BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah Instansi Pemerintah potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah salah satu modal dan memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, Instansi Pemerintah perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, sebab kunci sukses suatu Oganisasi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting. Manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya utama yang mampu mengatur, menganalisis, dan mengendalikan masalah yang ada didalam instansi. Selain itu manusia mempunyai keinginan, pikiran, perasaan, status dan latar belakang yang seragam yang dibawa kedalam Organisasi untuk mencapai tujuan. Banyak faktor yang mempengaruhi kelangsungan hidup institusi seperti fasilitas dan peralatan yang digunakan. Pengunaan teknologi, tersedianya input output subsitusi, serta kualitas dan kuantitas pegawai yang tercermin dalam kinerja pegawai. Diantara sekian banyak faktor tersebut kinerja pegawai memegang peranan penting.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2004:9) mendefinisikan kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh setiap pegawai yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berkaitan dengan

masalah kinerja, dalam rangka terlaksananya pemerintahan yang lebih berdaya guna dan berhasil guna, bersih, serta bertanggung jawab, telah diterbitkan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dalam mencapai misi organisasi dan tujuan-tujuan serta sasaran organisasi. Kinerja merupakan aspek terpenting dalam pencapaian tujuan, pencapaian tujuan dengan secara maksimal merupakan akiabat dari kinerja tim atau individu yang baik. Begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang dirumuskan merupakan akibat dari kinerja tim atau individu yang tidak efisien. Kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja pegawai baik untuk kepentingan peningkatan hasil kinerja dan keuntungan instansi. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerja. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam pemerintah. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik. Kinerja merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai. Tiga hal penting dalam kinerja adalah tujuan, ukuran, dan penilaian.

Dari observasi awal yang dilakukan terdapat beberapa masalah tentang kinerja yang ditemui dikantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo yaitu Dalam kuantitas kerja, pegawai tidak mampu untuk mencapai target capaian hasil pekerjaan yang baik, pegawai sering datang terlambat sehingga jam kerja tidak efektif dan efisien, pegawai sering santai bermain handpone sehingga pekerjaan yang diberikan tidak terselesaikan pada tepat waktu, Kurangnya kemampuan kerja

sama tim terutama dalam koordinasi dan komunikasi atas setiap keputusan kerja. Faktor-faktor inilah yang mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai itu sendiri.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi pemerintah mencapai hasil yang optimal. Menurut Bacal (2005:164), disiplin adalah "proses yang digunakan untuk menghadapi masalah-masalah kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasikan dan mengkomunikasi masalah-masalah kinerja kepada para pegawai." Seperti Singodimedjo dalam Sutrisno (2012:86), mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Pada dasarnya setiap pegawai menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan yang harus diterapkan dan harus dilaksanakan oleh masing-masing individu karena dengan disiplin kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses menjalankan pekerjaan dan juga akan mencapai hasil yang maksimal dalam instansi pemerintah.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaat yang besar, bagai untuk kepentingan organisasi maupun pegawainya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancarannya pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, pegawai dapat

melaksanakan tugasnya adengan kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pemikiran semaksimal mungkin demi tujuan organisasi. Jika lingkungan kerja semua disiplin, maka semua pegawai akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja tidak disiplin maka seorang pegawai akan ikut juga tidak displin. Untuk itu sangat sulit untuk lingkungan kerja yang tidak disiplin akan tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pada pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para pegawai. Jadi, seseorang akan mematuhi dan mengerjakan tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan, kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dangan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah dengan menanamkan jiwa disiplin mulai dari pimpinan dengan tujuan memberikan contoh kepada bawahan, dengan demikian suatu kerja pegawai dapat meningkat.

Demikian halnya dengan dinas PU (Pekerjaan Umum) provinsi Gorontalo sebagai salah satu instansi pemerintahan yang bergerak dibidang pekerjaan umum, pegawai yang saat ini bekerja diDinas Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo sudah melalui proses seleksi dan telah mempunyai berbagai kemampuan tambahan yang didapat dari training baik didalam maupun didalam instansi tersebut. Akan tetapi training saja tidak cukup, perlu adanya peningkatan *softskill* yang harus dimilki oleh pegawai itu sendiri, misalnya kemampuan untuk berkomunikasi, bekerjasama, ulet, jujur, dan percaya diri untuk menyelesaikan pekerjaan dengan disertai oleh sikap disiplin kerja sehingga kinerja pegawai diinstansi tersebut dapat tercapai secara optimal.

Dari beberapa uraian tersebut maka penulis tertatarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : **Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kator Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo.**

1.2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka diidentifikasikan masalah-masalah yang ada sebagai berikut:

1. Dalam kuantitas kerja, pegawai tidak mampu untuk mencapai target capaian hasil pekerjaan yang baik.
2. Pegawai sering santai bermain handphone sehingga pekerjaan yang diberikan tidak terselesaikan pada tepat waktu.
3. Pegawai sering datang terlambat sehingga jam kerja tidak efektif dan efisien
4. Kurangnya kemampuan kerja sama tim terutama dalam koordinasi dan komunikasi atas setiap keputusan kerja

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah yakni seberapa besar pengaruh disiplin kerja pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo,

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan maka harapan bagi penulis adalah Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo,

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini penulis berharap aspek teoritis (keilmuan) dan aspek praktis (guna laksana) dapat tercapai sehingga hasil ini mempunyai kegunaan sebagai berikut :

1.5.1. KegunaanTeoritis.

Penulis sangat berharap agar hasil dari penelitian ini dapat berguna dalam memberikan suatu gambaran dan pengetahuan kepada pembaca mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo.

1.5.2. Kegunaan Praktis.

Penelitian ini juga diharapkan menjadi suatu masukan yang bermanfaat bagi kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo agar kedepannya dapat lebih baik lagi dalam mengatur sumber daya manusia sehingga terjadi peningkatan kinerja pegawai.