**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang**

Setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta memiliki keinginan untuk melakukan peningkatan kemampuan dan pencapaian hasil untuk mencapai tujuan yang maksimal. Kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya keterlibatan dari sumber daya manusia yang ada. Tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasana yang lengkap melainkan juga bergantung pada kualitas yang dimiliki oleh sumber daya manusia. Tujuan dapat tercapai secara maksimal apabila semua pihak dalam organisasi dapat bekerja sama.

Peran sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting atau faktor penentu maju atau mundurnya suatu organisasi. Setiap pegawai harus mengerti apa sebenarnya tugas dan tanggung jawab serta wewenang masing-masing. Pemanfaatan Sumber daya manusia yang efektif dapat membuat organisasi menjadi lebih baik lagi.

Sumber daya manusia dalam instansi pemerintah adalah pegawai negeri sipil. Pegawai Negeri merupakan sumber daya aparatur negara yang tugas dan tanggung jawabnya berhubungan dengan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, adil dan profesional. Sebagaimana yang di atur dalam Peraturan Pemerintah Tahun 2005 pada bab 1 pasal (1) menjelaskan bahwa “Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan serahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan secara maksimal dibutuhkan pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan. Untuk itu, pegawai yang berkualitas harus memiliki karakter dan sikap atau disiplin kerja yang baik.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin sangatlah penting bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Disiplin dapat dijadikan sebagai proses latihan bagi pegawai agar dapat melakukan pengontrolan diri dan dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Hal ini lebih banyak bersumber dari diri sendiri, yang diperlihatkan dalam bentuk mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan. Amanda (2016:2) berpendapat bahwa disiplin karyawan/pegawai yang baik akan mempercepat tujuan yang direncanakan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat perusahaan / instansi dalam mencapai tujuannya.

Disiplin kerja pegawai negeri mutlak harus dijalankan dan ditegakkan demi tumbuh kembangnya aparatur pemerintah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah dipercayakan bangsa dan negara kepada pegawai negeri. Oleh karena itu, sudah menjadi kewajiban setiap pegawai negeri untuk menegakkan kedisplinan. Dengan ditetapkan peraturan tentang disiplin bagi para Pegawai Negeri Sipil adalah hal penting yang berguna untuk menjamin tata tertib dan kelancaran dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah di percayakan kepada mereka. Ketika disiplin para pegawai baik, pasti semua pekerjaan yang dilakukan akan berjalan dengan lancar pula. Fahmi (2016:75) mengemukakan kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sangsi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Tanpa adanya kedisiplinan akan menimbulkan berbagai macam hal yang dapat merugikan bahkan mengancam tidak tercapainya tujuan dari instansi. Membangun kedisiplinan yang tinggi dibutuhkan kesadaran oleh setiap pegawai. Ini berlaku bagi seluruh pegawai negeri tidak terkecuali.

 Tidak hanya Displin kerja saja yang perlu ditingkatkan untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam melaksanakan tugas negara, pimpinan instansi perlu melakukan pemantauan terhadap setiap pegawainya agar dapat bekerja sesuai dengan tugas serta dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimiliki pegawai dengan semangat yang tinggi dan penuh tanggung jawab.

 Pengawasan adalah hal yang sangat penting untuk dilakukan oleh instansi untuk mengetahui dan mengukur apakah yang dilakukan atau dikerjakan oleh para pegawai sudah sesuai dengan rencana kerja yang telah ditetapkan. Kusnita et al (2015:73) mengatakan tujuan utama dari pengawasan yaitu mengusahakan supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Melakukan pengawasan dapat mengukur hasil kerja dari para pegawai yang sudah sesuai dengan instruksi atau tidak. Selain itu, Pegawasan juga dapat menjadi bahan evaluasi apakah pekerjaan yang dilakukan sudah maksimal atau belum memenuhi kriteria atau standar kerja yang ada.

 Kinerja dapat meningkat apabila karyawan atau pegawai telah bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jika pegawai mempunyai kinerja yang baik, maka dapat memungkinkan tujuan dari instansi tercapai. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai adalah disiplin kerja dan pengawasan. Jika disiplin kerja dan pengawasan ditingkatkan maka kinerja juga akan meningkat. Untuk itu seperti yang dikemukakan oleh Amanda (2016:1) pengawasan saat ini menjadi bagian dari faktor penting dalam mempengaruhi kinerja dan disiplin kerja karyawan karena sebagai sarana controlling atau mengontrol kegiatan-kegiatan di dalam sebuah perusahaan/ organisasi.

 Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Manado penulis mendapati ada pegawai yang bekerja tidak maksimal sesuai dengan yang ditentukan. Hal ini dapat dilihat dari rendahnya tingkat kehadiran dari pegawai, jam kerja pegawai tidak teratur baik jam datang, istirahat, dan jam pulang, serta masih rendahnya ketegasan dari pimpinan dalam memberikan teguran serta sanksi terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran. Selain itu, proses penandatanganan absen masih dilakukan dengan cara manual karena absen elektronik yang ada sudah rusak. Penandatanganan absen secara manual mengakibatkan absen dari pegawai tidak dapat terpantau dengan baik, karena ada pegawai yang mengisi absen dimana jam datang dan jam pulang tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya. Oleh karena itu, masalah-masalah ini yang dapat berdampak pada menurunnya kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Manado.

 Ketika melakukan pengamatan yang penulis juga mendapati bahwa pengawasan dari pimpinan tehadap pekerjaan pegawai Dinas Perindustrian dan perdagangan Kota Manado masih kurang. Hal ini dapat dilihat ada pegawai yang sering menunda pekerjaan, masih kurangnya pengawasan pimpinan dalam memeriksa hasil kerja pegawai, tidak adanya pengukuran terhadap hasil kerja pegawai, dan kurangnya pengamatan langsung oleh pimpinan terhadap pekerjaan dari pegawai.

 Disiplin kerja dan pengawasan menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Namun pada kenyataan yang terjadi masih banyak pegawai yang menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan yang telah ditentukan seperti jumlah hasil kerja dari para pegawai tidak sesuai dengan yang telah ditentukan, serta pekerjaan dari pegawai masih terdapat banyak kesalahan. Sebagai contoh ada beberapa pegawai yang diberi tugas untuk membuat 3 berkas atau laporan dan harus cepat selesai pada saat itu juga, tetapi pegawai hanya menyelesaikan satu tugas saja dan menunda pada besok harinya untuk mengerjakan berkas atau laporan lainnya. Kemudian ada juga beberapa pegawai yang ditugaskan untuk membuat laporan yang dikembalikan karena terdapat banyak kesalahan. Oleh karena itu, disiplin kerja dan pengawasan perlu untuk ditingkatkan karena ketika disiplin kerja dan pengawasan ditingkatkan maka kinerja akan ikut meningkat.

 Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul ***“Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Manado”****.*

**1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian maka identifikasi masalah adalah sebagai berikut :

1. Tingkat kehadiran dari para pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Manado
2. Jam kerja pegawai tidak teratur dimana ada pegawai yang datang dan pulang tidak sesuai dengan aturan
3. Masih kurangnya tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang ada
4. Masih rendahnya ketegasan pimpinan dan pemberian sanksi terhadap pegawai yang melakukan penyimpangan
5. Masih kurangnya pengawasan untuk memeriksa hasil kerja dari setiap pegawai
6. Tidak adanya upaya untuk membandingkan pekerjaan pegawai
7. Hasil kerja pegawai tidak sesuai dengan jumlah yang ditentukan
8. Masih terdapat kesalahan dalam melakukan pekerjaan

**1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran secara deskriptif tentang dispilin kerja, pengawasan dan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Manado?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Manado?
3. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Manado ?
4. Apakah disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Manado ?

**1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

**1.4.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis lebih spesifik mengenai pengaruh antar variabel, yaitu :

1. Untuk mengetahui gambaran secara deskriptif tentang disiplin kerja, pengawasan dan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Manado
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Pedagangan Kota Manado
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Manado
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Manado

**1.4.2 Manfaat Penelitian**

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat berguna atau bermanfaat bagi berbagai pihak, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi pihak instansi

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan yang bermanfaat untuk memecahkan masalah yang sedang terjadi yang berkaitan dengan Disiplin kerja, pengawasan dan kinerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Manado.

2. Bagi pihak akademisi

Dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan MSDM yang berkaitan dengan pengaruh Disiplin kerja, Pengawasan dan Kinerja.

3. Bagi Penulis

Menjadi pengalaman dimana dapat membuat penelitian sehingga dapat menambah pengetahuan dimana penulis mampu mengemukakan konsep-konsep ilmiah yang berhubungan dengan disiplin kerja, pengawasan dan kinerja serta penulis mampu memecahkan masalah yang ada di instansi yaitu Dinas Peridustrian dan Perdagangan Kota Manado.

4. Bagi pihak lain

Dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama. Semoga hasil dari penelitian ini juga dapat menjadi bahan referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian.