

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang masalah**

Sebuah organisasi adalah suatu kesatuan yang di dalamnya terdapat berbagai individu yang memiliki latar belakang yang berbeda-beda dan saling bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi. Tercapai atau tidaknya suatu tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi, di era globalisasi ini Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari perusahaan atau instansi dan mempunyai peranan yang sangat penting dalam kegiatan didalam perusahaan atau instansi.

Menurut Notoatmodjo (2011), mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi, didalam dunia kerja entah perusahaan atau instansi disiplin kerja faktor utama dalam menjalankan sebuah pekerjaan entah dari pimpinan yang memberikan contoh baik kepada karyawan sehingga tidak terjadi adanya keterlambatan dalam pekerjaan. Sumber daya manusia adalah asset yang terpenting dalam sebuah perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia sangat penting untuk selalu dipertahankan, serta di kembangkan (Hidayati, 2008).

Sumber daya manusia tidak hanya penting untuk dikembangkan dan dipertahankan saja namun sangatlah penting untuk diperhatikan kinerjanya.

Dalam menjalankan tugasnya perusahaan membutuhkan karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Konsep pengukuran kinerja merupakan salah satu ukur kemampuan pegawai dalam melaksanakan kewenangannya. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang baik antara lain adalah motivasi, disiplin kerja pegawai, pengawasan, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

Untuk mencapai tujuan organisasi maka salah satu hal yang perlu dilakukan Seorang pemimpin harus dapat memberi motivasi kepada pegawai yang dapat mengakibatkan adanya dorongan kepada para pegawai untuk secara sadar melakukan pekerjaan yang dihadapi ,sehingga dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditentukan dalam undang-undang atau peraturan perusahaan serta melakukan pengawasan langsung, melalui sistem evaluasi agar hasil pekerjaan dapat sesuai dengan perencanaan serta mengurangi adanya penyimpangan dan kekeliruan.

Kebutuhan sumber daya manusia yang dapat bekerja efektif dan efisien diperlukan agar seluruh target kerja yang dibebankan organisasi kepada pegawai dapat dicapai. Dalam rangka peningkatan perusahaan diperlukan keberhasilan pada tiap-tiap bidang penting yang berpengaruh dalam keberhasilan. Motivasi dan disiplin kerja pegawai yang tinggi serta didukung dengan pengawasan yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. daya pendorong tersebut disebut sebagai motivasi. motivasi juga merupakan subyek yang membingungkan, karena motif tidak dapat

diamati atau diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku orang yang tampak dan bisa diamtai secara langsung.

(Sunyoto, 2012) mengatakan bahwa “sumber daya manusia adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang meliputi potensi fisik dan potensi non fisik seperti latar belakang pengetahuan, inteligensia, keahlian, keterampilan, *human relations*”. Sumber daya manusia yang berkualitas baik yaitu sumber daya yang dikelola secara profesional dan selalu didorong untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi.

Untuk mencapai organisasi maka perusahaan harus mampu mempertahankan mauapun meningkatkan kemampuan kinerja karyawan dengan cara dibuktikan dari kinerja yang optimal. Kinerja karyawan merupakan salah satu aset perusahaan untuk mencapaisebuah tujuan. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapaiseorang karyawan/ pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya menurut (A. P. Mangkunegara, 2011)

Perkembangan sumber daya manusia pada intinya diarahkan untuk meningkatkan kualitas yang dapat meningkatkan produktivitas. Pengembangan sumber daya manusia yang baik dapat juga memotivasi setiap individu karyawan agar dapat melakukan pekerjaannya yang sesuai dengan tujuan dari perusahaan. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2011). Afriansyah (2016) mengatakan

perusahaan yang berhasil dan efektif merupakan perusahaan dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik.

Menurut (Mindari, 2015) kinerja karyawan sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Terdapat hal-hal yang dapat menurunkan kinerja para karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, tidak tepat waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, kurang mentaati peraturan dan tidak adanya contoh yang dapat dijadikan pedoman. Disiplin kerja dan motivasi adalah dua faktor yang sangat berhubungan dengan kinerja, disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan dan motivasi yang sering diberikan akan membuat para karyawan lebih bersemangat dan lebih giat dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Dalam konsep manajemen dijelaskan bahwa karyawan harus digerakkan, dipimpin, diharapkan dengan kesadaran tinggi bersedia memanfaatkan tenaga sepenuhnya agar memperoleh hasil yang memuaskan. Konsep ini menunjukkan gambaran tentang kinerja yang tinggi, dimana kinerja merupakan suatu ukuran keberhasilan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan kegiatannya. Karena disiplin kerja dan motivasi dianggap cukup mempengaruhi pelaksanaan aktivitas di dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, para manajemen maupun pimpinan perusahaan harus memberikan perhatian yang cukup besar. Hal ini tentunya akan dapat mendorong peningkatan kinerja para karyawan agar tujuan yang ditetapkan

dapat tercapai. Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto, dalam menjalankan tugas dan fungsinya dibidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil tentunya tidak terlepas dari berbagai permasalahan yang di hadapi baik internal maupun eksternal, akan tetapi permasalahan-permasalahan yang di dihadapi tersebut harus meningkatkan dan mengembangkan pelayanan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto.

Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Kab Mojokerto merupakan instansi pemerintah yang bertugas untuk memberikan pelayanannya kepada masyarakat, yang di pimpin oleh kepala dinas dan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah, yang mengatur segala urusan untuk pembuatan kartu keluarga,ktp,akta kelahiran dll.Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto sebagai sebuah institusi pelayanan memiliki personil pegawai sebanyak 60 (Enam Puluh ) dimana pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 38 (tiga puluh satu) orang dan Tenaga Honorer sebanyak 22 (dua puluh dua) orang.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan bagian kepegawaian di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kab mojokerto,masih banyak pekerjaan yang tertunda atau tidak selesai sesuai jadwal yang telah ditentukan karena terdapat beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam bertugas dan adanya kendala dimana beberapa pegawai kurang maksimal dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan Adapun data penilaian kerja

pegawai Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Kab. Mojokerto sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Data Sasaran Kerja Pegawai (SKP)**  
**Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Kab. Mojokerto**  
**Tahun 2018-2020**

No	Tahun	Indikator						Jumlah
		Orientasi pelayanan	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerjasama	Kepemimpina	
1	2018	82.25%	78.50%	83.67%	77.45%	77.98%	85.25%	80,01%
2	2019	81.68%	77.42%	84.25%	75.68%	77.54%	85.33%	76,05%
3	2020	81.78%	74.55%	84.38%	72.88%	76.87%	85.15%	86,04%

*Sumber : Sub.bagian umum dan kepegawaian Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Kab. Mojokerto, 2021*

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa beberapa penilaian kinerja pegawai cenderung menurun diantaranya integritas, disiplin dan kerjasama. Penurunan kinerja diduga disebabkan beberapa hal diantaranya kurangnya disiplin kerja dan motivasi kerja.berikut ini data penilaian capaian kinerja pegawai :

**Tabel 1.2**  
**Data Penilaian Capaian Kinerja Pegawai**

Tahun	Rata-rata Penilaian Kinerja	Keterangan
2018	80,01 %	Baik
2019	76,05%	Baik
2020	86,04%	Baik

*Sumber : Sub.bagian umum dan kepegawaian Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Kab. Mojokerto, 2021*

Dari tabel 1.2 mengindikasikan pencapaian kinerja dari tahun 2018 (80,01%) dan Tahun 2020 (86,04 %) kategori baik karena dilihat dari hasil persentase nya,dan di tahun 2019 dikategorikan baik tetapi belum optimal dengan

persentase 76.05%. Pencapaian kinerja belum optimal karena belum memenuhi nilai yang telah ditetapkan.. Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 pada ayat (1) memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus di capai. Pengukuran kinerja ini dilakukan 1 tahun sekali dengan 6 indikator yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, kepemimpinan

Menurut peraturan pemerintah republik Indonesia No.46 Tahun 2011 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil dalam BAB II (daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan) pasal 5, nilai pelaksanaan pekerjaan di nyatakan dengan sebutan dan angka sebagai berikut :

**Tabel 1.3**  
**Nilai pelaksanaan kinerja**

Sangat Baik	91-100
Baik	76-90
Cukup	61-75
Sedang	51-60
Kurang	50-ke bawah

*Sumber: PP NO. 46 Tahun 2011*

Sesuai tabel nilai pelaksanaan kinerja pegawai, kondisi ini masuk dalam kategori cukup baik. Peranan tersebut tidak terlepas dari upaya positif yang dilakukan dalam mendapatkannya sebagai wujud dari pencapaian tujuan utama suatu organisasi.

Serta menurut hasil wawancara peneliti dengan Bpk Sudirman Kepala Sub. Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Mojokerto yaitu kinerja terdapat beberapa masalah terkait dengan dimensi yang terdapat pada kinerja seperti masih banyak pegawai yang bekerja dibawah rata-rata, Tingkat inisiatif pegawai masih rendah dikarenakan pegawai lebih banyak bekerja individualis atau hanya kelompok kecil, Tingkat keserasian pegawai dalam kantor dalam mengerjakan pekerjaan bersama masih belum optimal. Oleh karena itu peneliti merasa perlu dilakukan penelitian lebih

lanjut agar dapat mengetahui dan memiliki langkah atau saran atas permasalahan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Mojokerto.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kurangnya kedisiplinan dan tidak taatnya terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku maka akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektifitas kerja. Bila kedisiplinan tidak ditegakan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Kedisiplinan pegawai salah satu tercermin dari karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Selain itu terlihat dari karyawan yang tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan. Tingkat kehadiran merupakan salah satu indikator yang dapat mempengaruhi penilaian kinerja, baik itu keterlambatan maupun kesengajaan untuk tidak hadir bekerja. Disiplin kerja adalah kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan,2011). Lembaga akan sulit mencapai hasil optimal jika disiplin kerja tidak dilaksanakan sehingga disiplin kerja memiliki pengaruh kepada kinerja pegawai.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut, maka peneliti menggunakan data absensi Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Mojokerto sebagai acuan penelitian.

Berkaitan dengan disiplin pada pegawai Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Mojokerto kurangnya kedisiplinan yang terdapat beberapa

pegawai datang terlambat yang membuat beberapa pekerjaan terhambat yang tidak sesuai dengan batas waktu yang ditentukan :

**Tabel 1.4**  
**Laporan Data Absensi Pegawai Dinas Kependudukan dan**  
**pencatatan sipil Kabupaten Mojokerto tahun 2019-2020**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>Total Kehadiran pegawai</b>	<b>Total Izin /alpha</b>	<b>Jumlah Keterlambatan Pegawai</b>
2018	60	80.32 %	18	20
2019	60	81,80%	15	11
2020	60	95.33%	10	15

*Sumber : Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Mojokerto (tahun 2021)*

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, peneliti menyajikan Setiap lembaga pemerintahan mengharapkan pegawai mampu menjaga kualitas kerja dalam jangka panjang atau harus memiliki kinerja yang baik.

Tingkat kedisiplinan yang rendah ini terjadi karena pegawai kurang begitu memperhatikan akan adanya peraturan yang berlaku pada instansi tersebut, serta tidak adanya sanksi yang berat terkait pegawai yang melanggar. Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa dari Tahun 2018,2019 sampai 2020 masih ada beberapa pegawai yang terlambat untuk bekerja juga masih cenderung cukup banyak. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa pegawai masih kurang mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya yang cenderung mengabaikan peraturan yang sudah ditetapkan oleh Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Mojokerto. Berdasarkan hasil observasi lapangan dan beberapa kajian

dari hasil penelitian sebelumnya bahwa kinerja pegawai sebagian besar dipengaruhi Motivasi kerja dan disiplin kerja (Mahdi Hendrich,2019).

Kinerja dalam kemajuan sebuah lembaga merupakan indikator lembaga yang menilai pegawai selama bekerja. Salah satu kondisi dimana pegawai dinyatakan kurang baik yaitu banyak keterlambatan masuk kerja, saling bercengkrama satu sama lain selama jam kerja. tingkat kehadiran perilaku menunjukkan tingkat disiplin. Dalam menjalankan fungsinya sebagai pegawai Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Mojokerto harus didukung oleh pegawai yang memadai, berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu pegawai Bpk Prijanto selaku Bidang pengelolaan informasi administrasi Kependudukan Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Mojokerto masih ada beberapa pegawai. dalam menjalankan tugasnya kesehariannya masih ada yang tidak datang tepat waktu dan sering pulang lebih awal waktu jam kerja dan masih terdapat beberapa pegawai yang tidak masuk.

Hal lain yang sering terjadi dalam menjalankan tugasnya hanya sekedar memenuhi tugasnya dan terkadang mengabaikan aturan yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan masih kurangnya kedisiplinan dari pegawai dimana setiap bulanya masih ada pegawai yang datang terlambat, pulang lebih awal, dan beberapa pegawai yang tidak masuk. Beberapa pegawai yang datang terlambat ke kantor padahal jam masuk kerja jam 07.00 WIB. Pada jam pulang pun terdapat beberapa pegawai yang lebih dulu pulang dari jam yang ditentukan pukul 16.00 WIB. Hal tersebut menyebabkan pekerjaan sedikit terganggu. Apabila terjadi terus menerus maka akan berdampak pada ketidak tercapaian tugas aparatur pada Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Mojokerto. setiap instansi selalu memiliki

penilaian atau standar dalam kedisiplinan pegawai nya dan bagi yang melanggar peraturan pemerintah atau instansi tentang kedisiplinan pegawai PNS maka ada tindakan tegas atau teguran menurut PP No 53 Tahun 2010 :

#### A. DEFINISI

Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

#### B. DASAR HUKUM

1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1950 Tentang Pembentukan Provinsi Jawa Timur;
2. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang pokok-pokok kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang pokok-pokok kepegawaian;
3. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004;
4. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 1966 Tentang Pemberhentian/Pemberhentian Sementara Pegawai Negeri;

5. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 Tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 Tentang Izin Perkawinan Dan Perceraian Bagi Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 Tentang Izin Perkawinan Dan Perceraian Bagi Pegawai Negeri Sipil;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Larangan Pegawai Negeri Sipil Menjadi Anggota Partai Politik;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 Tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 Tentang pembagian urusan pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah;
12. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

13. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
14. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 22 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Barat;
15. Peraturan Gubernur Jawa timur Nomor 64 Tahun 2010 Tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 9 Tahun 2008 Tentang Pakaian Dinas Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur;
16. Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 1 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Hari Dan Jam Kerja Instansi Pemerintah Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur;
17. Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 474.2/Kep.480-BKD/2009 Tanggal 1 April 2009 Tentang Tim Pelaksana Penyelesaian Perkawinan Dan Perceraian Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timurt; dan
18. Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 860.5/Kep.1349-BKD/2010 Tanggal 7 Oktober 2010 Tentang Tim Pembina Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

### C. MAKSUD DAN TUJUAN

#### MAKSUD

Untuk mewujudkan PNS yang handal, professional dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (good governance), maka PNS sebagai unsur Aparatur Negara di tuntut untuk

setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan pemerintah serta bersikap disiplin, jujur, adil, transparan dan akuntabel dalam melaksanakan tugas.

#### TUJUAN

1. Untuk lebih terjaminnya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi PNS;
2. Mendorong peningkatan kinerja dan perubahan sikap dan perilaku PNS;
3. Meningkatkan kedisiplinan PNS;
4. Meningkatkan tanggung jawab PNS;
5. Mempercepat proses perubahan kearah peningkatan profesionalisme dalam bekerja;

#### E. HUKUMAN DISILIN

Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

1. Umum
  - a. PNS dan CPNS yang tidak menaati kewajiban atau melanggar larangan dijatuhi Hukuman Disiplin
  - b. Setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang melanggar kewajiban dan larangan dijatuhi hukuman disiplin
  - c. Dengan tidak megesampingkan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin
2. Jenis Hukuman Disiplin

- a. Jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari :
    - 1) Teguran lisan;
    - 2) Teguran tertulis; dan
    - 3) Pernyataan tidak puas secara tertulis.
  - b. Jenis hukuman sedang terdiri dari :
    - 1) Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
    - 2) Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (tahun) tahun; dan
    - 3) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
  - c. Jenis hukuman disiplin berat terdiri dari :
    - 1) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
    - 2) Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
    - 3) Pembebasan dari jabatan;
    - 4) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, dan
    - 5) Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.
3. Penjatuhan Hukuman Disiplin
- a. Penjatuhan Hukuman Disiplin bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah :
    - 1) Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (Lima) hari kerja, dikenakan hukuman disiplin Teguran Lisan;
    - 2) Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6-10 hari kerja, dikenakan hukuman disiplin Teguran Tertulis;
    - 3) Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11-15 hari kerja, dikenakan hukuman disiplin Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis;
    - 4) Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 16-20 hari kerja, dikenakan hukuman disiplin Penundaan Kenaikan Gaji Berkala Selama 1 (Satu) Tahun;

- 5) Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 21-25 hari kerja, dikenakan hukuman disiplin Penundaan Kenaikan Pangkat Selama 1 (Satu) Tahun;
- 6) Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 26-30 hari kerja, dikenakan hukuman disiplin Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 1 (Satu) Tahun;
- 7) Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 31-35 hari kerja, dikenakan hukuman disiplin Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 3 (Tiga) Tahun;
- 8) Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 36-40 hari kerja, dikenakan hukuman disiplin Pemindahan Dalam Rangka Penurunan Jabatan Setingkat Lebih Rendah Bagi PNS Yang Menduduki Jabatan Struktural Atau Fungsional Tertentu;
- 9) Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 41-45 hari kerja, dikenakan hukuman disiplin Pembebasan Jabatan;
- 10) Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 hari kerja atau lebih, dikenakan hukuman disiplin Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri Atau Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai PNS.

b. Penjatuhan Hukuman Disiplin bagi PNS yang tidak menaati ketentuan jam kerja tanpa alasan yang sah :

Terlambat masuk kerja dan/atau pulang cepat tanpa keterangan yang sah secara kumulatif jumlahnya menjadi  $7\frac{1}{2}$  (Tujuh Setengah) jam dikonversikan sama dengan 1 (Satu) hari tidak masuk kerja.

c. Pejabat yang berwenang menghukum wajib menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin apabila pejabat yang berwenang

menghukum tetapi tidak menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melanggar disiplin, maka pejabat tersebut dijatuhi hukuman disiplin oleh pejabat atasannya sama dengan hukuman yang seharusnya dijatuhkan kepada bawahannya;

#### KETENTUAN HARI KERJA

Hari kerja di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur ditetapkan 5 (lima) hari kerja, yaitu mulai hari Senin sampai dengan Jumat dengan jumlah jam kerja efektif selama 37,5 jam per minggu untuk melaksanakan tugas pokok kedinasan di luar istirahat dan olah raga.

#### KETENTUAN STANDAR DISIPLIN

Setiap pegawai PNS maupun Honorer Harus menaati peraturan pemerintah maupun instansi yang telah ditentukan oleh UU pp no 53 thn 2010

Ketentuan standar disiplin pegawai PNS maupun Honorer Harus mempunyai nilai-nilai disiplin yang Sangat baik untuk meningkatkan kinerja adapun penilaian kinerja pegawai Setiap pegawai mempunyai SKP masing-masing dan telah ditentukan penilaiannya oleh instansi adapun nilai dan kategori kedisiplinan

10 - 30 : Rendah

40 - 60 : Cukup

70 – 80 : Baik

90 – 100 : Sangat Baik

Ketentuan standar disiplin pegawai yang telah ditentukan oleh instansi setiap pegawai harus kategori Sangat baik dengan nilai 100 dalam hal Kedisiplinan kerja karena disiplin sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja .jika tidak memenuhi standar yang telah ditentukan oleh instansi maka akan dilakukan evaluasi atau teguran secara tertulis maupun tidak tertulis sesuai dengan PP no 53 thn 2010.

## KETENTUAN JAM KERJA

Jam kerja di tetapkan mulai pukul 07.00 sampai dengan pukul 16.00 WIB dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Hari Senin sampai dengan hari Kamis:

Masuk kerja : Pukul 07.00 WIB

Istirahat : Pukul 12.00 – 12.45 WIB

Pulang Kerja : Pukul 16.00 WIB

b. Hari Jumat:

Masuk kerja : Pukul 07.00 WIB

Olah raga : Pukul 07.30 – 08.30 WIB

Istirahat : Pukul 11.30 – 12.30 WIB

Pulang Kerja : Pukul 16.00 WIB

Setiap hari kerja seluruh PNS diwajibkan untuk mengikuti apel pagi pada pukul 07.30 WIB dan apel sore pada pukul 16.00 WIB.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya yaitu disiplin kerja. Untuk itu perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dan disiplin kerja agar tujuan instansi tercapai sesuai dengan rencana. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan didukung dalam penelitian yang dilakukan oleh Makkira dkk (2016 dan V.M Adil dkk (2018) Dari hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Keterkaitan disiplin kerja dan kinerja ada faktor lain yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi memberikan alasan seseorang untuk bekerja secara baik sesuai dengan prosedur, standar dan target yang telah ditetapkan. Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang

mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain. Kemudian terkait dengan hal tersebut maka pimpinan harus tanggap dan aktif merespon terhadap segala kekurangan dan kebutuhan yang diperlukan dalam menunjang motivasi dan kinerja dari para pegawainya karena dengan motivasi yang tinggi sangat penting artinya agar pegawai dapat melaksanakan seluruh pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsinya, dan keadaan tersebut jelas akan mempengaruhi kinerja pegawai (Hasibuan, 2010).

Motivasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Mojokerto dapat dilihat pada seberapa besar kerja kerasnya pada saat bekerja, berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan salah satu pegawai di lapangan masih didapati pegawai yang cenderung memiliki kerja keras yang tergolong belum maksimal dalam pekerjaannya. Berdasarkan pada observasi pada Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil kab Mojokerto masih didapati beberapa pegawai yang masih kebingungan dalam hal permasalahan pekerjaannya, hal tersebut menunjukkan bahwa pimpinan dinas belum sepenuhnya mengawasi dan memberikan motivasi kepada pegawainya dalam penggunaan waktu kerja dan menyelesaikan tugasnya sehingga pekerjaan masih menumpuk dan kurang maksimal. Selain itu dapat ditinjau pada saat jam kerja berlangsung masih didapati beberapa pegawai tidak memanfaatkan waktu kerjanya dengan baik justru ada pegawai yang mengurangi waktu bekerja mereka.

Motivasi sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, Stephen P. Robbins dan Mary Counter (2012) menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk

memenuhi kebutuhan individual tertentu. Secara terukur dan terencana motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama dan bekerja efektif secara terintergrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan kerja. (Hasibuan, 2014) Masalah yang berkaitan dengan faktor motivasi yaitu kurangnya motivasi yang diberikan kepada pegawai untuk mengerjakan tugas-tugas dengan baik dan benar sehingga pegawai beberapa kali melakukan kesalahan dan kurang maksimal dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti menarik untuk mempelajari, menganalisa dan mengevaluasi disiplin kerja dan motivasi yang diberikan suatu perusahaan maka penulis tertarik untuk menyusun suatu tulisan ilmiah yang berjudul , **“Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Mojokerto”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah diatas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini :

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Mojokerto?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Mojokerto?

## **1.3 Batasan Masalah**

Mengingat dan menyadari adanya keterbatasan akan waktu dan biaya serta pengetahuan maka penulis hanya membatasi masalah disiplin kerja dan motivasi serta kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan

Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto, adapun untuk memperjelas arah penelitian, maka penelitian ini dibatasi hanya pada seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Mojokerto.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Mojokerto.

#### **1.5 Manfaat penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Praktis,**

Bagi instansi diharapkan dapat memberikan masukan dan saran kepada pihak Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Mojokerto untuk mendapatkan gambaran tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

##### **2. Manfaat Teoritis.**

Untuk menambah pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi dalam hubungannya dengan kinerja.