

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu organisasi atau perusahaan. Organisasi pemerintah maupun swasta dituntut bekerja lebih cepat, efektif dan efisien. Oleh karena itu keterlibatan tenaga kerja dalam aktivitas perusahaan perlu dilengkapi kemampuan dalam hal pengetahuan maupun keterampilan, agar dapat mencapai hasil kinerja sesuai yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan. Namun yang perlu diperhatikan adalah bagaimana SDM yang dimiliki tetap berperan aktif dalam meningkatkan produktivitas kerjanya demi kelangsungan dan peningkatan kinerja.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi suatu organisasi atau instansi. unsur-unsur penilaian kinerja PNS antara lain: ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas termasuk sikap disiplin, rasa tanggung jawab yang tinggi,

loyalitas terhadap tugas yang diberikan sehingga dapat mengarahkan segala SDM secara efektif dan efisien mencapai tujuan organisasi (tupoksi).

Berkaitan dengan hal tersebut, Kantor Dinas Pendidikan Kota Gorontalo adalah salah satu Instansi Pemerintah di Provinsi Gorontalo, tentunya juga menuntut akan tercapainya kinerja yang optimal dari para pegawai agar sasaran yang diharapkan dapat tercapai dan terlaksana dengan baik. Berikut adalah hasil capaian kinerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Gorontalo :

Tabel 1.1 Hasil Capaian Kinerja

<b>SASARAN</b>	<b>INDIKATOR KINERJA</b>	<b>TARGET</b>	<b>CAPAIAN</b>
Setiap SKPD menerapkan perencanaan, pelaksanaan, pengawasan	Persentase laporan pelaksanaan kegiatan yang tepat waktu dan akurat.	100 %	90 %
Pelaporan yang tepat waktu serta terintegrasi dengan basis data yang akurat.	Persentase kelengkapan data yang akurat dan up-to-date.	100 %	90 %
Setiap SKPD pencapaian sasaran kinerjanya serta menerapkan administrasi yang akuntabel.	Lancarnya pelaksanaan kegiatan secara tepat waktu. (seluruh kegiatan rutin).	100 %	90 %
	Persentase pemenuhan standar operasional pelayanan public	100 %	90 %

Sumber : Kantor Dinas Pendidikan Kota Gorontalo

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa capaian kinerja pada Dinas Pendidikan belum memenuhi target yang ingin dicapai, contohnya sasaran yang ingin dicapai ditargetkan 100 % ternyata hasil capaiannya hanya 90%. Jadi target yang belum dicapai sebesar 10%, hal ini dipengaruhi oleh beberapa permasalahan yang terjadi pada kantor dinas pendidikan.

Berdasarkan pengamatan sementara, penulis melihat bahwa usaha penempatan pegawai serta penerapan disiplin kerja yang di lakukan belum semua memberikan dampak yang berarti terhadap kinerja pegawai. Pra survey yang dilakukan pada dinas pendidikan kota gorontalo ditemukan beberapa permasalahan atau gejala sebagai berikut : (a) Penempatan pegawai tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan misalnya pada bagian Subag Keuangan pendidikan S1 sastra Indonesia, S1 tehnik mesin, S1 SDM umum dan SMA, seharusnya dalam penempatan kerja pada Subag Keuangan di isi dengan orang-orang yang ahli dalam bidang keuangan, (b) Masih kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang mejadi tanggungjawabnya, misalnya sering meninggalkan ruang kerja sehingga pekerjaan selalu terganggu, (c) penundaan kerja dan tidak mengarsipkan pekerjaan dengan baik dan Benar akibatnya pekerjaan yang harus diselesaikan satu hari menjadi dua hari, (d) pegawai sering salah dalam pembuatan data sehingga harus mengulang kembali pekerjaannya, (e) Tidak mematuhi jam kantor, Misalnya datang ke kantor terlambat dan pulang

kantor lebih awal. Terdapat sebuah jurnal oleh M.Sadli dengan judul Pengaruh Penempatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatra Barat , dimana peneliti ini menganalisis 1) pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai, 2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai serta 3) pengaruh penempatan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara bersamaan. Dari hasil penelitian di ketahui bahwa : 1) penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial provinsi sumatra barat, 2) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial sumatra barat, 3) penempatan kerja dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial sumatra barat.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Gorontalo diperlukan suatu penempatan tenaga kerja yang cermat dan tepat serta membutuhkan disiplin kerja yang optimal agar tetap dapat melaksanakan kegiatannya dengan baik. Penempatan pegawai harus dilakukan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan, penempatan pegawai yang tepat akan menumbuhkan disiplin kerja yang baik dan pegawai mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diberikan, sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

Selain penempatan kerja disiplin kerja juga sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja pegawai, 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. Seorang pegawai negeri sipil dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik atau optimal apabila pegawai yang bersangkutan ditempatkan pada bagian yang disesuaikan dengan kemampuannya 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.

Dari gambaran yang ada serta permasalahan dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Penempatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Gorontalo”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

1. Ketidaksesuaian Penempatan Kerja dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki.
2. Masih kurangnya rasa tanggungjawab terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

3. Penundaan kerja dan tidak mengarsipkan pekerjaan dengan baik dan benar.
4. Sering salah dalam pembuatan data.
5. Tidak mematuhi jam kantor.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Gorontalo ?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Gorontalo ?
3. Apakah terdapat pengaruh penempatan kerja dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Gorontalo ?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.
2. Untuk mengetahui Pengaruh disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.

3. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Instansi/Perusahaan
  - Sebagai sumbangan pemikiran bagi instansi dalam hal Peningkatan Kinerja Pegawai
  - Dapat dijadikan bahan masukan Mengenai Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja Pegawai
2. Bagi Penulis
  - Untuk menambah wawasan penulis dalam masalah penempatan kerja pegawai dan kinerja pegawai
  - Sebagai bahan informasi bagi para peneliti selanjutnya