BAB I

PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas-tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintahan dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secaralebih efektif dan efisien. Peran sumber daya manusia sangat penting dalam mengelola suatu organisasi dimana bila disuatu instansi, peran SDM sebagai inti dari pergerakan roda pemerintahan yang biasa disebut sebagai pegawai.

Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi Pemerintahan. Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintahan secara efektif dan efisien. Pegawai yang menjadi penggerak dan penentu jalanya organisasi. Dalam hal ini instansi pemerintah harus memperhatikan pada aspek sumber daya manusia, Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan instansi pemerintahan.

Pegawai merupakan penggerak kegiatan dalam suatu instansi. Dalam melakukan kegiatan Pegawai memerlukan petunjuk kerja dari instansi agar pelaksanaanya sesuai dengan perencanaan. dan harus didukung dengan peraturan kerja instansi, sehingga menciptakan disiplin kerja. Dengan kata lain, disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan instansi akan sukar dicapai apa bila tidak ada disiplin kerja, **Singodimedjo(2002),** mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan/pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan/instansi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan/instansi.

Pelaksanaan disiplin kerja 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 instansi menjadi turun. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian dari kepegawaian, dan pelaksanaan yang teratur menunjukan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standard yang ditentukan.dalam hal ini ada juga yang harus diperhatikan oleh instansi, yaitu mengenai kinerja pegawai.

Kinerja dapat diperoleh pengertian bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah sebuah hasil yang telah dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang yang berada dalam lingkungan yang sama yaitu lingkungan kerja untuk mencurahkan seluruh kemampuannya demi kemajuan organisasi.

Itulah sebabnya masalah kinerja ini membutuhkan adanya komitmen atau kesungguhan yang tinggi dari berbagai pemangku kepentingan, khususnya pemerintah. Hal ini dapat dimengerti, mengingat kinerja pada sector public senantiasa akan bersentuhan dengan masalah, kepentingan dan kebutuhan masyarakat secara luas. Dilihat dari perspektif organisasi public **Mahmudi (2005: 47)** mengemukakan bahwa kinerja sebagai : “Kesuksesan seseorang (pegawai) di dalam melaksanakan suatu pekerjaan”.

Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan, penilaian kinerja aparatur merupakan suatu metode untuk menilai kemajuan yang telah dicapai oleh seseorang, individu atau organisasi atau instansi dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya hal ini mengandung makna bahwa, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan atau kebijakan yang dilaksanakan oleh seseorang, kelompok atau organisasi sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi tersebut.

Untuk itu kinerja pegawai pada dinas komunikasi dan informatika kota Bandung agaknya kurang efektif dalam hal koordinasi pegawai soalnya perpindahan pegawai yang dimutasi tugasnya dibidang kesekretariatan tidak meninggalkan data-data yang harusnya disimpan dalam bentuk data elektronik tetapi hanya bentuk pembukuan saja, itupun belum melakukan pembaharuan.

Selain itu, ada juga pegawai yang kurang mentaati peraturan dalam hal jam masuk kerja. Adanya sebagian pegawai/karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota bandung tersebut, Masih terlihat pegawai yang datang tidak tepat waktu dengan peraturan yang ditetapkan di dinas itu.Berdasarkan studi pendahuluan (penjajagan)penulismenemukanbeberapagejala-gejalapermasalahan (indikator-indikator) permasalahanadalah :

1. Masih terlihatnya 6 pegawai yang bolos di jam kerja yang seharusnya jam kerja dari jam 08.00-12.00 13.00-16.00 akan tetapi pegawai itu dijam 11 sudah duduk diarea luar kantor
2. Terlihat juga 1-2 orang pegawai yang tidak menggunakan atribut yang lengkap
3. Adanya 1-2 pegawai yang pulang tidak tepat waktu dan masuk kerja tidak tepat waktu
4. Kurangnya sanksi tegas yang diberikan kepada para pegawai dalam melakukan pelanggaran terhadap aturan yang telah ditentukan.
5. Menyalah gunakan wewenang dengan mementingkan kepentingan pribadi
6. Pelayanan yang diberikan dianggap kurang maksimal karena disebabkan, kurangnya info data tentang kepegawaian yang diberikan

Berdasarkan permasalahan diatas Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul:

**“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA BANDUNG”**

1.2 Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut maka peneliti mengidentifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung
2. Apa saja hambatan dalam penerapan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan informatika Kota Bandung
3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam penerapan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan informatika Kota Bandung

1.3 Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam rangka memperoleh data yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Adapun tujuan dan kegunaan penelitian ini adalah :

# TujuanPenelitian

1. Memperoleh data dan menggambarkan informasi tentang disiplin kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung.
2. Memperoleh data dan mengembangkankan informasi mengenai hambatan kinerja pegawai pada dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung.
3. Memperoleh data dan informasi tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung.

# Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan pertimbangan konstekstual dan konseptual dan kegunaan praktis untuk perbaikanbagi lembaga yang bersangkutan. kegunaan penelitian ini dijelaskan sebagaiberikut :

1. Kegunaan teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan di program studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung dan bagi pengembangan ilmu administrasi negara pada umumnya, khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja kerja pegawai di dinas Komunkasi dan Informatika Kota Bandung.

1. Kegunaan praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja kerja pegawai di dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung.

1.4 Kerangka Pemikiran

Memecahkan dan membahas suatu permasalahan yang ada, perlulah diambil beberapa teori untuk dijadikan sebagai landasan berpikir dalam menyelesaikan permasalahan yang sedang diteliti.

Peneliti bermaksud untuk mengemukakan beberapa teori dari para ahli untuk dijadikan sebagai pedoman dalam mengukur kenyataan di lapangan yang tentunya berhubungan dengan variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini.

# PengertianDisiplinKerja

Berikut ini peneliti akan mengemukakan pengertian disiplin menurut **Singodimedjo (2002)**, pengertian Disiplin yaitu **“Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”.**

Menurut **singodimedjo (2002 ; 94 )** yang dikutip dalam buku edysutrisno yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, Indikator Disiplin Kerja Antara lain :

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
3. Peraturan cara-cara dalam melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya

Organisasi pemerintahan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawainya dalam instansi pemerintahan itu sendiri. Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, di mana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerjasama demi kebaikan bersama.

Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh pegawainya.

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Adapun pengertian tentang kinerja menurut **Benardin (1993 : 376)** dalam buku **Iwan satibi (2012 : 104**) menerjemahkan kinerja pegawai sebagai berikut :

**“Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai, baik secara individu maupun kelompok dalam rangka pencapaian visi, misi dan program yang telah ditetapkan oleh organisasi, sehingga dapat diketahui kontribusi dari setiap pegawai terhadap organisasinya”**

Pandangan lain dikemukakan oleh **benardin (1993:377)** dalam buku **Iwan Satibi (2012 : 119)** yang menjelaskan parameter atau kriteria untuk mengukur kinerja sebagai berikut: **1. Kualitas, 2. Kuantitas, 3. Ketepatan waktu, 4. Penghemat biaya, 5. Kemandirian atau otonomi dalam bekerja, dan 6. Kerjasama.** Mencermati berbagai parameter kinerja sebagaimana dituliskan di atas, penulis (**Iwan Satibi)** berpendapat bahwa kinerja aparatur sektor publik dapat diukur melalui dimensi-dimensi sebagai berikut :

1. Kualitas hasil kerja
2. Ketepatan waktu
3. Kemampuan kerja
4. Responsivitas
5. Komitmen
6. Inisiatif
7. Efisien

Dimensi hasil kerja merupakan kemampuan pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik mungkin dan menggunakan sarana dan prasarana yang ada seoptimal mungkin dalam memberikan pelayanan masyarakat, serta dengan kesadaran sendiri dan senang (*enjoy*) dalam melaksanakan dan melakukan pekerjaanya.

Kinerja seseorang juga akan tercermin dari sifat pribadi, dimensi sifat pribadi yang ada hubunganya dengan pekerjaan dimaksud adalah, tingkat pengetahuan (latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, lamanya bekerja/menduduki jabatan), keterampilan (kemampuan menggunakan alat/ mesin, teknik/metode penunjang kelancaran tugas), kejujuran (moral &etika), kemampuan beradaptasi, inisiatif, semangat kerja, kepemimpinan, serta kecerdasan emosional.

Adapun teori yang menghubungkan antara konsep kedisiplinan dengan kinerja pegawai yang dikemukakan oleh **Simamora dalam Sinambela (2012:242)** mengatakan bahwa tujuan utama pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan/pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi.

Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntutan untuk mencapai tujuan sebuah kinerja pegawai dalam sebuah instansi. Pada saat suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran.

Sebagai contoh, jika seorang karyawan/pegawai terlambat sekali bekerja dampaknya terhadap organisasi mungkin minimal. Tetapi jika secara konsisten terlambat bekerjaterus-terusanitu adalah masalah yang lain karena terjadi perubahan persoalan menjadi serius mengingat akan berpengaruh signifikan terhadap pada produktivitas kerja, dan moral pegawai lainnya. Hal tersebut membuktikan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan secara besar maupun kecil memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawainya.

**Sinambela (2012)** mengatakan berbagai teori menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan diantara variabelkinerja dengan disiplin kerja. Dalam hal ini jika ditelaah lebih lanjut variabel disiplin kerjalah yang mempengaruhi kinerja pegawai, dalam artian semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut.

Meskipun ada kemungkinan terdapat hubungan timbal balik diantaranya dimana paradigma nya bisa dibalik bahwa kinerja dapat mempengaruhi disiplin kerja, akan tetapi secara umum justru disiplin kerjalah yang berkontribusi pada kinerja.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, di mana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerjasama demi kebaikan bersama dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan organisasi pemerintahan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan/pegawainya.

Disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi tersebut. Guna mewujudkan tujuan instansi pemerintah tersebut.

Yang pertama harus segera dibangun dan ditegakan di lingkungan kerja itu sendiri Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi maupun instansi pemerintah dalam mencapai suatu tujuan.

1.5 Hipotesis

Terkait pendapat pakar diatas tentang teori, konsep, alat ukur disiplin kerja dan kinerja: **Peneliti beramsusi bahwa kinerja pegawai di pengaruhi oleh disiplin kerja di dinas komunikasi dan informatika kota bandung.**

Berdasarkan hipotesis tersebut, maka peneliti akan mengemukakan hipotesis statistik sebagai berikut :

1. Ho : ρs = 0 , Disiplin Kerja : Kinerja Pegawai = 0,

Disiplin Kerja (X) Kinerja Pegawai (Y), artinya Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai tidak ada pengaruh yang signifikan.

1. H1 : ρs ≠ 0 ,Disiplin Kerja : Kinerja Pegawai ≠ 0,

Disiplin Kerja (X) Kinerja Pegawai (Y) artinya Disiplin kerja ada pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

1. Paradigma Penelitian

Gambar 1. 1 Paradigma penelitian

Keterangan Gambar :

X = Variabel Disiplin

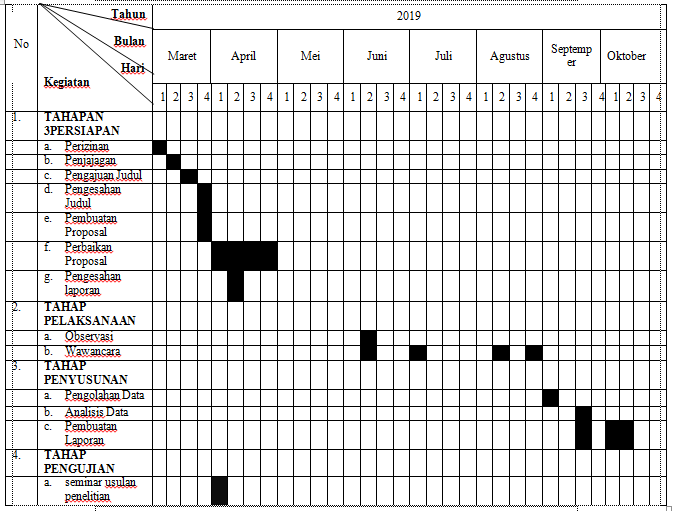
Y = Variabel Kinerja

ԑ = Variabel lain dari luar variabel Disiplinkerja yang tidak di ukur yang mempengaruhi terhadapvariabel kinerja

1.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Lokasi Penelitian yaitu di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung. Alamat di Jl. Wastukencana No. 2, Babakan Ciamis, Sumur Bandung, Jawa Barat.

Penelitian ini direncanakan dilaksanakan selama 8 bulan, yakni mulai April 2019 s.d Oktober 2020

**Table 1.1 jadwal penelitian**