BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional yang dilakukan oleh bangsa indonesia adalah pembangunan manusia seutuhnya, yang bertujuan untuk mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Oleh karena itu untuk perkembangan manajemen diperlukan sumber daya manusia yang mampu, cakap dan trampil serta memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat dalam usaha mencapai hasil kerja yang optimal dalam suatu organisasi, baik itu organisasi publik maupun swasta. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka akan sulit bagi instansi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, semua hal yang mencakup sumber daya manusia tersebut harus menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen, karena keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya tergantung pada bagaimana sumber daya manusia itu bekerja, berprilaku dan menjalankan tugasnya dengan baik. Sehingga cara yang ditempuh untuk mempertahankan dan memelihara sumber daya manusia yang ada yaitu dengan memotivasi pegawainya

agar memiliki disiplin yang tinggi sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja, Karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya.

Pengadilan Tinggi Gorontalo adalah perpanjangan tangan dari Mahkamah Agung R.I. (MA) dimana Mahkamah Agung menuntut pegawainya untuk mampu menunjukkan kemampuannya dalam mewujudkan organisasi lembaga yang profesional, efektif, transparan,dan akuntabel. Dalam mendukung Mahkamah Agung diperlukan pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada salah seorang pegawai pengadilan tinggi gorontalo bahwa prestasi yang didapatkan oleh pegawainya yaitu Promosi Mutasi Jabatan dari Staf Umum menjadi Kepala Sub Bagian Umum, tetapi baru beberapa pegawai saja yang mendapatkan prestasi tersebut.

Berdasarkan pengamatan awal diatas fenomena masalah yang terjadi pada kantor Pengadilan Tinggi Gorontalo yang terkait dengan prestasi kerja diantaranya adalah ketelitian pegawai dalam memyelesaikan pekerjaan belum maksimal sebagaimana mestinya, standar kerja masih ada yang tidak sesuai dengan harapan, pemecahan masalah dalam bekerja masih kurang optimal, tanggung jawab terhadap sesuatu mempunyai prestasi belum sebagaimana diharapkan.

Oleh karena itu, salah satu sikap moral yang harus dimiliki oleh setiap pegawai ialah agar mereka melaksanakan tugas dan pekerjaannya secara

bertanggung jawab, sehingga pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dapat terselesaikan tepat pada waktunya. Disamping itu dalam suasana kerja seperti ini juga akan nampak suasana tertib, teratur dan penuh kesetiaan dan ketaatan seperti yang diharapkan oleh pimpinan. Dan dengan kondisi ini juga segala tugas yang dilaksanakan dapat berlangsung secara efisien, efektif dan produktif sehingga dengan demikian tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan dan mampu untuk meningkatkan prestasi kerja.

Pencapaian hasil yang memuaskan akan dapat diperoleh dengan menerapkan disiplin dalam bekerja karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Upaya menerapkan disiplin dapat dilakukan dengan mendorong pegawainya untuk mengikuti aturan-aturan yang berlaku didalam instansi sehingga mencegah penyimpangan-penyimpangan atau kesalahan yang dapat menghambat jalannya pekerjaan. ”Pimpinan harus selalu berusaha agar pegawainya mempunyai disiplin kerja yang baik, karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapainya. Untuk mendapatkan pegawai yang dimaksud, diperlukan pembinaan yang dapat dilaksanakan dengan cara penerapan peraturan disiplin bagi setiap pegawai. Dengan peraturan disiplin ini cara kerja pegawai dapat dibangkitkan, dibina, dikembangkan, diarahkan pada suatu aktivitas yang lebih produktif.

Melalui disiplin sebagai sarana pembinaan pegawai, maka kepada para pegawai disampaikan dan dijelaskan mengenai kewajiban pegawai yang harus dipatuhi dan ditaati yang merupakan persyaratan-persyaratan dan petunjuk dalam

melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab sehari-hari. Untuk itu kepada setiap pegawai dalam menjalankan tugasnya sebagai aparatur pemerintah diharapkan bukan saja berarti menuntut haknya, tetapi harus menyadari dan mampu melaksanakan segala ketentuan yang dipersyaratkan kepadanya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Dengan adanya berbagai jenis dan bentuk organisasi, faktor disiplin dan prestasi kerja merupakan dua hal yang selalu dibicarakan dan mendapat perhatian yang serius. Dikatakan demikian karena disiplin memegang peranan yang sangat penting dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai. Disiplin kerja yang tinggi akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi sedangkan disiplin kerja yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat tujuan pencapaian organisasi. Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong pegawai untuk datang tepat pada waktu. Jika pegawai datang kekantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang diembannya dan taat pada peraturan organisasi maka diharapkan prestasi kerja pegawai meningkat.

Mengacu pada uraian di atas maka peneliti memilih judul: **“Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tinggi Gorontalo”.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1.2.1 Ketelitian pegawai dalam memyelesaikan pekerjaan belum maksimal

1.2.2 Standar kerja masih ada yang tidak sesuai dengan harapan

1.2.3 Pemecahan masalah dalam bekerja masih kurang optimal

1.2.4 Tanggung jawab terhadap sesuatu pekerjaan belum sebagaimana diharapkan.

1.3 Rumusan Masalah

Dengan melihat permasalahan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: Seberapa besar Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Gorontalo ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pengadilan Tinggi Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk menguji secara teoris apakah terdapat pengaruh antara disiplin dengan prestasi kerja pegawai

1.5.2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan informasi dalam rangka memberikan sumbangan pemikiran bagi pimpinan maupun pegawai yang terkait agar dapat memberikan suatu perubahan dalam peningkatan disiplin dan prestasi kerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.