

PERSETUJUAN PEMBIMBING

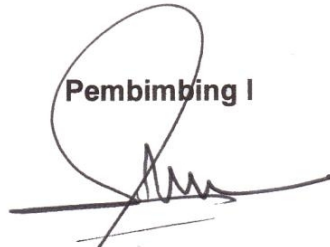
PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN NEGARA GORONTALO

Oleh

YULIANA SIDIKI
NIM. 931 410 011

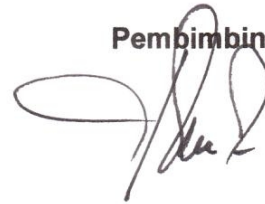
Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Pembimbing I



Dr. Hamzah Yunus, M.Pd
Nip : 19600223 198603 1 004

Pembimbing II



Drs. Rusli Isa, M.Si
Nip : 19660706 200501 1 001

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen



Drs. Maha Atma Kadji, M.Si
NIP. 19660113 200312 1001

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan asset utama dalam sebuah organisasi. Karena manusia merupakan makhluk ciptaan Allah SWT yang paling sempurna di dunia. Manusia memiliki daya pikir, analisa dan kreativitas untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengaktualisasikan, dan mengontrol segala sesuatu sesuai dengan fungsinya dalam manajemen, Sehingga organisasi dapat berkembang dengan optimal yang selalu melakukan perbaikan dan pengembangan secara efektif dan efisien dalam segala hal untuk mempertahankan kelangsungan hidup pada era persaingan bebas. Menyikapi hal tersebut di atas maka sangatlah perlu sebuah organisasi itu menerapkan apa yang disebut dengan disiplin kerja.

Seorang pegawai negeri sipil dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik atau optimal apabila pegawai yang bersangkutan mempunyai kemampuan dan dibarengi dengan disiplin kerja yang tinggi, sehingga dapat menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang memenuhi kriteria yaitu: Kuantitas dan Kualitas pegawai. Salah satu upaya pembinaan pegawai negeri sipil untuk mampu mewujudkan peran tersebut dikeluarkan peraturan pemerintah republik Indonesia No. 53 Tahun 2010 tentang peraturan disiplin pegawai negeri sipil, peraturan ini memuat pokok – pokok kewajiban , larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak di taati atau larangan dilanggar.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan. Sehingga sebuah organisasi akan berjalan sebagaimana tujuan yang ingin dicapai apabila organisasi itu selalu berupaya untuk menjaga dan meningkatkan disiplin kerja. Seperti halnya yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2005 : 52) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan sifat seorang pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu untuk mendapatkan pengaruh yang besar terhadap keberhasilan proses pelaksanaan pekerjaan.

Dalam kaitannya dengan masalah disiplin ini di propinsi Gorontalo terdapat banyak instansi baik instansi milik pemerintah maupun instansi milik swasta yang pola penerapan disiplinnya berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan instansi masing-masing. Dan instansi tersebut menerapkan disiplinpun sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan baik itu peraturan pemerintah maupun undang-undang yang berlaku. Salah satunya adalah instansi KPPN (Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara). Sesuai dengan peraturan menteri keuangan nomor 134/PMK.01/2006 KPPN merupakan kantor yang mempunyai wewenang tugas melaksanakan kewenangan perbendaharaan dan perbendaharaan umum, penyaluran pembiayaan atas beban anggaran, serta penatausahaan penerimaan dan pengeluaran anggaran melalui dan dari kas Negara berdasarkan peraturan perundang – undangan yang berlaku. Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) ini merupakan ujung

tombak pelayanan publik dalam jajaran Direktorat Jenderal Perbendaharaan yang memiliki peran yang sangat strategis dalam memberikan pelayanan terkait pencairan dana APBN, dan penyusunan laporan keuangan sebagai bentuk pertanggungjawaban APBN.

Dengan wewenang dan tanggungjawab begitu besar yang berhubungan dengan keuangan maka diperlukan sinergitas pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada masing-masing pegawai tersebut. Apabila pegawai tersebut mampu menerapkan disiplin kerja dengan baik otomatis kinerjanya juga akan meningkat. Olehnya sangat diperlukan penerapan disiplin pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara sehingga kinerja pegawainya meningkat.

Kinerja pegawai yang dimaksud adalah tingkat kualitas dan kuantitas pegawai tersebut terhadap sebuah pekerjaan yang diberikan kepadanya, maka kinerja pegawai ini dapat dilihat dari seberapa banyak pegawai tersebut memberikan sumbangan tenaga, pikiran atau memberikan kontribusi kepada institusi tempat dia mengabdikan.

Fenomena yang ada menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara masih rendah, hal ini dapat ditunjukkan dari tingkat kualitas kerja yaitu ketidakmampuan seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan dengan baik, masih terdapat pegawai yang melaksanakan tugas dan tanggungjawab

yang diberikan kepadanya belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Salah satu masalah yang kaitannya dengan tingkat kualitas pegawai yaitu ditunjukkan dengan kelambatan, ketidakpastian dalam penyelesaian, prosedur yang tidak jelas, tidak transparan, sehingga salah satu akibatnya yaitu Surat Perintah Membayar yang diproses menjadi Surat Perintah Pencairan Dana jauh harapannya menjadi 100% dari jumlah Surat Perintah Membayar yang diterima, sehingga kualitas pelayanan kerja pegawai KPPN belum dapat memuaskan harapan dari instansi penerima layanan dalam hal ini yaitu satuan kerja (satker).

Hal lain juga dapat ditunjukkan dari tingkat kuantitas yaitu masih rendahnya unit keluaran kinerja yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu sehingga dapat mempengaruhi porsi kerja yang tidak merata, fenomena yang ditemukan salah satunya yaitu waktu yang digunakan untuk menyelesaikan SPM dilakukan lebih dari 1hari, sehingga kelancaran Pencairan Dana APBN yang terjadi tidak tepat sasaran, tidak tepat waktu, dan tidak tepat jumlahnya. Terdapat juga Pegawai dalam bekerja belum mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat serta tidak mempelajari tupoksi pekerjaan dibebankan kepadanya, dan masih terdapat adanya pegawai yang belum mampu dalam bekerjasama, adanya pegawai yang selalu menunda-nunda pekerjaan dan ketidakmampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara sistematis. Jika semua hal diatas dapat di pahami dan dijalankan sesuai dengan maksud dan tujuan dari sebuah

pekerjaan maka dengan sendirinya kinerja pegawai tersebut akan meningkat.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, peneliti ingin menyusun suatu penelitian dengan formula judul “ Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Gorontalo ”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diuraikan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Kurangnya rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan/ tugas pekerjaan yang diberikan.
2. Porsi kerja pegawai tidak merata
3. Adanya pegawai yang selalu menunda–nunda pekerjaan
4. Kinerja pegawai menurun

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka peneliti menyusun rumusan masalah dalam penelitian ini, yakni : “Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Gorontalo ? “

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Gorontalo “

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menciptakan dua manfaat yakni manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi instansi pemerintah sebagai bahan masukan yang positif , dalam hal penegakan disiplin dan peningkatan kinerja pegawai di instansi Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Gorontalo.