

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah organisasi dapat dikatakan berhasil apabila instansi tersebut dapat mengelola dan memberdayakan sumber daya manusianya (SDM). Suatu penggerak untuk mengendalikan organisasi yang digunakan untuk memajukan dan mengembangkan instansinya, dan juga sebagai aset yang paling penting bagi instansi tersebut dinamakan Sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia juga merupakan sebuah komponen utama bagi sebuah organisasi dan instansi dibandingkan dengan komponen sumber daya yang lainnya seperti modal, bangunan, teknologi dan lain-lainnya, karena manusia itu sendiri yang akan mengendalikan dan menarahkan kemana tujuannya organisasi tersebut berdiri. Disiplin kerja sangat perlu dalam sebuah instansi untuk manajemen sumber daya manusianya.

Disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku pegawai yang menunjukkan sikap taat, patuh, teratur dan tertib pada peraturan pada instansinya. Disiplin juga mencerminkan sebuah tanggung jawab pegawai pada tugas - tugas yang telah diberikan. Bukan hanya tanggung jawab saja, disiplin juga menggambarkan bagaimana pegawai dapat mengatur waktu dengan baik seperti, datang sebelum jam masuk kantor dan berada diruangan kerja tepat pada jam yang sudah ditentukan. Selain disiplin waktu, pegawai juga dapat mematuhi dan menaati instruksi peraturan yang ada di instansinya.

Selain disiplin waktu, pegawai juga dapat mematuhi dan menaati instruksi peraturan yang ada di instansinya. Tata tertib yang berlaku, kehadiran dan kepatuhan terhadap jam kerja penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar dan perilaku pegawai dapat bekerja sama dengan baik memiliki semangat bekerja yang tinggi sehingga menghasilkan kerja yang sangat baik.

Selain itu, disiplin yang tinggi juga akan mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan waktu yang cepat, karena konsisten dengan apa yang direncanakan

sebelumnya. Sehingga tidak ada satu pekerjaan yang tidak selesai dan hasil dari pekerjaannya adalah hasil yang terbaik sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Semakin pegawai memiliki disiplin yang baik, maka semakin meningkat kinerja yang akan dicapainya. Selain itu, disiplin yang tinggi juga akan mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan waktu yang cepat, karena konsisten dengan apa yang direncanakan sebelumnya. Sehingga tidak ada satu pekerjaan yang tidak selesai dan hasil dari pekerjaannya adalah hasil yang terbaik sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Semakin baik disiplin kerja pegawai, maka semakin meningkat kinerja yang akan dicapainya.

Didalam sebuah proses organisasi atasan harus mengawasi dan memantau bagaimana pegawai melaksanakan pekerjaannya, menilai apakah pegawai tersebut menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu atau tidak dan ketika terjadi suatu kesalahan dapat langsung dicegah, sehingga segera melakukan perbaikan atau mengoreksinya. Dengan adanya pengawasan kerja yang dilakukan suatu instansi atau organisasi maka, akan menciptakan suatu kinerja yang tinggi dan tujuan organisasi atau instansi dapat tercapai.

Motivasi selalu berkaitan dengan adanya usaha dan dorongan yang timbul dari seseorang dimana dilakukan untuk memenuhi semua keinginan dan tujuan yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai kearah yang ditujukan. Dalam hal ini sangat dibutuhkan sekali peran pemimpin untuk memberikan motivasi kepada para pegawai agar tetap konsisten terhadap hasil kerjanya yang sesuai dan sudah diberikan oleh instansi, untuk itu pegawai diharuskan mempunyai kinerja yang tinggi, efektif dan efisien bagi instansi agar tercapainya visi dan misi instansi tersebut.

Kinerja dapat dikatakan hasil kerja dan tingkat keberhasilan pegawai dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan. Kinerja pegawai adalah sebuah hasil kerja yang telah dikerjakan oleh seorang pegawai didalam suatu organisasi atau instansi dengan tanggung jawabnya masing - masing, yaitu dengan tidak melanggar hukum atau etika dan sesuai dengan aturan dalam mengupayakan untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi.

Kinerja pegawai bukan hanya hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugasnya yang dibebankan kepadanya tetapi juga termasuk

disiplin dalam bekerja, perilaku kerja pegawai dan pengawasan kerja yang terlaksana dengan baik.

Ada beberapa permasalahan di dalam Biro Keuangan pada Kementerian Perindustrian yaitu, mengenai Kedisiplinan Kerja, Pengawasan dan Motivasi Kerja sehingga berdampak pada kinerja pegawai :

Kinerja pegawai di biro keuangan mengalami penurunan dapat dilihat dari penilai kinerja yang mengalami penurunan pada tahun 2018 dan 2019. Dalam penilaian kinerja di Kementerian Perindustrian yaitu dilihat dari Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Produktivitas Kerja. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) antara lain antara lain, kuantitas kerja yaitu hasil kerja yang diselesaikan para pegawai tidak tepat waktu. Kriteria selanjutnya yaitu kualitas kerja yaitu disiplin pegawai yang menurun.

Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) ini, penilaian Kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut:

1. Sangat Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 110 (seratus sepuluh) – 120 (seratus dua puluh)
2. Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 90 (sembilan puluh) – angka 120 (seratus dua puluh); c. Cukup, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 70 (tujuh puluh) <- angka 90 (sembilan puluh);
3. Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 50 (lima puluh) – angka 70 (tujuh puluh); dan
4. Sangat Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka < 50 (lima puluh).

Disiplin Kerja yang kurang menyebabkan menurunnya suatu kinerja seseorang, yang terjadi di Biro Keuangan pada Kementerian Perindustrian adalah disiplin pada waktu kerja yang kurang baik. Para pegawai masih ada yang datang terlambat dari waktu yang sudah ditentukan yaitu pukul 07.30 WIB. Adanya pegawai yang tidak tertib ketika bekerja seperti yang bersantai – santai, mengobrol pada jam kantor dengan mengobrol di tangga darurat. Ketika selesai jam istirahat masih ditemukan pegawai yang terlambat masuk. Tentunya hal ini membuat

disiplin kerja yang sangat kurang , dan juga karena banyaknya pegawai yang sering pulang sebelum waktunya yaitu pukul 16.00 WIB

Adapun beberapa penerapan disiplin yang ada di Kementerian Perindustrian ialah :

1. Pegawai masuk pukul 07.30 – 16.00 WIB
2. Aturan pakaian di Kementerian Perindustrian RI :
 - a. Senin dan Kamis : Kemeja putih dan celana hitam
 - b. Selasa dan Jum'at : Baju batik dan celana warna bebas
 - c. Rabu : Kemeja bebas dan celana hitam
3. Semua pegawai harus memakai sepatu tidak boleh sandal.
4. Harus menjaga cara berbicara antar sesama pegawai serta menjaga tutur kata.

Peraturan Pemerintah RI Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu :

1. Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang di tentukan dalam perundang – undangan dan/ atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
2. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah PNS Pusat dan PNS Daerah.
3. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan dan perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/ atau melanggar larangan ketentuan PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.
4. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS.
5. Pejabat dan Pembina Kepegawaian Pusat, Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Provinsi dan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota adalah sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundang – undangan yang mengatur wewenang pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS.

6. Upaya administratif adalah prosedur yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya berupa keberatan atau banding administratif.
7. Keberatan adalah upaya administratif yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada atasan jabatan yang berwenang menghukum.
8. Banding administratif adalah upaya administratif yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum, kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian.

Jika Pegawai Negeri Sipil melanggar Peraturan Pemerintah tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil maka akan diberikan hukuman, berupa :

1. Hukuman disiplin ringan : berupa teguran lisan dan tidak tertulis
2. Hukuman disiplin sedang : penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat setingkat lebih rendah 1 tahun
3. Hukuman disiplin berat : pemberhentian tidak hormat, penurunan pangkat lebih rendah 3 tahun

Pengawasan kerja selama ini masih belum dilakukan secara optimal seperti, pengawasan ketika pegawai sedang bekerja dan pengawasan terhadap absensi pegawai. Sistem absensi yang digunakan adalah Mesin Sidik Jari (*Finger Print*).

Pengawasan yang dilakukan atasan masih sangat kurang ketika absensi pada masuk jam kantor, masih terdapat beberapa pegawai terlambat dikarenakan tidak adanya pengawasan yang dilakukan oleh atasan secara maksimal. Kemudian masih terdapat pegawai terlambat untuk kembali bekerja pada saat jam istirahat. Selanjutnya, pada jam pulang kantor beberapa pegawai pulang lebih awal dari jam pulang kerja yang ditentukan oleh instansi. Kemudian hasil kerja yang diselesaikan para pegawai tidak tepat waktu, hal tersebut menunjukkan masih kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh atasan sehingga menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.

Disisi lain dari hasil observasi dan wawancara dengan para pegawai di biro keuangan mereka merasa sangat kurangnya motivasi dalam bekerja hal ini disebabkan karena kurangnya bimbingan, arahan dan perhatian yang diberikan oleh atasan terutama ketika terjadi suatu kendala yang dapat menghambat pekerjaan dan menyebabkan kinerja pun menurun.

DAFTAR PENILAIAN KINERJA

BIRO KEUANGAN

PERIODE TAHUN 2018 -2019

No.	Bulan	Nilai Kinerja Pegawai			Nilai Kinerja Pegawai		
		SKP	Prod. Kerja	Nilai Akhir	SKP	Prod. Kerja	Nilai Akhir
1	JANUARI	100	78	89	92	92	92
2	FEBRUARI	88	82	85	100	92	96
3	MARET	50	100	75	50	54	52
4	APRIL	73	87	80	74	60	67
5	MEI	88	92	90	82	88	85
6	JUNI	100	84	92	84	100	92
7	JULI	88,75	86	86	60	70	65
8	AGUSTUS	100	80	90	66	50	58
9	SEPTEMBER	78	46	62	40	44	42
10	OKTOBER	88,75	86	86	86	88,75	86
11	NOVEMBER	92	92	92	78	100	89
12	DESEMBER	70	54	62	80	100	90

Tabel 1. 1 Data Kinerja Pegawai

Tabel diatas, menunjukkan bahwa adanya penurunan kinerja pada tahun 2018, penurunan terbesar terjadi pada bulan September dan Desember yaitu dengan nilai akhir 62. Sedangkan pada tahun 2019 penurunan kinerja terjadi pada bulan September dengan nilai akhir 42. Dalam penilaian kinerja di Kementerian Perindustrian kriteria yang digunakan untuk menentukan kinerja pegawai yaitu dilihat dari Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Produktivitas Kerja. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) antara lain, kuantitas kerja yaitu hasil kerja yang diselesaikan para pegawai tidak tepat waktu. Kriteria selanjutnya yaitu kualitas

kerja yaitu disiplin pegawai yang menurun yang menyebabkan kinerja pegawai tersebut menurun.

Dalam beberapa aspek masalah disiplin kerja, pengawasan, motivasi kerja dan kinerja pegawai, maka penulis ingin mengetahui bagaimana dampak variabel bebas yaitu : disiplin kerja, pengawasan dan motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai di Kementerian Perindustrian. Berdasarkan latar belakang dan permasalahan diatas penulis mengambil judul **“Analisis Disiplin Kerja, Pengawasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Perindustrian.”**



1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan diteliti dan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Biro Keuangan pada Kementerian Perindustrian?
2. Apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Biro Keuangan pada Kementerian Perindustrian?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Biro Keuangan pada Kementerian Perindustrian?
4. Apakah disiplin kerja, pengawasan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Biro Keuangan pada Kementerian Perindustrian ?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti membatasi pokok – pokok permasalahan, agar mendapatkan suatu batasan yang jelas dan mencegah terjadinya pembahasan yang meluas dan tidak ada kaitannya dengan pokok permasalahan.

Pembatasan Masalah meliputi :

1. Penelitian ini dilakukan di Biro Keuangan Kementerian Perindustrian.
2. Variabel yang diteliti adalah tentang analisis disiplin kerja, pengawasan dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Keuanngan Kementerian Perindustrian.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, maka penelitian yang akan diteliti bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Keuangan pada Kementerian Perindustrian.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Keuangan pada Kementerian Perindustrian.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Keuangan pada Kementerian Perindustrian.

4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, pengawasan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Keuangan pada Kementerian Perindustrian.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian tujuan diatas, maka dapat dirumuskan manfaat penelitian dari penelitian ini, yaitu :

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan, serta untuk mengasah kemampuan peneliti dalam meneliti suatu masalah yang ada berdasarkan fakta dan data yang ada.

2. Bagi Akademisi

Diharapkan dapat memberikan informasi untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dijadikan sebagai penambah referensi bagi jurusan Ekonomi prodi Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

3. Bagi Instansi

Untuk memberikan masukan sebagai bahan pertimbangan dan pedoman dalam pengambilan kebijaksanaan yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini terdiri dari :

Bab 1 Pendahuluan

Dalam penelitian ini bab 1 yang berisi latar belakang masalah, yang mendasari peneliti dalam melakukan penelitian ini. Selain itu, pada bab ini disebut juga batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan pada penelitian ini.

Bab 2 Landasan Teori

Dalam landasan teori berisi tentang teori-teori yang berhubungan dengan penelitian ini. Di dalamnya terdapat kajian umum, kajian pustaka, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

Bab 3 Metode Penelitian

Menguraikan tentang metode-metode yang berhubungan dengan penelitian ini. Di dalamnya terdapat metode yang digunakan, subjek dan objek penelitian, operasional variabel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

Bab 4 Hasil dan Pembahasan

Dalam bab 4 berisi tentang hasil dan pembahasan deskripsi data, hasil olahan dan pembahasan.

Bab 5 Penutup

Dalam bab 5 membahas tentang kesimpulan mengenai hasil dari penelitian. Implikasi manajerial dianalisa melihat kuesioner yang kurang mendukung dari hasil penelitian. Memberikan saran untuk menjadi masukan di dalam tempat yang telah diteliti sehingga dapat adanya perubahan menjadi lebih baik dan bermanfaat.

