu perlu diadakannya upaya  semaksimal mungkin untuk memberdayagunakan sumber daya manusia yang dimilikinya untuk mendapatkan produktivitas dan kinerja yang tinggi.

Kinerja dalam kata lain yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan suatu kegiatan organisasi berarti bagaimana cara menjalankan tugas yang telah dilimpahkan kepadanya, dengan mempunyai rasa tanggung jawab pada diri sendiri dan memang perlu dipertanggungjawabkan dari segala sesuatu yang telah dikerjakan. Kinerja dalam [organisasi](http://id.wikipedia.org/wiki/Organisasi) merupakan jawaban, berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja dapat diartikan pula sebagai penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai dan kinerja organisasi.

**Lembaga Administrasi Negara** mengemukakan pengertian kinerja adalah sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan, apabila suatu instansi melakukan aktivitas instansi dengan kinerja yang kurang baik maka citra instansi akan kurang baik. Meningkatnya kinerja pegawai bukanlah suatu hal yang timbul secara tiba-tiba dari pegawai tetapi kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya yaitu kedisiplinan. Kedisiplinan pegawai merupakan faktor yang tidak dapat diabaikan begitu saja. Tanpa kedisiplinan yang tinggi, pegawai tidak akan taat/patuh dan selalu mengabaikan perintah serta kurang bertanggung jawab dengan jabatan yang dia pegang.

Untuk mencapai ke arah kinerja pegawai yang tinggi, masalah kedisiplinan merupakan hal yang sangat urgen, selain sebagai kewajiban moral kedisiplinan juga berfungsi komitmen pegawai sebagai wujud timbal balik antara instansi dengan pegawai. Kedisiplinan pegawai perlu dipupuk dan dipelihara dengan baik, karena apabila pegawai tidak disiplin akan mengakibatkan selain melambatkan pelaksanaan tugas juga akan menimbulkan akibat-akibat yang buruk terhadap instansi, dalam ruang lingkup yang lebih besar akan memundurkan kualitas suatu bangsa.

Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku. Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan.

Kedisiplinan dapat dilakukan dengan pelatihan diantaranya dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat dapat mendorong semangat kerja, gairah kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

Kedisiplinan dapat diartikan pula sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Pelaksanaan kedisiplinan itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh para pegawainya karena dengan kurangnya kedisiplinan para pegawai akan bekerja kurang baik dan kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja pegawai menjadi turun sehingga tujuan organisasi/instansi terhambat.

Adapun menurut Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimuat di dalam Bab II Pasal (2) UU Nomor 43 Tahun 1999, ada beberapa keharusan yang harus dilaksanakan, yaitu :

1. Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, serta melaksanakan perintah-perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berhak.
2. Melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat sesuai dengan bidang tugasnya.
3. Menggunakan dan memelihara barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya.
4. Bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, sesama Pegawai Negeri Sipil dan atasannya.

Disamping itu untuk membina PNS yang indisipliner telah ditetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, disebutkan ada tiga tingkatan dan jenis hukuman disiplin pada Pegawai Negeri Sipil. Hukuman disiplin terdiri dari :

1. Hukuman disiplin ringan,
2. Hukuman disiplin sedang dan
3. Hukuman disiplin berat.

Kecamatan Sukajadi Kota Bandung sebagai instansi/badan pemerintahan yang bergerak di bidang pelayanan publik yang meliputi kegiatan pengawasan, pengendalian, dan penertiban terhadap segala sesuatu mengenai pelayanan publik di lingkungan Kecamatan Sukajadi Kota Bandung.

Pegawai Kecamatan Sukajadi Kota Bandung merupakan instansi pemerintah yang bertugas memberikan pelayanan kepada publik secara efektif, efisien, transparan dan akuntabel dalam menyelenggarakan tugas Negara, Pemerintah dan Pembangunan. Kedudukan dan peranannya yang penting menyebabkan pegawai-pegawainya senantiasa dituntut supaya memiliki kepatuhan, kesetiaan dan ketaatan penuh secara maksimal dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Menurut keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor : 239/IX/6/8 Tahun 2003, tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta Tuntutan Peningkatan Kinerja Pelayanan, maka Kecamatan Sukajadi Kota Bandung harus meningkatkan kinerja aparatur yang bekerja di Kantor Kecamatan Sukajadi Kota Bandung.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memperhatikan kedisiplinan pegawai supaya dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat yang ada di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung.

Berdasarkan hasil penjajagan yang dilakukan peneliti, bahwa kinerja pegawai pada Kecamatan Sukajadi Kota Bandung masih rendah, indikator rendahnya kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja yang dimiliki pegawai Kecamatan Sukajadi Kota Bandung masih rendah kinerjanya dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat. Contohnya : Dalam peraturan dan prosedur pelayanan, belum tersosialisasi secara optimal kepada seluruh lapisan masyarakat.
2. Penggunaan jam kerja, diantaranya keterlambatan dalam menjalankan tugas pegawai dan meninggalkan tempat kerja pada jam kerja, sehingga mempengaruhi pada penyelesaian pekerjaan. Contohnya : Beberapa pegawai terlihat datang terlambat dengan alasan tempat tinggalnya yang jauh dengan kantor kecamatan ada pula yang melakukan kegiatan yang diluar tugas/pekerjaan kantor.

Permasalahan tersebut diduga terjadi oleh adanya faktor-faktor sebagai berikut :

1. Kemampuan pegawai Kecamatan Sukajadi Kota Bandung dalam melaksanakan tugasnya masih belum optimal.
2. Ketegasan pimpinan Kecamatan Sukajadi Kota Bandung yang kurang dalam menerapkan sanksi bagi pegawai yang indisipliner.

Berdasarkan latar belakang penelitian, penulis tertarik dan berkeinginan untuk meneliti lebih lanjut tentang kedisiplinan dan kinerja Pegawai Negeri Sipil, khususnya di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung dengan judul : **“Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sukajadi Kota Bandung”.**

1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut maka yang dijadikan permasalahan adalah kinerja pegawai di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung, rendahnya kinerja pegawai disebabkan kurangnya kedisiplinan pegawai. Dari pernyataan tersebut, dapat diidentifikasikan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sukajadi Kota Bandung?
2. Faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam usaha meningkatkan kinerja bagi pegawai di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung?
3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk menanggulangi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam usaha meningkatkan kinerja bagi pegawai di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung?
4. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**
	1. **Tujuan Penelitian**
5. Menemukan data dan informasi mengenai hal yang berkenaan dengan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sukajadi Kota Bandung.
6. Mengembangkan data dan informasi untuk mengetahui hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sukajadi Kota Bandung.
7. Menerapkan data dan informasi tentang usaha-usaha yang dilakukan dalam menanggulangi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sukajadi Kota Bandung.
	1. **Kegunaan Penelitian**
8. Secara teoritis, memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama kuliah di Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.
9. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mangenai masalah kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung.
10. **Kerangka Berpikir**

Untuk memberikan gambaran yang jelas tentang fokus kajian dalam penelitian ini penulis mencoba mengemukakan beberapa konsep sebagai dasar acuan dalam melatarbelakangi Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sukajadi Kota Bandung.

Kedisiplinan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu instansi, oleh karena itu kedisiplinan akan menentukan sejauh mana kinerja pegawai di dalam instansi.

Berikut ini peneliti akan mengemukakan pengertian kedisiplinan menurut beberapa para ahli :

**Handoko** **(2014 : 208),** menjelaskan : **“Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”.**

Berdasarkan pengertian di atas disiplin merupakan pelaksanaan tugas yang sesuai dengan standar-standar organisasi.

**Keith Davis** dalam **Mangkunegara** **(2011 : 129),** yaitu :

***Dicipline is management action to enforce organization standards.* (Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi).**

Berdasarkan pengertian di atas disiplin kerja merupakan pelaksanaan tugas yang berdasarkan pada pedoman-pedoman organisasi.

**Siagian** **(2013 : 305),** menjelaskan :

**Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.**

Berdasarkan pengertian di atas pendisiplinan pegawai merupakan suatu usaha untuk memperbaiki sikap dan perilaku pegawai agar terciptanya prestasi kerja yang baik.

**Sutrisno** **(2013 : 89),** menjelaskan :

**Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.**

Berdasarkan pengertian di atas disiplin pegawai merupakan suatu sikap dan tindakan pegawai yang dibatasi dengan peraturan-peraturan organisasi.

**Sinungan** **(2000 : 134),** menjelaskan : **“Kedisiplinan sebagai sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan”.**

Berdasarkan pengertian di atas kedisiplinan merupakan suatu sikap seseorang untuk mematuhi segala aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

**Simamora** **(2006 : 610),** menjelaskan :

**Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi.**

Berdasarkan pengertian di atas disiplin merupakan suatu kesungguhan pegawai dalam melaksanakan tugas dengan adanya pengendalian serta pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar.

**Fathoni** **(2006 : 172),** menjelaskan : **“Disiplin sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”.**

Berdasrkan pengertian di atas disiplin merupakan kesadaran seseorang untuk mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

Selanjutnya **Fathoni (2006 : 172),** menjelaskan :

**Kedisiplinan diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.**

Berdasarkan pengertian di atas kedisiplinan merupakan perilaku pegawai dalam mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan sesuai peraturan-peraturan organisasi.

**Nitisemito** **(1980 : 260),** menjelaskan :

**Kedisiplinan lebih dapat diartikan suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.**

Berdasarkan pengertian di atas kedisiplinan merupakan sikap pegawai dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan aturan-aturan organisasi yang bersangkutan.

**Wursanto** **(1989 : 108),** menjelaskan :

**Pengertian disiplin dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berasal dari Bahasa latin *“Disciplina”* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan.**

Berdasarkan pengertian di atas disiplin merupakan latihan atau pengembangan sikap yang layak dalam menjalankan tugas.

**Moenir** **(1983 : 152),** menjelaskan : **“Disiplin adalah ketaatan yang sikapnya impersonal, tidak memakai perasan dan tidak memakai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi”.**

Berdasarkan pengertian di atas disiplin merupakan kesadaran seseorang untuk mentaati semua peraturan-peratuaran yang sudah ditentukan.

**Gibson, et all** **(2007 : 13),** menjelaskan :

**Disiplin sebagai penggunaan beberapa bentuk hukuman atau sanksi jika pegawai menyimpang. Penggunaan hukuman digunakan apabila manajer dihadapkan pada permasalahan perilaku bawahan yang tidak sesuai dengan peraturan dan prestasi kerja yang di bawah standar organisasi.**

Berdasarkan pengertian di atas disiplin merupakan pemberian hukuman terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran.

**Hasibuan** **(2007 : 193),** menjelaskan :

**Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi.**

Berdasarkan pengertian di atas kedisiplinan merupakan kesadaran seseorang mentaati peraturan serta bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya.

Selanjutnya ada beberapa jenis kedisiplinan menurut para ahli diantanya sebagai berikut :

**Handoko** **(2014 : 208),** menjelaskan :

1. **Disiplin Preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.**
2. **Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.**

Dari penjelasan menurut **Handoko** maka dapat diketahui bahwa disiplin preventif lebih fokus pada pencegahan terjadinya penyelewengan, sedangkan disiplin korektif fokus pada perbaikan atau penanganan karena terjadinya pelanggaran agar tidak terjadi pelanggaran lebih lanjut .

**Keith Davis** dalam **Mangkunegara** **(2011 : 129),** yaitu :

1. **Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh organisasi.**
2. **Disiplin korektif suatu upaya menggerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi.**

Dari penjelasan di atas maka dapat diketahui bahwa disiplin preventif merupakan upaya untuk mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan, sedangkan disiplin korektif merupakan upaya menyatukan pertaturan-peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai pedoman yang berlaku.

**Siagian** **(2013 : 305),** menjelaskan :

1. **Pendisiplinan preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.**
2. **Pendisiplinan korektif, jika ada pegawai yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya sanksi tentunya ditentukan tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi.**

Dari penjelasan menurut **Siagian** maka dapat diketahui bahwa pendisiplinan preventif lebih pada menganjurkan para pegawai untuk taat pada peraturan yang berlaku, sedangkan pendisiplinan korektiflebih pada penanganan dan pemberian sanksi pada pegawai yang melakukan pelanggaran.

**Susanto** **(1974 : 305),** menjelaskan :

1. **Disiplin positif merupakan suatu hasil pendidikan, kebiasaan atau tradisi dimana seseorang dapat menyesuaikan dirinya dengan keadaan,**
2. **Disiplin negatif sebagai unsur di dalam sikap patuh yang disebabkan oleh adanya perasaan takut akan hukuman.**

Dari penjelasan menurut **Susanto** maka dapat diketahui bahwa disiplin positif akan memicu semangat kerja pegawai dalam jangka waktu panjang sedangkan disiplin negatif hanya memicu semangat kerja dalam jangka waktu pendek tetapi untuk jangka waktu panjang akan berakibat buruk.

Selanjutnya **Hasibuan** **(2007 : 194),** mengemukakan indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya :

1. **Tujuan dan kemampuan, tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menangtang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.**
2. **Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.**
3. **Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas dan jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi/ pekerjaannya.**
4. **Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinnya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.**
5. **Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.**
6. **Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.**
7. **Ketegasan, ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap pegawai yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada organisasi tersebut.**
8. **Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis.***

Kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting dan menjadi tolok ukur untuk mengukur/mengetahui apakah fungsi-fungsi MSDM lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Kedisiplinan pegawai yang baik, mencerminkan bahwa fungsi-fungsi MSDM lainnya telah dilaksanakan sesuai dengan rencana. Sebaliknya ketika kedisiplinan pegawai kurang baik, berarti penerapan fungsi-fungsi MSDM pada organisasi kurang baik.

Jadi dapat dikatakan kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua pekerjaan/tugasnya dengan baik. Berbagai pandangan yang dikemukakan ini akan membantu kita untuk memahami berbagai kedisiplinan mempengaruhi kinerja pegawai.

Kinerja yang baik merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja pegawainya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja perlu dilakukakan oleh setiap komponen yang ada didalam suatu organisasi/instansi, untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik.

Berikut ini peneliti akan mengemukakan beberapa pengertian kinerja menurut para ahli :

**Indra Bastian** dalam **Fahmi** **(2013 : 2),** yaitu :

**Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.**

Berdasarkan pengertian di atas kinerja merupakan tingkat pencapaian dalam mewujudkan tujuan organisasi yang sudah direncanakan.

**Amstrong** dan **Baronyang** dalam **Fahmi** **(2013 : 2),** yaitu : **“Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.**

Berdasarkan pengertian di atas yang dimaksud kinerja yaitu suatu hasil pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi untuk memberikan kepuasan pada konsumen.

**Fahmi (2013 : 2)** menjelaskan pula kinerja, yaitu : **“Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”.**

Berdasarkan pengertian di atas yang dimaksud kinerja yaitu suatu hasil yang diperoleh dalam pelaksanaan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

**Sedarmayanti** **(1996 : 92),** menjelaskan : **“Kinerja (Prestasi Kerja) berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang maksimal dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu”.**

Berdasarkan pengertian di atas yang dimaksud kinerja yaitu sebagai pencapaian hasil kerja yang maksimal berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan penggunaan waktu.

**Rivai** **(2005 : 15),** menjelaskan : **“Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”.**

Berdasarkan pengertian di atas yang dimaksud kinerja yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggungjawab dalam menyempurnakan hasil kerja sesuai dengan yang direncanakan.

**Stolovitch** dan **Keeps** **(1992 : 34),** menjelaskan : “**Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta”.**

Berdasarkan pengertian di atas yang dimaksud kinerja yaitu hasil yang dicapai dari suatu tindakan dalam pelaksanaan pekerjaan dengan hasil yang optimal sesuai tujuan daripada suatu organisasi yang telah disepakati bersama.

**Griffin** **(1987 : 67),** menjelaskan : **“Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja”**

Berdasarkan pengertian di atas yang dimaksud kinerja yaitu suatu keseluruhan tindakan yang dilakukan oleh pekerja sesuai tugas yang diberikan.

**Casio** **(1992 : 137),** menjelaskan : **“Kinerja merujuk kepada pencapaian tujuan pegawai atas tugas yang diberikan”.**

Berdasarkan pengertian di atas yang dimaksud kinerja yaitu suatu hasil kerja pegawai yang sesuai dengan tujuan dan tugas yang didapatnya.

**Donnelly, et all** **(1994 : 210),** menjelaskan :

**Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.**

Berdasarkan pengertian di atas yang dimaksud kinerja yaitu suatu tingkat keberhasilan kerja pegawai sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

**Fattah** **(1999 : 19),** menjelaskan : **“Kinerja atau prestasi kerja (performance) sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu”.**

Berdasarkan pengertian di atas yang dimaksud kinerja atau prestasi kerja yaitu kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan hasil yang optimal sesuai tujuan daripada suatu organisasi yang telah disepakati bersama.

**Gomes** **(2003 : 142),** menjelaskan : **“Kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu”.**

Berdasarkan pengertian di atas yang dimaksud kinerja pegawai yaitu pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok manusia berupa produk atau jasa dengan hasil yang optimal sesuai tujuan daripada suatu organisasi yang telah disepakati bersama dalam kurun waktu tertentu.

**Samsudin** **(2005 : 159),** menjelaskan :

**Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.**

Berdasarkan pengertian di atas yang dimaksud kinerja yaitu suatu pelaksanaan tugas yang sesuai dengan kemampuan dan dibatasi oleh aturan-aturan organisasi dalam pencapaian tujuannya.

**Prawirosentono** **(1999 : 2),** menjelaskan :

**Kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya menggapai tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.**

Berdasarkan pengertian di atas prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang legal tidak melanggar hukum dengan memperhatikan moral dan etika.

**Nawawi** **(1997 : 89),** menjelaskan : **“Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental”.**

Berdasarkan pengertian di atas yang dimaksud kinerja yaitu suatu keseluruhan hasil dari pelaksanan pekerjaan yang sifatnya fisik dan non fisik.

**Bernardin** dan **Russel** dalam **Sulistiyani** **(2003 : 223-224),** yaitu : **“Kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu”.**

Berdasarkan pengertian di atas kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan dengan dasar kecakapan dan kesungguhan serta ketepatan waktu bekerja.

Sedangkan pengertian kinerja menurut **Sulistiyani** sendiri **(2003 : 223)** adalah : **“**[**Kinerja**](http://skripsi-manajemen.blogspot.com/)**seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”.**

Berdasarkan pengertian di atas kinerja merupakan segala tindakan yang dilakukan seseorang dengan menggunakan kemampuan dan kesempatan yang hasilnya dapat dinilai.

**Bangun** **(2012 : 213),** menjelaskan :

**Kinerja *(performance)* adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan *(job requirement)*. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga setandar pekerjaan *(job standard)*.**

Berdasarkan pengertian di atas yang dimaksud kinerja yaitu suatu hasil kerja seseorang yang sesuai dengan standar pekerjaannya.

**Simamora** **(2004 : 339),** menjelaskan :

**Kinerja (performance) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan seseorang. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja sering disalahtafsirkan sebagai upaya (effort) yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.**

Berdasarkan pengertian di atas kinerja merupakan upaya pencapaian tugas-tugas dengan hasil yang dapat diukur sesuai persyaratan-persyaratan yang sudah ditentukan.

**Dharma** **(1995 : 174),** menjelaskan : **“Kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang diperlihatkan oleh pegawai, dan kemampuan kerja yang berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor”.**

Berdasarkan pengertian di atas yang dimaksud kinerja pegawai yaitu pekerjaan yang dilakukan seorang pegawai dan menujukan kemampuan pegawai dalam dalam menggunakan peralatan kantor yang sudah disediakan.

**Mangkunegara** **(2011 : 67),** menjelaskan :

**Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.**

Berdasarkan pengertian di atas kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan.

Aparatur sebagai pelayan masyarakat, harus memberikan pelayanan terbaik untuk mencapai suatu kinerja. Kenyataannya untuk mencapai kinerja yang diinginkan tidaklah mudah, banyak hambatan-hambatan yang harus dilewati.

Faktor-faktor yang bisa digunakan untuk menilai kinerja menurut **Mangkunegara** **(2011 : 75),** yaitu :

1. **Kualitas kerja, meliputi keadaan ketepatan dan ketelitian.**
2. **Kuantitas kerja, yaitu mengenai output, serta perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja extra.**
3. **Dapat tidaknya diandalkan, termasuk dalam hal ini yaitu mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan.**
4. **Sikap, yaitu sikap terhadap pegawai dan pekerjaan serta kerjasama.**

Pegawai dikatakan kinerjanya sudah baik, apabila di didalam dirinya sudah dilengkapi dengan kemampuan baik dalam menyelesaikan pekerjaan, atau dalam mengambil sikap maupun putusan serta mempunyai dorongan di dalam dirinya untuk berinisiatif serta mengerjakan sesuatu yang positif, menuju ke arah tujuan yang telah ditentukan.

Ada banyak pengertian kedisiplinan maupun pengertian kinerja namun dapat disimpulkan pula bahwa terdapat hubungan dan juga pengaruh antara kedisiplinan dengan kinerja. Tujuan disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin mencoba mengetasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan.

Setiap organisasi/instansi mempunyai peraturan-peraturan yang menuntut pegawai untuk patuh terhadapnya sehingga pegawai mempunyai disiplin kerja yang tinggi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Dengan demikian **Hasibuan** **(2007 : 193),** menjelaskan :

**Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.**

**Siagian** **(2013 : 305),** menjelaskan :

**Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.**

**Hariandja** **(2002 : 300),** menjelaskan : **“Peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja”.**

**Robert Bacal** dalam **Fahmi** **(2013 : 28),** yaitu :

**Disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasikann dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai.**

Berdasarkan pengertian di atas peneliti mengidentifikasi bahwa kedisiplinan memiliki hubungan yang mempengaruhi kinerja, yang dimana kualitas kinerja pegawai tidak lepas dari tingkat kedisiplinan yang dilakukan oleh pegawai itu sendiri. Penurunan kedisiplinan mampu memberi pengaruh pada kualitas kinerja pada suatu organisasi, semakin tinggi kedisiplinan pegawai semakin baik pula kinerja pegawai, dengan begitu menjaga dan mempertahankan kedisiplinan menjadi bagian penting dalam proses pelaksanaan kerja atau tugas yang telah diberikan. Orang yang berperan penting dalam mengusung kedisiplinan sekaligus pemberi sanksi bagi pegawai yang tidak disiplin yakni Pimpinan Kecamatan Sukajadi Kota Bandung. Dengan adanya peraturan-peraturan yang sudah ada ketegasan pemimpin diperlukan dalam pelaksanaan kerja di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung.

1. **Hipotesis**

Bertitik tolak dari kerangka pemikiran tersebut, maka peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut : **“Ada Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sukajadi Kota Bandung”.**

Hipotesis statistik :

1. Tidak ada pengaruh Kedisiplinan (X) terhadap Kinerja (Y) pegawai Kecamatan Sukajadi Kota Bandung.
2. Ada pengaruh Kedisiplinan (X) terhadap Kinerja (Y) pegawai Kecamatan Kota Bandung.

Berikut ini peneliti uraikan paradigma pengaruhnya :

**Gambar 1**

**Paradigma Pengaruh**

ρy

ρyx

Keterangan Gambar :

X : Variabel Kedisiplinan

Y : Variabel Kinerja Pegawai Kecamatan Sukajadi Kota Bandung

:Pengaruh dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian

ρyx : Besarnya pengaruh dari variabel kedisiplinan

ρy : Besarnya pengaruh dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa definisi operasional harus bisa diukur dan dipahami oleh orang lain. Adapun definisi operasional penelitian ini adalah :

1. Pengaruh adalah keadaan yang menunjukan adanya pengaruh signifikan (bermakna) antara kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Sukajadi Kota Bandung.
2. Kedisiplinan (X), merupakan sebagai suatu kondisi yang dilakukan oleh Kecamatan Sukajadi Kota Bandung yang menggerakkan pegawai untuk memiliki kesadaran dan kesediaan mentaati peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku, serta bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang telah diberikan. Berdasarkan indikator-indikator sebagai berikut :
3. Tujuan dan kemampuan,
4. Teladan pimpinan,
5. Balas jasa,
6. Keadilan,
7. Waskat,
8. Sanksi hukuman,
9. Ketegasan dan
10. Hubungan kemanusiaan.
11. Kinerja (Y), merupakan pencapaian untuk hasil kerja yang maksimal dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan indikator-indikator sebagai berikut :
12. Kualitas Kerja,
13. Kuantitas Kerja,
14. Dapat Tidaknya Diandalkan dan
15. Sikap.
16. Pengaruh, yaitu menunjukkan seberapa besar keterkaitan atau pengaruh antara kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung.
17. Signifikan, yaitu data yang dikemukakan oleh peneliti mempunyai makna.