

BAB I

PEDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang menyangkut tenaga kerja manusia, yang intinya merupakan penopang operasional suatu kegiatan lembaga atau instansi yang setara dengan tujuan lembaga tersebut. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap lembaga atau instansi diharapkan dapat memanfaatkan semua potensi yang ada dalam dirinya seoptimal mungkin. Hal ini dirasa perlu karena pada dasarnya sumber daya manusia merupakan salah satu aset perusahaan atau lembaga yang paling berharga akan berhadapan dengan tantangan dunia kerja. Sumber daya manusia berhubungan dengan kinerja. Kinerja merupakan salah satu kunci sukses dari seorang pegawai/karyawan dalam tingkatan individu maupun organisasi. Meningkatkan kinerja pegawai sangat menentukan dalam mengarahkan sikap dan perilaku pribadi seseorang untuk dapat bersikap dan berperilaku sesuai dengan aturan yang ditentukan dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Menurut Miner (1990), kinerja adalah bagaimana pegawai diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana pegawai harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi privat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan.

Menurut Mangkunegara (2000:67) bahwa “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Mathis and Jackson (2002) kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai member kontribusi kepada perusahaan melalui kualitas output, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja pegawai menunjuk kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Penilaian kinerja memiliki beberapa manfaat pada pegawai dan organisasi itu sendiri. Manfaat bagi pegawai antara lain, pegawai dapat termotivasi untuk lebih baik lagi, dapat meningkatkan kepuasan kerja, dan pegawai dapat mengetahui kelebihan dan kelemahannya serta memperbaiki kelemahan dan meningkatkan kelebihan. Bagi organisasi penilaian kinerja bermanfaat untuk adanya komunikasi yang efektif tentang tujuan organisasi, dapat meningkatkan kebersamaan antar pegawai, dan dapat meningkatkan pencapaian tujuan organisasi.

Dari hasil pengamatan awal peneliti dengan kepala sub bagian kepegawaian di Kantor Camat Paguyaman lebih menekankan pada peningkatan kualitas kinerja. Kepala sub bagian kepegawaian juga mengatakan bahwa kinerja pegawai Kantor Camat Paguyaman akan lebih ditingkatkan lagi dengan memberikan beban kerja sesuai dengan kompetensi pegawai dan juga diharapkan setiap pegawai menyadari akan pentingnya disiplin dan pelatihan agar sasaran organisasi yang telah ditetapkan dapat dicapai lebih efektif dan efisien lagi. Berikut realisasi capaian saran kinerja pegawai Kantor Camat Paguyaman:

Tabel 1.1.
Realisasi Capaian Sasaran Kinerja Pegawai
Kantor Camat Paguyaman Kabupaten Boalemo
Tahun 2020

No	Jabatan	Target	Realisasi
1.	Pengadministrasi Perencanaan Program	100%	85,75%
2.	Penyusunan Program Anggaran & Pelaporan	100%	84,67%
3.	Pengadministrasi Dana Bantuan Sosial	100%	84,67%
4.	Pengadministrasi Penerimaan	100%	85,33%
5.	Pengadministrasi Kepegawaian	100%	84,67%
6.	Pengadministrasi Kependudukan	100%	84,78%
7.	Pengelola Keamanan dan Ketertiban	100%	84,67%
8.	Pengadministrasi Keuangan	100%	84,88%
9.	Pengadministrasi Umum	100%	84,81%

Sumber: Bagian kepegawaian Kantor Camat Paguyaman Kabupaten Boalemo.

Berdasarkan tabel 1.1. capaian sasaran kinerja pegawai tahun 2020 dapat dilihat bahwa realisasi kinerja pegawai masih belum mencapai target. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Camat Paguyaman masih perlu ditingkatkan lagi karena masih kurangnya kepedulian pegawai di Kantor Camat Paguyaman dalam meningkatkan kinerja pegawai dan bekerja lebih efektif dan efisien.

Fenomena yang terjadi pada Kantor Camat Paguyaman Kabupaten Boalemo adalah kualitas kerja pegawai masih kurang baik, dapat dilihat bahwa kurangnya kemampuan pegawai dalam mempercepat penyelesaian pekerjaan. Kuantitas kerja pegawai belum maksimal, masih ada pegawai yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu. Dalam pelaksanaan tugas, inisiatif

pegawai dalam mengerjakan pekerjaan masih rendah sehingga dapat menyebabkan tertundanya pekerjaan tersebut. Tanggung jawab pegawai masih kurang karena masih ada pegawai yang tidak teliti dalam mengerjakan pekerjaan.

Disiplin 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) 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. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irawan & Handayani (2018) bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin sangat diperlukan dalam mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan pada suatu organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, guna mewujudkan tujuan organisasi yang harus segera dibangun dan ditegakkan adalah kedisiplinan pegawainya. Maka dari itu kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya , baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawainya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib, dan kelancaran pelaksanaan tugas. Sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan

diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Handoko 2005 (dalam Siswadi, 2017) Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun organisasi, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada peraturan dan norma yang berlaku maka menggambarkan adanya kondisi disiplin yang bagus.

Pelatihan yang diberikan kepada pegawai merupakan hal yang penting dalam mendorong pegawai dalam bekerja dengan efektif dan efisien. Dengan adanya pelatihan dalam suatu perusahaan atau organisasi maka dapat dimungkinkan terjadi peningkatan kinerja pegawai, yang juga dikarenakan para pegawai telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Menurut Mathis (2002), pelatihan adalah suatu proses dimana seorang dapat mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggereni (2018), bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan memiliki beberapa tujuan secara perorangan yang mana memberikan manfaat untuk membantu pengembangan dari pegawai itu sendiri. Pelatihan untuk pegawai juga berpengaruh terhadap perusahaan dengan semakin berkualitaskan sumber daya manusia tentu saja tingkat kualitas dari organisasi juga

akan lebih baik. Efektifitas dan efisiensi dalam suatu organisasi akan terjaga dengan adanya pelatihan, sedangkan untuk pegawai nantinya akan mendapat keterampilan, inovasi dan juga keahlian dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah digariskan oleh organisasi.

Menurut Kaswan (2016:2) Pelatihan adalah proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Pada tingkat bawah/rendah pelatihan berisikan penagajaran bagaimana mengerjakan suatu tugas.

Adapun untuk keperluan penelitian maka peneliti memformulasikan judul penelitian **“Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Paguyaman Kabupaten Boalemo”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Sehubungan dengan uraian latar belakang di atas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kualitas kerja pegawai masih kurang baik, dapat dilihat bahwa masih kurangnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan.
2. Kuantitas kerja pegawai belum maksimal, masih ada pegawai yang belum dapat menyelesaikan beberapa pekerjaan yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.
3. Dalam pelaksanaan tugas, inisiatif pegawai dalam mengerjakan pekerjaan masih rendah sehingga dapat menyebabkan tertundanya pekerjaan tersebut.

4. Tanggung jawab pegawai masih kurang karena masih ada pegawai yang tidak teliti dalam mengerjakan pekerjaan.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Paguyaman?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Paguyaman?
3. Apakah disiplin dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Paguyaman?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Paguyaman Kabupaten Boalemo.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Dapat menambah pengetahuan dibidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah dari peneliti maupun pembaca tentang pengaruh disiplin dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian ini diharapkan dapat

memberikan masukan bagi peneliti secara pribadi dan mahasiswa secara umum untuk mengembangkan konsep tentang hal-hal yang mempengaruhi disiplin dan pelatihan terhadap kinerja pegawai, khususnya bagi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau sumbangan pemikiran bagi lembaga-lembaga terkait untuk untuk menentukan kebijakan selanjutnya yang berkaitan dengan disiplin dan pelatihan khususnya pada Kantor Camat Paguyaman Kabupaten Boalemo, dan bagi peneliti selanjutnya penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian pengembangan lebih lanjut.