

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Instansi Pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada manusia.

Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara efektif dan efisien. Pegawai yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh setiap instansi, terutama bila mengingat bahwa instansi pemerintah yang berhubungan dengan pelayanan publik. Hal ini memaksa setiap instansi harus dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien dan produktif. Dalam memberikan pelayanan publik tentunya ini akan memacu instansi pemerintah untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Hal ini instansi pemerintah harus memperhatikan pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor

penentu, karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasi dalam upaya mewujudkan tujuan instansi pemerintah.

Pegawai merupakan penggerak kegiatan dalam suatu instansi. Dalam melakukan kegiatan, pegawai memerlukan petunjuk kerja dari instansi agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja instansi sehingga menciptakan disiplin kerja. Pelaksanaan disiplin kerja itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh para pegawainya karena dengan kurangnya kedisiplinan para pegawai akan bekerja kurang baik, kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja instansi menjadi turun.

Pada dasarnya instansi pemerintah harus mengedepankan pelayanan publik. Dalam hal ini ada juga yang harus diperhatikan oleh instansi, yaitu mengenai kinerja pegawai. Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan, Apabila suatu instansi melakukan aktivitas instansi pemerintah dengan kinerja yang kurang baik maka citra instansi akan kurang baik.

Telah disebutkan dan dijelaskan pada PP 53 tahun 2010 bagian kedua pasal 17 tentang tingkat dan jenis hukuman disiplin bagi PNS antara lain: Hukuman disiplin ringan, Hukuman disiplin sedang, Hukuman disiplin berat.

Sebagai aparatur negara, tentunya pegawai negeri sipil mempunyai tugas yaitu tugas pemerintahan dan pembangunan. Atas dasar tersebut setiap pegawai negeri sipil dituntut untuk dapat

memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan dengan baik maka dibutuhkan pegawai negeri sipil yang profesional, jujur, adil dan bertanggung jawab. Menurut Mangkunegara (2004:67), Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Oleh karena itu kinerja pegawai perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal. Keberhasilan atas kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang maksimal, diperlukan adanya disiplin kerja dari Pegawai. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Siagian (2006)

Fenomena yang terjadi pada kantor camat bongomeme kabupaten gorontalo adalah dijumpai masih adanya pegawai yang sering datang terlambat masuk kerja, adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan, Tidak hanya itu, pada waktu jam-jam pekerjaan yang menumpuk terkadang pegawai hanya

aktif dalam sosial media sehingga pekerjaan tidak mampu terselesaikan sesuai dengan target.

Hal ini juga didukung oleh hasil laporan badan kepegawaian Kecamatan Bongomeme Kabupaten Gorontalo.

**Tabel. 1.1.**

**Presentase Kehadiran Pegawai Kantor Kecamatan Bongomeme Tahun 2016**

Laporan Kepegawaian Kecamatan Bongomeme Tahun 2016

Kegiatan	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai yang datang terlambat	Rata-rata Presentase Keterlambatan	Jumlah Pegawai yang datang tepat waktu	Rata-rata pegawai yang hadir dan tepat waktu
Kehadiran di tempat kerja	30	16	53%	11	47%
Meninggalkan kantor (pulang kerja)	30	13	43%	14	57%

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa rata-rata presentase kehadiran pegawai Kantor Camat Bongomeme masih cukup rendah.

Dorongan seseorang untuk bekerja di pengaruhi adanya tingkat kebutuhan yang berbeda oleh setiap pegawai, sehingga dapat terjadi perbedaan dalam bekerja. Kepemimpinan yang diharapkan akan memberikan disiplin kerja kepada pegawainya untuk menunjang pekerjaan di sebuah instansi pemerintahan.

Bedasarkan permasalahan-permasalahan yang terdapat pada latar belakang di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai“

## **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Bongomeme Kabupaten Gorontalo”**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Kinerja pegawai masih kurang baik yang dapat dilihat dari ketepatan waktu dalam bekerja masih terdapat pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Pegawai masih kurang disiplin yang dapat dilihat dari jam masuk kerja masih adanya pegawai yang datang terlambat. Serta adanya pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang di kemukakan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Bongomeme Kab.Gorontalo.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan dalam penelitian ini, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak diantaranya:

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat bermamfaat bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai manfaat dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bongomeme Kab.Gorontalo Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi pihak lain yang akan tertarik akan masalah yang di angkat untuk diteliti lebih lanjut.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Melalui penelitian ini diharapkan akan memberikan masukan pemikiran dan sebagai bahan evaluasi yang selanjutnya dapat menjadi sebuah bahan pertimbangan dalam memecahkan masalah dan pengambilan keputusan bagi pihak Kantor Camat Bongomeme Kab.Gorontalo.