

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dinamika organisasi senantiasa mengalami pasang surut dalam membawa aspirasi dan tuntutan masyarakat yang menghendaki adanya pelayanan yang memberikan kepuasan. Suatu organisasi tanpa didukung pegawai yang sesuai baik segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasionalnya, maka organisasi atau perusahaan itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan, dan memajukan dimasa yang akan datang. Untuk itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menunjang tugas yang menjadi tanggung jawab organisasi.

Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara organisasi. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya itu secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas pegawainya, baik dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahterannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan motivasi pegawai untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi. Tiap perusahaan, organisasi, institusi ingin memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, dalam artian memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasikan visi dan misi.

Kinerja menjadi hal yang penting dalam sebuah perusahaan ketika dikaitkan dengan kegiatan dan aktifitas yang dilakukannya menurut Yuliati dalam Safitri (2013). Penilaian kinerja menurut Noe dalam Kaswan dalam Safitri

(2013) pada dasarnya merupakan proses dimana organisasi memperoleh informasi tentang seberapa baik seorang pegawai melakukan pekerjaannya. Melalui kinerja, dapat diketahui hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai. Sinambela dalam Safitri (2013) mengungkapkan kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan perlu didukung oleh kinerja pegawai yang baik dalam instansi tersebut, kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau instansi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan. Untuk mengetahui apakah pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Sragi Lampung Selatan memiliki kualitas yang tinggi dan dapat bekerja dengan baik perlu diadakan penilaian terhadap kinerja/prestasi kerja pegawai. Dengan adanya penilaian terhadap kinerja pegawai maka dapat diketahui sejauh mana para pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara keseluruhan.

Penilaian kinerja di Kantor Kecamatan Sragi dilakukan dalam setahun, penilaian dilakukan oleh pejabat penilai dikantor kecamatan dan akan disetujui oleh pejabat penilai pemerintah Kabupaten Lampung Selatan. Cara menilai perilaku kerja dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai, penilaian perilaku kerja dapat mempertimbangkan masukan dari pejabat penilai lain yang setingkat di lingkungan unit kerja masing-masing. Penilaian kinerja meliputi unsur : Kesetiaan, Prestasi kerja, Tanggung jawab, Ketaatan, Kejujuran, Kerja sama, Prakarsa dan Kepemimpinan. Tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dilihat dari DP3 (Daftar penilaian Pelaksanaan Pegawai) dan SKP (Sasaran Kerja Pegawai). Penilaian akhir dari prestasi kerja adalah dengan cara menggabungkan penilaian SKP dengan penilaian perilaku kerja. Bobot nilai dari masing-masing adalah 60% bagi unsur SKP dan 40%

bagi unsur perilaku kerja. Nilai perilaku kerja pegawai dinyatakan dengan mutu angka dan keterangan sebagai berikut :

Tabel 1.1 Kriteria Nilai

Sangat baik	91-100 %
Baik	76-90 %
Cukup	61-75 %
Kurang	51-60 %
Buruk	50-0 %

Sumber : Kantor Kecamatan Sragi, 2017

Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sragi

Kriteria Nilai	Tahun 2015		Tahun 2016	
	Jumlah Pegawai	Persentase (%)	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
Sangat Baik	4	11,4	3	8,6
Baik	16	45,7	11	31,4
Cukup	14	40	19	54,3
Kurang	1	2,9	2	5,7
Buruk	-	-	-	-
Jumlah	35	100	35	100

Sumber : Kantor Kecamatan Sragi, 2017

Dari tabel 1.2 data penilaian kinerja diketahui persentase kondisi kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sragi pada tahun 2015 dengan nilai sangat baik sebesar 11,4%, dengan nilai baik sebesar 45,7%, dengan nilai cukup sebesar 40%, dengan nilai kurang sebesar 2,9%. Sedangkan pada tahun 2016 dengan nilai sangat baik 8,6%, dengan nilai baik sebesar 31,4%, dengan nilai cukup sebesar 54,3%, dengan nilai kurang sebesar 5,7%. Dari data tersebut dapat diketahui dimana ada penurunan kinerja dari tahun 2015 ke 2016, hal itu terjadi karena perbedaan keterampilan dan disiplin kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai. Untuk itu diperlukan cara dalam meningkatkan kinerja

pegawai. Karena kantor kecamatan sragi merupakan kantor pelayanan langsung kepada masyarakat yang harus memberikan layanan yang memuaskan bagi masyarakat.

Cara tepat yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yaitu melalui pengembangan pegawai dengan melakukan pelatihan dan disiplin kerja. Dengan menerapkan sistem tersebut diharapkan pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai. Mangkunegara dalam Safitri (2013) mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan itu perlu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai. Ini juga akan membuat lebih mudah bagi pegawai untuk memperoleh pengetahuan lebih lanjut berdasarkan pondasi yang diperoleh dari pelatihan dan efek perubahan lebih lanjut dalam rekan kerja lainnya dalam Jagero dkk dalam Safitri (2013). Hasil penelitian terdahulu oleh Farooq dan Khan dalam Safitri (2013) menunjukkan bahwa pelatihan dan umpan balik dapat meningkatkan kemampuan bekerja pegawai. Sultana, dkk dalam Safitri (2013) menunjukkan bahwa pelatihan merupakan elemen kunci untuk meningkatkan kinerja, yang dapat meningkatkan tingkat kompetensi individu dan organisasi.

Hasil wawancara dari beberapa pegawai pada Kantor Kecamatan Sragi diketahui bahwa pelatihan masih kurang diberdayakan, pegawai hanya mengikuti beberapa pelatihan yang menurut mereka masih kurang untuk menambah dan memperbarui pengetahuan dalam bekerja karena kurangnya keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan dan pengoprasian peralatan modern. Bentuk pelatihan pegawai di Kantor Kecamatan Sragi Lampung Selatan meliputi seperti diklat untuk CPNS dan PNS untuk meningkatkan keterampilan teknis, untuk pelatihan lainnya mengutamakan praktek daripada

teori seperti pelatihan pembuatan EKTP dan seminar, pelatihan hanya dilaksanakan jika mendapat surat tugas untuk pelatihan, pelatihan tidak rutin dilaksanakan. Hal ini dirasa kurang untuk menunjang kinerja pegawai yang dituntut terus memberikan pelayanan yang baik untuk masyarakat.

Pelatihan saja tidak cukup, disiplin kerja juga dapat dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Menurut Hetami dalam Safitri (2013) mengatakan bahwa Sikap disiplin dapat meningkatkan kinerja pegawai, dengan mengeluarkan peraturan yang harus dilakukan oleh tiap pegawai dalam rangka menjaga agar pegawai tetap berada dalam koridor aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Peraturan yang ditetapkan perusahaan, diharapkan mampu memupuk kesadaran pegawai untuk lebih disiplin. Menurut Amran dalam Safitri (2013) mengatakan bahwa Disiplin mengandung makna proses latihan yang memperkuat, koreksi dan sanksi, kendali untuk menciptakan ketertiban dan keteraturan, dan system aturan tata laku. Disiplin dikaitkan dengan latihan yang memperkuat, terutama ditentukan pada pikiran dan watak untuk menghasilkan kendali diri, kebiasaan untuk patuh dan sebagainya. Hasil penelitian terdahulu oleh Amran dalam Safitri (2013) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja seseorang.

Dari hasil pengamatan penulis pada pegawai Kantor Kecamatan Sragi, disiplin kerja pegawai belum optimal hal tersebut dapat dilihat dari masih banyaknya pegawai yang datang dan pulang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, pegawai masih kurang terpacu dan termotivasi dalam memberdayakan dirinya untuk menaati peraturan yang diterapkan. Pegawai dapat dikatakan berdisiplin jika pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, mematuhi semua peraturan dan norma – norma sosial yang berlaku. Menjunjung tinggi kedisiplinan juga dapat menjadikan pandangan masyarakat menjadi lebih baik sehingga akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan

Kantor Kecamatan Sragi Lampung Selatan. Disiplin kerja juga dapat dilihat dari daftar kehadiran mereka, tinggi rendahnya kehadiran pegawai mengindikasikan tinggi rendahnya disiplin kerja seorang pegawai.

Tabel 1.3

Daftar Hadir Pegawai Kantor Kecamatan Sragi tahun 2016

No	Jumlah Pegawai	Bulan	Jumlah			Jumlah T.Hadir
			S	I	TK	
1	35 Orang	Januari	1	4	4	9
2	35 Orang	Februari	3	3	4	10
3	35 Orang	Maret	0	2	5	7
4	35 Orang	April	2	2	4	8
5	35 Orang	Mei	1	6	5	12
6	35 Orang	Juni	5	4	4	13
7	35 Orang	Juli	1	3	0	4
8	35 Orang	Agustus	0	0	1	1
9	35 Orang	September	2	3	1	6
10	35 Orang	Oktober	0	5	0	5
11	35 Orang	November	4	2	1	7
12	35 Orang	Desember	3	5	7	15
		Jumlah	22	39	36	97

Sumber: Kantor Kecamatan Sragi, 2017

Pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa ketidakhadiran pegawai pada bulan Januari sampai Desember tahun 2016 masih tergolong tinggi. Hal tersebut dapat menjadi indikasi rendahnya disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Sragi Lampung Selatan. Rendahnya disiplin kerja pegawai akan mengakibatkan rendah pula kinerja mereka.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN SRAGI LAMPUNG SELATAN”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat dirumuskan permasalahan yang akan dipecahkan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sragi Lampung Selatan ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sragi Lampung Selatan ?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sragi Lampung Selatan ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Agar tujuan penelitian dapat tercapai, maka penulis membuat ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1.1.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek pada penelitian ini adalah semua pegawai Kantor Kecamatan Sragi Lampung Selatan.

1.1.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek pada penelitian ini adalah pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sragi Lampung Selatan.

1.1.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilakukan di Kantor Kecamatan Sragi yang beralamat di Jl. Raya kuala sekampung No. 1 Kec.sragi, Kab.Lampung Selatan, Prov. Lampung.

1.1.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu penelitian ini adalah bulan Januari 2017 sampai dengan bulan Maret 2017.

1.1.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sragi Lampung Selatan.
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sragi Lampung Selatan.
3. Mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sragi Lampung Selatan.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu hasil yang bermanfaat bagi peneliti, Kantor Kecamatan Sragi, bagi perguruan tinggi, maupun pembaca. Adapun manfaat tersebut antara lain :

a. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini peneliti dapat memperoleh kesempatan untuk mencoba menerapkan pengetahuan yang didapat selama mengikuti perkuliahan dengan praktek nyata khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi Kantor Kecamatan Sragi Lampung Selatan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi organisasi untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat menyikapi pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja yang dialami pada Kantor Kecamatan Sragi Lampung Selatan.

c. Bagi Perguruan Tinggi

Dari hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi yang dipergunakan sebagai bahan perbandingan maupun pertimbangan untuk penelitian selanjutnya khususnya bagi mahasiswa IBI Darmajaya Bandar Lampung.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan mengenai pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sragi Lampung Selatan.

BAB II Landasan Teori

Dalam bab ini diuraikan landasan teori berisikan tentang teori – teori dari masalah yang di teliti mengenai pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sragi Lampung Selatan.

BAB III Metode Penelitian

Metode penelitian berisikan tentang jenis dari penelitian, jenis analisis data, metode pengumpulan data, variabel penelitian, operasional variabel dan penentuan sampel dan populasi mengenai pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sragi Lampung Selatan.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sragi Lampung Selatan.

BAB V Simpulan dan Saran

Berisi simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya, hasil dari penelitian mengenai pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sragi Lampung Selatan