**BAB I**

**PENDAHULUAN**

#### Latar Belakang Penelitian

Kedisiplinan pegawai tidak akan terbentuk dengan sendirinya tanpa disertai upaya yang dilakukan oleh organisasi atau pemimpin, disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi.

Kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik, jika para pegawai mentaati peraturan-peraturan yang ada. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan disiplin bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi dan pegawai. Namun organisasi akan sulit mencapai tujuannya jika pegawai tidak mematuhi peraturan-peraturan yang telah dibuat.

Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi taggung jawab, tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan keberhasilan yang telah ditetapkan sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seorang pegawai masuk dalam tingkatan kinerja tertentu.

Kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu, kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya.

Pada Bagian Pemerintahan Umum merupakan unit kerja unsur staf yang secara organisasi mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas sekretaris daerah yang dilimpahkan kepada Asisten Bidang Pemerintahan dalam merencanakan pengembangan Otonomi Daerah, membina aparatur pemerintah kecamatan, membina aparatur pemerintah kelurahan, hubungan antar lembaga termasuk didalamnya program Asosiasi Pemerintah Kota Seluruh Indonesia (APEKSI) dan mitra kota baik di dalam negeri maupun dalam negeri.

Pada Bagian Pemerintahan Umum juga merupakan salah satu unit kerja di lingkungan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Sekretariat Daerah Kota Bandung, sehingga rencana kerjanya pun merujuk kepada Visi Kota Bandung adalah Kota Bandung Sebagai Kota Jasa Yang BERMARTABAT (Bersih, Makmur, Taat, Bersahabat). Oleh karena itu, untuk merealisasikan Visi dan Misi Bagian Pemerintahan Umum Sekretariat Daerah Kota Bandung maka pegawai di tuntut untuk meningkatkan kedisiplinan aparatur dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang baik dan optimal akan membantu proses pencapaian tujuan Bagian Pemerintahan Umum Sekretariat Daerah Kota Bandung.

Pemerintahan Umum Sekretariat Daerah Kota Bandung perlu memperhatikan kedisiplinannya untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan disiplinnya para pegawai akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawainya.

Kedisiplinan akan sangat terkait dengan kinerja pegawai, karena kinerja merupakan suatu alat yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan/kegagalan pelaksanaan kegiatan program sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi Pemerintahan Umum Pada Bagian Sekretariat Daerah Kota Bandung.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, bahwa kinerja pegawai pada Bagian Pemerintahan Umum Sekretariat Daerah Kota Bandung masih rendah, diantaranya :

1. Kurangnya kemauan atau motivasi pegawai di Pemerintahan Umum Sekretariat Daerah Kota Bandung masih terlihat rendah.

Contohnya : Pegawai Pemerintahan Umum Sekretariat Daerah Kota Bandung dalam pelaksanaan tugas masih terlihat menunda pekerjaan yang diberikan oleh Kepala Bagian Pemerintahan Umum.

1. Kejelasan tujuan yang salah satu faktor penentu dalam penecapaian kinerja pegawai masih terlihat kurang efektif.

Contohnya : Pegawai Pemerintahan Umum Sekretariat Daerah Kota Bandung dalam tata pemerintahan dan otonomi daerah masih terlihat yang tidak mengetahui dengan jelas tujuan pekerjaan yang ingin dicapai.

Permasalahan tersebut diduga disebabkan oleh kedisiplinan yang belum sepenuhnya berdasarkan indikator, sebagai berikut :

1. Kurangnya waskat (pengawasan melekat) oleh pimpinan terhadap pegawainya.

Contohnya : Para pegawai masih terlihat jarang bekerja yang seharusnya jam kerjanya dan melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan pekerjaannya.

1. Kurangnya ketegasan dari pimpinan dalam menentukan apa yang menjadi tujuan dalam pencapaian kinerja.

Contohnya : Para pegawai masih kurang memahami tujuan yang ingin di capai.

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, peniliti tertarik dan berkeinginan meneliti lebih jauh tentang kedisiplinan dan kinerja pegawai, khususnya di Pemerintahan Umum Sekretariat Daerah Kota Bandung dengan judul : ***“*Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pemerintahan Umum Sekretariat Daerah Kota Bandung”**

* 1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut maka yang dijadikan permasalahan adalah kinerja pegawai di Pemerintahan Umum Sekretariat Daerah Kota Bandung, rendahnya kinerja pegawai tersebut diduga disebabkan kurangnya kedisiplinan para pegawai Pemerintahan Umum Sekretariat Daerah Kota Bandung. Dari pernyataan tersebut, dapat di identifikasikan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di Bagian Pemerintahan Umum Sekretariat Daerah Kota Bandung ?

2. Faktor apa saja yang menjadi penghambat kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di Bagian Pemerintahan Umum Sekretariat Daerah Kota Bandung ?

3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk menanggulangi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di Bagian Pemerintahan Umum Sekretariat Daerah Kota Bandung ?

* 1. **Tujuan Penelitian Dan Kegunaan Penelitian**
     1. **Tujuan Penelitian**
     2. Menemukan data dan informasi tentang Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pemerintahan Umum Sekretariat Daerah Kota Bandung.
     3. Mengembangkan data dan informasi tentang hambatan-hambatan Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pemerintahan Umum Sekretariat Daerah Kota Bandung.
     4. Menerapkan data dan informasi tentang usaha-usaha yang dilakukan dalam menanggulangi hambatan-hambatan Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pemerintahan Umum Sekretariat Daerah Kota Bandung.
     5. **Kegunaan Penelitian**

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

1. Secara teoritis, memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama kuliah di Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pemerintahan Umum Sekretariat Daerah Kota Bandung.

## Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian tersebut yang telah dikemukakan, peneliti mengajukan landasan teori yang berkaitan dengan pembahasan yang akan diteliti. Untuk memberikan gambaran yang jelas tentang fokus kajian dalam penelitian ini, peneliti mencoba mengemukakan beberapa konsep sebagai dasar acuan dalam melatar belakangi Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pemerintahan Umum Sekretariat Daerah Kota Bandung.

Kedisiplinan sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi, maka dari itu kedisiplinan akan menentukan sejauh mana kinerja pegawai di dalam organisasi.

Pengertian kedisiplinan menurut **Hasibuan (2000 : 194)** menjelaskan tentang pengertian kedisiplinan adalah **“Kunci keberhasilan suatu lembaga dalam mencapai tujuannya”.**

Seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika karyawan atau pegawai selalu datang dan pulang tepat pada watunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisplinan karyawan atau pegawai suatu organisasi. Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, menurut **Hasibuan (2000: 194)**, antara lain :

1. **Tujuan dan kemampuan**
2. **Teladan pimpinan**
3. **Balas jasa**
4. **Keadilan**
5. **Pengawasan melekat (waskat)**
6. **Sanksi hukuman**
7. **Ketegasan**
8. **Hubungan kemanusian**

Berdasarkan indikator yang telah dikemukakan menurut **Hasibuan**, dapat dikatakan “kedisiplinan” menjadi kunci terwujudnya tujuan organisasi, karyawan atau pegawai ataupun masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan atau pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

Berbagai pandangan yang utama ini akan membantu kita memahami bagaimana kedisiplinan mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja menurut **Mangkunegara (2002:67)** yang dikutip oleh **Pasolong (2007:176)**, mengatakan bahwa kinerjaadalah **merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.**

Pengertian lain mengenai kinerja pegawai menurut **Sinambela (2006:136)** yang di kutip oleh **Pasolong** **(2007:176)**, **mendefinisikan kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu.**

Pengertian diatas menjelaskan bahwa faktor kinerja sangat dominan dalam menentukan baik tidaknya suatu pekerjaan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja suatu organisasi menurut **Pasolong (2007:186)**, yaitu sebagai berikut :

1. **Kemampuan**
2. **Kemauan**
3. **Energi**
4. **Teknologi**
5. **Kompensasi**
6. **Kejelasan Tujuan**
7. **Keamanan**

Disiplin Pegawai di Pemerintahan Umum Sekretariat Daerah Kota Bandung masih belum berjalan dengan baik, dimana masih ada saja pegawai yang melimpahkan pekerjaannya kepada pegawai lain, selain itu juga penyelesaian pekerjaan tidak sesuai waktu yang telah ditentukan dan masih terdapat pegawai yang kesiangan dan pulang lebih awal. Hal ini menjadikan kinerja yang dimiliki pegawai Pemerintahan Umum Sekretariat Daerah Kota Bandung menjadi tidak maksimal. Penerapan disiplin yang dapat dilakukan di Pemerintahan Umum Sekretariat Daerah Kota Bandung agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan melaksanakan prosedur-prosedur pelaksanaan kerja, menjalankan pekerjaan sesuai dengan Struktur Organisasi Pemerintahan Umum, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan di Pemerintahan Umum, dan apabila ada pegawai yang tidak melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur kedisiplinan yang telah ditetapkan di Pemerintahan Umum Sekretariat Daerah Kota Bandung akan mendapatkan hukuman sesuai pelangggaran yang dilakukan, selain dilihat dari tingkat sumber daya manusianya, sarana dan prasana harus dilengkapi supaya tidak terjadinya ketidakseimbangan antara pegawai dengan kerjaan yang ada, dengan cara demikian maka diharapkan para pegawai akan lebih disiplin lagi didalam bekerja.

Disiplin yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dimiliki pegawai, disiplin pegawai dapat dilihat dari berbagai aspek yaitu antara lain, ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, disiplin dalam waktu kerja, dan lain sebagainya. Apabila disiplin tersebut dapat dijaga maka kinerja pegawai juga dapat terjaga.

## Hipotesis

Bertitik tolak dari kerangka pemikiran tersebut, maka peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut:“**Ada Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pemerintahan Umum Sekretariat Daerah Kota Bandung”.**

Hipotesis statistik :

1. Tidak ada pengaruh Kedisiplinan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Bagian Pemerintahan Umum Sekretariat Daerah Kota Bandung.
2. Ada pengaruh Kedisiplinan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Bagian Pemerintahan Umum Sekretariat Daerah Kota Bandung.

Berkut ini peneliti uraikan paradigma pengaruhnya**.**

**Gambar 1.1**

**Paradigma Pengaruh**



ρY

pyx

X

Y

Keterangan Gambar :

X : Variabel Kedisiplinan

Y : Variabel Kinerja Pegawai Pada Bagian Pemerintahan Umum Sekretariat Daerah Kota Bandung

**έ** : Pengaruh dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian

pyx : Besarnya pengaruh dari variabel Kedisiplinan.

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

**1.6. Lokasi Dan Lamanya Penelitian**

**1.6.1. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian di Pemerintahan Umum Sekretariat Daerah Kota Bandung, yang beralamat di Jalan Wastukencana No.2 Kota Bandung.

**1.6.2. Lamanya Penelitian**

Adapun lamanya penelitian diperkirakan mulai bulan Januari 2015 sampai bulan Juni 2015, mulai dari tahap persiapan sampai tahap pelaporan.