**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Kedisiplinan merupakan suatu kesediaan dan keinginan pegawai untuk memenuhi serta mentaati peraturan-peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi baik itu tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan pegawai tidak akan terbentuk dengan sendirinya tanpa disertai upaya yang dilakukan oleh organisasi atau pemimpin. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.

Dalam setiap organisasi, disiplin merupakan suatu kesadaran akan hak dan kewajiban pegawai untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah diberikan. Kedisiplinan merupakan salah satu hal yang harus dimiliki oleh para setap pegawai, karena pegawai merupakan penggerak setiap kegiatan dalam suatu organisasi/instansi. Dalam melakukan kegiatan tersebut, pegawai memerlukan petunjuk kerja dari instansi agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan serta didukung dengan peraturan kerja sehingga dapat menciptakan kedisiplinan. Pelaksanaan kedisiplinan itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh para pegawai, karena dengan kurangnya kedisiplinan yang dimiliki oleh pegawai maka mereka akan bekerja kurang baik, kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja pegawai menjadi turun. Kedisiplinan pada suatu organisasi dapat dikatakan baik apabila para pegawai dapat mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

Peraturan tersebut diperlukan untuk memberikan bimbingan dan melatih disiplin bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib, semangat kerja, dan kinerja pegawai akan meningkat. Tanpa adanya kedisiplinan maka organisasi/instansi akan sulit untuk mencapai tujuannya.

[[1]](#footnote-1)Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai dijadikan dasar bagi para pegawai agar bisa mewujudkan kedisiplinan untuk mewujudkan pegawai yang handal, professional, dan bermoral. Peraturan Pemerintah tentang disiplin pegawai memuat tentang kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada pegawai yang telah terbukti melakukan pelanggaran, yang bertujuan untuk membina pegawai yang bersangkutan agar mempunyai sikap menyesal dan berusaha untuk tidak mengulangi kesalahannya dan memperbaiki sikapnya.

Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya kinerja dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi merupakan totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.

Kinerja pegawai sangat erat kaitannya dengan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu organisasi. Hasil pekerjaan tersebut dapat berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam melesaikan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja tetapi semangat kerja seseorang pun sangat berpengaruh bagi kinerja pegawai.

Kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten atau kota sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh Camat. Sedangkan Camat berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati atau Walikota. Kantor Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung sebagai suatu organisasi pemerintahan yang secara langsung terlibat dalam pelayanan public. Kantor Kecamatan Cileunyi merupakan salah satu Kecamatan di wilayah Kabupaten Bandung yang berada di kawasan Bandung Timur dan merupakan hasil pemekaran dari Kecamatan Ujungberung, yang berdasar pada Peraturan Pemerintah Nomor 16 tahun 1987 tentang Perubahan Batas Wilayah Kabupaten Bandung dan Kota Bandung.

Kedisiplinan sangat erat kaitannya dengan kinerja pegawai terutama dalam hal perilaku, kemampuan, pelaksanaan, tanggungjawab serta kepatuhan dalam menaati peraturan-peraturan yang telah dibuat. Para pegawai dapat melaksanakan dan mnyelesaikan tugasnya secara optimal apabila pegawai tersebut memiliki Kedisiplinan yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Menurut hasil penjajagan yang peneliti lakukan di Kantor Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung masih memperlihatkan kinerja pegawai yang rendah, hal ini terlihat dari indikator sebagai berikut :

1. Penggunaan waktu dalam bekerja, masih rendahnya pemanfaatan waktu yang digunakan oleh pegawai. Contohnya pada saat peneliti melakukan penelitian di Kantor Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung masih adanya pegawai yang datang terlambat serta masih adanya pegawai yang berada diluar kantor pada saat jam kerja.
2. Kualitas, masih rendahnya kualitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung. Contohnya dalam pembuatan KTP yang seharusnya dapat selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan yaitu sesuai dengan SOP harus selesai dalm 14 hari masa kerja tetapi masih ada masyarakat yang mengeluhkan bahwa KTP tersebut belum selesai bahkan masyarakat ada yang telah membuatnya satu tahun yang lalu. Hal ini mencerminkan kualitas kerja yang rendah.

Rendahnya kinerja pegawai diduga disebabkan masih rendahnya kedisiplinan dengan indikator :

1. Kurangnya pengawasan terhadap bawahannya **,** pimpinan kurang aktif dalam mengawasi pelaksanaan pekerjaan bawahannya. Hal tersebut terlihat dari kurangnya arahan, pengawasan yang diberikan dalam setiap pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu pegawai cenderung berleha-leha dalam pelaksanaan pekerjaannya karena kurang adanya pengawasan dari pimpinan.
2. Ketegasan, pimpinan masih kurang tegas dalam melakukan tindakan untuk mendisiplinkan para pegawai. Hal tersebut dapat terlihat masih adanya pegawai yang terlambat datang keika masuk kerja serta masuk setelah istirahat. Dan masih adanya pegawai yang berada diluar kantor pada saat jam kerja.
3. **Rumusan Masalah**

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

1. Bagaimana Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung ?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung ?
3. Usaha- usaha yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung ?
4. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**
5. **Tujuan Penelitian**
6. Untuk menemukan data dan menggambarkan informasi mengenai pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung.
7. Mengembangkan data dan menggambarkan informasi mengenai hambatan-hambatan pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung.
8. Menerapkan data dan informasi tentang usaha-usaha untuk menanggulangi hambatan-hambatan pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung.
9. **Kegunaan Penelitan**

Kegunaan penelitian terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan pertimbangan kontektual dan konseptual dan kegunaan praktis untuk perbaikan bagi lembaga yang bersangkutan. Kegunaan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini dihapakan 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 Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung dan pengembangan Ilmu Administrasi Negara umumnya, khususnya mengenai pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cileunyi Kabupaten 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 Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung.

1. **Kerangka Pemikiran**

Berkaitan dengan topik permasalahan mengenai pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung. Kajian teoritis sangat diperlukan untuk dijadikan tolak ukur atau landasan untuk menyusun suatu masalah, serta untuk mempermudah pemecahan suatu masalah. Laporan dalam suatu penelitian ini memerlukan suatu anggapan dasar atau kerangka pemikiran yaitu beberapa teori yang bertitik tolak pada pendapat para ahli. Peneliti akan mengungkapkan beberapa pendapat para ahli yang berhubungan dengan Kedisiplinan dan kinerja pegawai.

Secara etimologis disiplin berasal dari bahas inggris *"disiple"* yang berarti pengikut atau penganut pengajaran. Disiplin merupakan suatu keadaan dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang ada dengan rasa senang hati.

Menurut **Hasibuan (2007:193)** memberikan pengertian disiplin yaitu **Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.**

Pandangan diatas menggambarkan apabila Kedisiplinan bersumber dari kesadaran dan kerelaan diri setiap orang maka dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma norma sosial akan berlandaskan atas hati nurani sehingga Kedisiplinan akan tertanam kuat. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin personil yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuanya. Jadi dapatlah dikatakan bahwa kedisplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

**Malayu S.P Hasibuan**  dalam bukunya **Manajemen Sumber Daya Manusia (2007:194)** mengemukakan bahwa indikator-indikator yang mempengaruhi Kedisiplinan antara lain :

1. **Tujuan dan kemampuan**

**Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengejakannya. Disinilah letak pentingnya asas *the right man in the right place*.**

1. **Teladan pimpinan**

**Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Tetapi jika teladan pemimpin kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.**

1. **Balas jasa**

**Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kecitaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan.**

1. **Keadilan**

**Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam memberikan balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangasang terciptanya kedisiplinan karyawan.**

1. **Waskat**

**Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Waskat bukan hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan karyawan saja, tetapi juga harus berusaha mencari system kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.**

1. **Sanksi hukuman**

**Sanksi hukuman sangat berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut menlanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.**

1. **Ketegasan**

**Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Dengan demikian, pipimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.**

1. **Hubungan kemanusiaan**

**Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.**

Definisi kinerja menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia disingkat **LAN-RI (1999:3)** dalam buku **Pasolong** mengemukakan bahwa : **Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi.**

Kemudian untuk mengukur sejauh mana kinerja pegawai, maka peneliti mengutip pendapat yang dikemukakan **John Miner (1998)** dalam **Sudarmanto** dalam buku **“Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM”** mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

* 1. **Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan**
  2. **Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan**
  3. **Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingakt ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang**
  4. **Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja**

1. **Hipotesis**

Bertitik tolak dari kerangka pemikiran tersebut maka peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut **"Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung".**

Hipotesis diatas adalah hipotesis penelitian yang sifatnya verbal dan subtantif artinya belum bisa diuji oleh karena itu harus diterjemahkan ke dalam hipotesis statistik yang sudah operasional sebagai berikut :

1. *H0 : ρs ≤ 0* = Kedisiplinan : Kinerja Pegawai ≤ 0, artinya tidak ada pengaruh signifikan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai.
2. H1 : Kedisiplinan : Kinerja Pegawai ≥ 0 , artinya terdapat pengaruh signifikan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai.
3. Berikut ini peneliti uraikan paradigma penelitian :

****

**X** **Y**

**GAMBAR 1**

**PARADIGMA PENGARUH**

X = Kedisiplinan

Y = Kinerja Pegawai

 = Variabel lain diluar variabel Kedisiplinan yang tidak diukur yang berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hipotesis di atas, untuk mempermudah dalam pembahasan selanjutnya, maka peneliti mengajukan definisi operasionalisasi variabel sebagai berikut :

1. Pengaruh menunjuk seberapa besar keterkaitan atau pengaruh antara Kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Kecataman Cileunyi Kabupaten Bandung.
2. Signifikan, artinya hasil perhitungan mempunyai makna atau arti penting.
3. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Adapun dimensi dari Kedisiplinan yang menjadi alat ukur yaitu, tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi dan hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.
4. Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun dimensi dari kinerja pegawai yang menjadi alat ukur yaitu Kualitas Kerja, Kuantitas, Penggunaan waktu dalam bekerja, dan Kerjasama dengan orang lain.
5. **Lokasi dan Jadwal Penelitian**
6. **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan oleh peneliti di Kantor Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung. Jalan Raya Percobaan No.39, Cileunyi Kulon, Cileunyi, Bandung 40622. Telp 022 70525752

1. **Jadwal Penelitian**

Penelitian dilakukan selama 6 bulan dari bulan Desember 2016 sampai dengan bulan Mei 2017.

**Tabel 1.1**

**Jadwal Penelitian**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Kegiatan | | 2016 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Desember | | | | | | | Januari | | | | | | Februari | | | | Maret | | | | April | | | | Mei | | | | Juni | | | | |
| I | II | III | IV | V | | | I | | | II | III | IV | I | II | III | IV | I | II | III | IV | I | II | III | IV | I | II | III | IV | | I | II | III | IV |
| 1 | TAHAP PERSIAPAN | |  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | a. | Perizinan |  |  |  |  |  | | |  | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |
|  | b. | Penjajagan |  |  |  |  |  | | |  | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |
|  | c. | Pengajuan Judul |  |  |  |  |  | | |  | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |
|  | d. | Studi Pustaka |  |  |  |  |  | | |  | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |
|  | e. | Pembuatan Proposal |  |  |  |  |  | | |  | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |
|  | f. | Seminar Proposal |  |  |  |  |  | | |  | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |
|  | g. | Perbaikan Proposal |  |  |  |  |  | | |  | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |
| 2 | TAHAP PENELITIAN | |  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | a. | Observasi |  |  |  |  |  | | |  | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |
|  | b. | Wawancara |  |  |  |  |  | | |  | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |
|  | c. | Penyebaran Angket |  |  |  |  |  | | |  | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |
|  | d. | Penarikan Angket |  |  |  |  |  | | |  | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |
| 3 | TAHAP PENYUSUNAN | |  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | a. | Pengolahan Data |  |  |  |  | |  | | |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |
|  | b. | Analisis Data |  |  |  |  | |  | | |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |
|  | c. | Pembuatan Laporan |  |  |  |  | |  | | |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |
| 4 | TAHAP PENGUJIAN | |  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | a. | Seminar Proposal |  |  |  |  | | |  | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |
|  | b. | Revisi Proposal |  |  |  |  | | |  | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |
|  | c. | Sidang Skripsi |  |  |  |  | | |  | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |

1. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai [↑](#footnote-ref-1)