**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Penelitian**

Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden dan dipimpin oleh Kepala (Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2015 Tentang Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia) yang menyebutkan bahwa sebagai tidak lanjut ditetapkannya Kabinet Kerja 2014-2019 serta guna mendukung efektivitas dan efisiensi pelaksanaan rugas dan fungsi di bidang pertanahan, dipandang perlu melakukan penyempurnaan.

Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pertanahan secara nasional, regional dan sektoral sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Mempunyai visi menjadi lembaga yang mampu mewujudkan tanah dan pertanahan untuk sebesar-besar kemakmuran rakyat, serta keadilan dan keberlanjutan sistem kemasyarakatan, kebangsaan dan kenegaraan Republik Indonesia.

Berdasarkan Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena tanpa adanya disiplin segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat.

Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam organisasi tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin yang memenuhi aturan dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja pegawainya.

Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab, tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan keberhasilan yang sudah ditetapkan sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seorang pegawai masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Sukses tidaknya seorang pegawai dalam bekerja akan dapat diketahui apabila organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kerja.

Kinerja pegawai sangat erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketetapan waktu. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan organisasi. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin. Dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan yang ada sebaik mungkin, karena itu faktor disiplin kerja mempunyai pengaruh serta peran yang penting terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penjajagan yang dilakukan peneliti di Kantor Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung terdapat permasalahan masih rendahnya kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari indikator masalah, sebagai berikut :

1. *Quality of Work* (kualitas kerja)

Kualitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung masih rendah . Contohnya di bagian Seksi Survei Pengukuran dan Pemetaan, hal ini terlihat dari data permohonan sertifikat pada tahun 2015 kurang lebih ada 4.355 sedangkan data yang sudah memenuhi persyaratan hanya ada 1.581 terbukti masih ada data pemohon sertifikat yang belum dilengkapi persyaratannya terutama dalam masalah pembuatan peta bidang tanah.

1. *Promptness* (ketepatan waktu)

Pada bidang Pelayanan Seksi Hak Tanah dan Pendaftaran Tanah, pegawai yang melaksanakan administrasi sebagian datang lebih awal dibanding dengan pegawai. Pegawai datang terlambat sedangkan para pemohon sudah datang terlebih dahulu. Loket permohonan pembuatan sertifikat dibuka pukul 08.00 tetapi pada kenyataan nya yang terjadi dilapangan pegawai membuka loket pukul 09.00. Hal tersebut menunjukan bahwa masih rendahnya kedisiplinan pegawai yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang rendah.

Masalah tersebut, peneliti menduga disebabkan oleh kurangnya disiplin kerja yang dimiliki aparatur. Hal ini terlihat dari :

1. Tidak adanya Sanksi Hukuman. Contohnya Kepala Kantor Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung tidak adanya tindakan tegas terhadap para pegawai loket permohonan pembuatan sertifikat yang datang terlambat dan membuat para pegawai berfikir sama saja apabila terlambat ataupun tidak tepat waktu.
2. Kurangnya Waskat (pengawasan melekat)

Hal ini terlihat dari tidak adanya evaluasi dari Kepala Kantor Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten. Contohnya tidak ada evaluasi terhadap pegawai di Seksi Survei Pengukuran dan Pemetaan dalam pembuatan sertifikat yang tidak sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan terutama dalam pembuatan peta bidang tanah yang belum efektif melaksanakan tugasnya.

 Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut yang dituangkan ke dalam Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung”.**

1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung ?
2. Adakah pengaruh disiplin kerja melalui dimensi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung ?
3. Faktor – faktor apa saja yang menjadi penghambat di dalam disiplin terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung ?
4. Usaha – usaha apa saja yang dilakukan dalam mengatasi hambatan – hambatan yang mempengaruhi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung ?
5. **Tujuan dan Kegunaan penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka untuk memperoleh data dan informasi yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas, adapun tujuan dan kegunaan penelitian ini adalah :

1. **Tujuan Penelitian**
2. Memperoleh data dan informasi mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung.
3. Mengetahui hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi oleh Pegawai Kantor Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung.
4. Menerapkan usaha-usaha yang dapat dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam pelaksanaan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung.
5. **Kegunaan Penelitian**
6. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.

1. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah yang menyangkut pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung.

1. Kegunaan bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman keilmuan khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung.

1. Kegunaan bagi pihak umum

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi pihak umum yang menaruh perhatian dan minat untuk mengkaji lebih lanjut pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung.

1. **Kerangka Pemikiran**

Berkaitan dengan penelitian ini yang mempunyai judul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung dalam mempermudah pemecahan masalah dalam suatu penelitian ini diperlukan dasar pemikiran, tolak ukur atau landasan dari penelitian yang disintetiskan dari fakta-fakta, observai ataupun telaah kepustakaan. Oleh karena itu peneliti mengacu kepda pendapat para ahli mengenai tori-teori yang berhubungan dengan fokus dan lokus penelitian, sebagai dasar dan pedoman untuk mengukur pedoman ini sesuai dengan kenyataan di lapangan sehingga akan menghasilkan kesimpulan yang objektif.

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti akan kemukakan teori-teori dari para ahli yang selanjutnya akan ditetapkan sebagai kerangka pemikiran. Berikut ini peneliti akan kemukakan pengertian.

**Hasibuan (2007:194)** menyebutkan, bahwa kedisiplinan adalah:

**“kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku”.**

Indikator-indikator yang terdapat dalam disiplin kerja yang dikemukakan oleh **Hasibuan (2000:194)** sebagai berikut :

1. **Tujuan dan Kemampuan**
2. **Teladan Pimpinan**
3. **Balas Jasa**
4. **Keadilan**
5. **Waskat (pengawasan melekat)**
6. **Sanksi Hukuman**
7. **Ketegasan**
8. **Hubungan kemanusiaan**

Tanda disiplin aparatur sipil negara yang berkualitas, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang sesuai dengan aturan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. oleh karena itu, setiap pimpinan selalu berusaha agar para pegawainya mampu disiplin sesuai dengan aturan kerja. Seorang atasan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

 **Sedarmayanti (2009:53)**, definisi kinerja individu yaitu bagaimana seseorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja pegawai yang meningkat akan turut mempengaruhi/meningkatkan prestasi organisasi tempat pegawai yang bersangkutan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai.

Indikator-indikator yang terdapat dalam kinerja pegawai yang dikemukakan oleh **Mitchell (Sedermayanti, 2009:51),** yaitu sebagai berikut :

1. ***Quality of Work* (Kualitas Kerja)**
2. ***Promptness* (Ketepatan Waktu)**
3. ***Initiative* (Inisiatif)**
4. ***Capability* (Kemampuan)**
5. ***Communication* (Komunikasi)**

Kinerja merupakan proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai, dan pendekatannya untuk mengelola dan pengembangan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam jangka waktu tertentu baik pendek maupun panjang.

Mencapai suatu keberhasilan dalam organisasi maka diperlukan adanya sikap patuh atau disiplin yang ditunjukan oleh setiap pegawai sehingga segala kegiatan dapat terarah. Hal ini ditunjukan untuk menumbuhkan kinerja yang maksimal sehingga semua hal menjadi tujuan organisasi dapat diwujudkan. Peneliti menyatakan ada keterkaitan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai yang didapat melalui pengertian dari keduanya yang saling berkaitan, yakni sebagai berikut :

 **Siswanto (2005:275)**, memberikan pendapatnya mengenai disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

**Disiplin kerja yaitu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta mampu menjalankannya, serta tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi nya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.**

**Mangkunegara (2001:67)** menguraikan mengenai kinerja pegawai yaitu sebagai berikut :

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

Pengertian di atas menjelaskan bahwa disiplin kerja dengan kinerja pegawai dapat diketahui melalui sikap patuh pegawai terhadap sejumlah peraturan yang dibuat organisasi sehingga pegawai menjadikan peraturan tersebut sebagai pedoman dalam melaksanakan segala kegiatannya serta tidak melakukan hal-hal yang bertentangan dengan aturan tersebut. Sehingga hal ini akan berdampak terhadap hasil kerja yang dicapai oleh para pegawai.

1. **Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, peneliti mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. **Ada Pengaruh Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung.**
2. **Ada Pengaruh Disiplin Kerja melalui dimensi - dimensi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung.**
* **Hipotesis Statistik**
1. $H$0 : $ρ$s = 0 = Disiplin Kerja : kinerja pegawai < 0, Disiplin Kerja (X) Kinerja Pegawai (Y) artinya Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai tidak ada pengaruh yang signifikan.
2. $H$0 : $ρ$s ≠ 0 = Disiplin Kerja : Kinerja Pegawai > 0, Disiplin Kerja (X) Kinerja Pegawai (Y) artinya Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai ada pengaruh yang signifikan.
3. Berikut ini peneliti uraikan paradigma penelitian :

 $ε$

**X** **Y**

**Gambar 1.1 Paradigma Pengaruh**

Keterangan :

X = Disiplin kerja

Y = Kinerja pegawai

ε = Variabel lain diluar variabel disiplin kerja yang tidak diukur yang mempengaruhi terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hipotesis diatas, maka peneliti akan mengemukakan definisi operasional sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja (X) adalah kesadaran dan kesediaan Pegawai Kantor Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun karakteristik Disiplin Kerja yang menjadi alat ukur Disiplin Kerja sebagai berikut :
2. **Tujuan dan Kemampuan**
3. **Teladan Pimpinan**
4. **Balas Jasa**
5. **Keadilan**
6. **Waskat (pengawasan melekat)**
7. **Sanksi Hukuman**
8. **Ketegasan**
9. **Hubungan Kemanusiaan**
10. Kinerja Pegawai (Y) adalah merupakan hasil kerja Pegawai Kantor Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung dalam suatu aktivitas tertentu yang dapat dicapai oleh pegawai sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan. Adapun aspek-aspek Kinerja Pegawai yang menjadi alat ukur Kinerja Pegawai sebagai berikut :
11. ***Quality of Work* (Kualitas Kerja)**
12. ***Promptness* (Ketepatan Waktu)**
13. ***Initiative* (Inisiatif)**
14. ***Capability* (Kemampuan)**
15. ***Communication* (Komunikasi)**
16. Pengaruh yang signifikan menunjukan variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional.
17. **Lokasi dan Lamanya Penelitian**
18. **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dilaksanakan dengan mengambil lokasi di Kantor Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung yang beralamat Jalan Raya Soreang - Komplek Perkantoran PEMDA. Telepon (022) 5891808 Email kab-Bandung@bpn.go.id .

1. **Lamanya Penelitian**

Lamanya penelitian yaitu pelaksanaan penelitian dari bulan Desember 2015 sampai dengan bulan Mei 2016. Jadual kegiatan penelitian akan peneliti uraikan dalam Gambar 1.2 .