

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah instansi pemimpin dituntut untuk meningkatkan efektivitas Kinerja dari para pegawai agar bisa bekerja lebih baik setiap harinya. salah satu aset yang berharga dan berpengaruh bagi sebuah instansi adalah kinerja dari pegawai. Kinerja pegawai adalah bagian yang penting karena dapat meningkatkan keberhasilan dari suatu instansi. Kinerja yang tinggi dapat mengurangi tingkat kemalasan pada pegawai, hal ini terjadi karena pegawai merasa senang dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu, kinerja pegawai yang tinggi juga akan menguntungkan sebuah instansi, Dengan kinerja yang tinggi, pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan cepat, meningkatkan ketelitian pegawai sehingga bisa bekerja sesuai dengan prosedur yang ada. Tohardi (2002)

Sebaliknya, tanpa adanya kinerja yang baik maka keberhasilan dan tujuan dari suatu instansi akan sulit tercapai. Pada dasarnya kinerja mencakup perilaku dan sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilakukan sekarang harus lebih baik dan berkualitas dari pada hasil pekerjaan sebelumnya, Keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja adalah adanya kinerja yang baik dari para pegawai dan pegawai akan mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dari prestasi yang ia dapatkan selama bekerja. Bariyah (2012)

Bagi sebuah instansi, untuk mengetahui pencapaian dari suatu organisasi adalah dengan melihat tolok ukur dari kinerja pegawai, sejauh mana pencapaian tersebut

bisa sejalan dengan pimpinan dan *stakeholder* lainnya. Kinerja juga merupakan alat ukur yang bisa diandalkan untuk mengetahui kemajuan dan perkembangan sebuah instansi, selain itu kinerja juga berperan penting bagi kehidupan masyarakat pada umumnya. Bagi sebagian pegawai kinerja merupakan suatu peluang untuk meraih bonus atau insentif. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang didalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan instansi yang bersangkutan secara resmi, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika yang berlaku menurut Nitisemito(2000).

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (1999), merumuskan kinerja sebagai gambaran dari tingkat tercapainya suatu pelaksanaan kegiatan, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, program, tujuan, visi dan misi organisasi. Dari kedua definisi kinerja tersebut, diketahui bahwa kinerja pegawai adalah wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai suatu tujuan dari organisasi. Siswanto (1987) menyebutkan unsur-unsur kinerja mencakup kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, dan disiplin kerja.

Bagi aparatur sipil negara di Indonesia, Pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Pemerintah tersebut mengatur tentang kewajiban, larangan dan sanksi terhadap kewajiban yang tidak di taati atau dilanggar dalam peraturan tersebut. Namun, dalam kenyataannya, masih terdapat beberapa kekurangan hingga masih sangat banyak persoalan yang timbul dan berkaitan dengan perilaku dan sikap disiplin dari pegawai. Misalnya seringkali pegawai mangkir di jam kerja

kantor, kinerja pegawai yang kurang efektif dan beberapa pelanggaran lainnya. Salah satu penyebab rendahnya kinerja pegawai tersebut berkaitan dengan belum adanya caradisiplin kerja.

Iklm organisasi adalah sebuah konsep yang menggambarkan suasana lingkungan organisasi secara internal selama anggota organisasi melakukan aktifitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi (Davis dan Newstorm, 2000). Kemudian, Luthans dalam Simamora (2004) menyebutkan bahwa iklim organisasi adalah psikologi atau lingkungan internal suatu organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi kebijakan dan praktik sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi, dan setiap organisasi memiliki iklim organisasi yang berbeda. Berdasarkan analisis penulis terhadap penelitian terdahulu mengenai kinerja pegawai, diketahui bahwa indikator yang sering digunakan adalah standar-standar atau kualitas kerja, seperti struktur, tanggung jawab, penghargaan dan dukungan.

Dinas Pendidikan Kota Jambi merupakan sebuah instansi pemerintah yang berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 14 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Jambi tentang uraian tugas, fungsi dan susunan organisasi Dinas Pendidikan, Tugas pokok Dinas Pendidikan adalah melaksanakan sebagian urusan Pemerintahan Daerah berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan di bidang Pendidikan. Sedangkan fungsi dari Dinas Pendidikan yaitu sebagai perumusan kebijakan teknis di bidang pendidikan, penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pendidikan, dan pelaksanaan tugas di bidang pendidikan, dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya. Dalam upaya terlaksananya tugas dan

fungsi dari Dinas Pendidikan Kota Jambi dengan baik maka diperlukan SDM yang mampu bekerja secara optimal, maka dari itu Dinas Pendidikan Kota Jambi melakukan penilaian kinerja untuk mengetahui dan mengukur kinerja seluruh pegawai.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan selama satu bulan, mulai dari tanggal 23 Juli sampai 23 Agustus Tahun 2020 di Dinas Pendidikan Kota Jambi yang beralamat di Jl. H. Zainir Haviz No. 4, Paal Lima, Kec. Kota Baru, Kota Jambi, Jambi 36129. Kinerja pegawai yang kurang efektif dapat dilihat dari datang dan pulang tidak tepat waktu, masih menggunakan jam istirahat yang cukup lama, dan masih adanya pegawai yang tidak mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik, hal ini disebabkan tidak maksimalnya pemberian tugas yang jelas pada pegawai sehingga partisipasi pegawai tidak maksimal. Adapun masalah yang sering dihadapi mengenai kinerja pegawai adalah kurangnya pemahaman tentang tugas yang diberikan, kurangnya sosialisasi yang dilakukan pimpinan dalam pemberian tugas dan tanggung jawab, kurangnya kesadaran pegawai untuk mengikuti Apel pagi di Kantor dan masih banyak pegawai yang mangkir di jam kerja, hal ini disebabkan karena tidak adanya pengontrolan secara efektif oleh pimpinan.

Berdasarkan pembahasan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Jambi.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fakta diatas ada beberapa permasalahan yang bisa diidentifikasi adalah:

1. Disiplin Pegawai Negeri Sipil maupun Tenaga Kontrak (Honoror)
2. iklim Organisasi Pegawai
3. Kinerja Pegawai

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah penelitian, maka penulis membatasi penelitian ini pada hal-hal berikut :

1. Lokasi Penelitian dibatasi pada Dinas Pendidikan Kota Jambi yang beralamat di Jl. H. Zainir Haviz No. 4, Paal Lima, Kec. Kota Baru, Kota Jambi, Jambi 36129.
2. Sampel Penelitian dibatasi kepada Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Jambi.
3. Variabel disiplin kerja dibatasi kepada Kehadiran, Taat Peraturan, dan Norma.
4. Variabel iklim organisasi dibatasi oleh Tanggung Jawab, Dukungan, dan Penghargaan.
5. Variabel kinerja karyawan dibatasi kepada Kualitas, Efektifitas, Efisiensi dan Disiplin.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pengamatan masalah diatas, maka yang merupakan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Jambi?
2. Apakah iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Jambi?
3. Apakah disiplin kerja dan iklim organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan data yang akurat tentang pengaruh :

1. Pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Jambi.
2. Pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Jambi.
3. Pengaruh signifikan disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Dapat memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan terutama dalam bidang ilmu pendidikan khususnya aspek administrasi pendidikan.

- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan sekaligus pengalaman selama melakukan studi di Universitas Jambi, dan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan.

b. Bagi Instansi Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Dinas Pendidikan Kota Jambi dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

c. Bagi Universitas Jambi

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi perpustakaan, bahan bacaan bagi mahasiswa dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Pendidikan serta dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya, terutama dalam masalah kinerja pegawai .

