

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelolah unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya didalam organisasi atau perusahaan.

Mangkunegara (2010:67) apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan organisasi tersebut efektif. Salah satu tujuan organisasi adalah peningkatan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam mencapai tugasnya.

Salah satu aset penting yang dimiliki organisasi dan memerlukan perhatian besar dari pihak manajemen adalah aset tenaga kerja, karena tenaga kerja dengan segala kemampuannya merupakan penggerak semua sumber daya yang dimiliki organisasi. Meningkat dan menurunnya kinerja pekerja tergantung dari sumber daya yang dimiliki manusia yang berada di dalamnya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Salah satunya untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau adalah dengan adanya remunerasi yang telah ditetapkan melalui Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 12 tahun 2009 mengenai tunjangan kinerja pegawai negeri sipil (PNS). Adapun tujuan dari pemberian remunerasi adalah untuk membantu Kementerian Agama Provinsi Riau dalam mencapai tujuan keberhasilan strategi organisasi dan menjamin terjadinya keadilan internal dan eksternal.

Tunjangan kinerja diberikan berdasarkan 3 (tiga) komponen. Pertama, target kinerja yang dihitung melalui kategori dari nilai pencapaian Standar Kinerja Pegawai (SKP), kedua menurut kehadiran dan jumlah jam kerja, serta cuti yang dilaksanakan oleh pegawai, dan ketiga ketaatan pada kode etik dan disiplin. Sistem pemberian remunerasi pada Kantor Wilayah Kementerian agama yaitu tidak diberikan kepada pegawai yang tidak mempunyai jabatan tertentu, pegawai yang diberhentikan untuk sementara atau dinonaktifkan dan diberi uang tunggu dan belum diberhentikan sebagai pegawai.

Mangkunegara (2009:68) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin dan komitmen organisasi. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

Hasibuan (2013:193) kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di organisasi. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektifitas kerja pegawai akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Jelasnya organisasi sulit mencapai tujuannya, jika pegawai tidak mematuhi peraturan-peraturan organisasi tersebut.

Peraturan yang ditetapkan oleh Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau diantaranya adalah, jam masuk kerja yang ditetapkan adalah jam 07.30 (tujuh tiga puluh) sampai jam 16.00 (enambelas nol nol) kecuali jum'at sampai jam 16.30 (enambelas tiga puluh), setiap pegawai wajib mengikuti apel pagi mulai dari hari senen sampai dengan hari jum'at, bagi pegawai yang tidak masuk ataupun telat masuk kerja akan ditindak di lapangan pada sa'at apel pagi, dan setiap pegawai dilarang menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja selain disiplin adalah komitmen organisasi, merupakan suatu keadaan sejauh mana seorang pegawai memihak pada organisasi tertentu dan tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi. Realitanya banyak organisasi dalam perkembangannya mengalami problem yang muncul akibat munculnya kelompok-kelompok kecil yang tidak membuat organisasi semakin dinamis, malah menjadi keruntuhan organisasi tersebut. Perbedaan peran, harapan, kepentingan, dan persepsi para anggota kelompok menjadi sumber konflik internal yang mengancam kelangsungan hidup kelompok tersebut. Misalnya pemogokan pegawai / karyawan dan absensi yang tinggi, semua ini merupakan gejala yang muncul dan

disebabkan oleh ketidakpuasan pegawai terhadap organisasi. Ini dikarenakan rendahnya komitmen kerja dari pegawainya.

Hal itu tentu membawa dampak yang sangat tidak menguntungkan bagi organisasi, karena pegawai yang memiliki komitmen yang rendah akan menghasilkan kinerja dan produktivitas yang rendah pula. Komitmen organisasi bertujuan untuk menguatkan kemauan pegawai dalam melaksanakan kewajiban pekerjaannya. Komitmen tidak hanya mengandung arti loyalitas tetapi juga melibatkan hubungan aktif pegawai dengan organisasi dimana pegawai memberikan tenaga dan tanggung jawab untuk membantu organisasi dalam mencapai kesuksesan. Oleh karena itu, komitmen pegawai terhadap organisasi merupakan proses berkelanjutan dimana seluruh pelaku berkaitan dengan organisasi mengekspresikan perhatiannya pada kepentingan organisasi.

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau, dimana Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau merupakan instansi vertikal Kementerian Agama (tidak termasuk yang diotonomikan), berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Menteri Agama. Setiap kebijakan yang dilakukan Kantor Wilayah Kementerian Agama harus senantiasa pada garis dan rel yang telah ditetapkan oleh Menteri Agama harus sekaligus mempunyai kewajiban untuk memberikan laporan kepada Menteri Agama. Tugas pokok dan fungsi Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau mempunyai tugas sesuai dengan kebijaksanaan Menteri Agama.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari pengamatan dilokasi penelitian menunjukkan menurunnya kinerja dari pegawai ini disebabkan oleh tingkat kedisiplinan dan komitmen pegawai di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau masih rendah, hal ini ditandai dengan masih adanya pegawai yang datang terlambat pada jam masuk pagi maupun jam masuk pada saat setelah selesai istirahat siang dan masih adanya pegawai yang bersifat pasif terhadap pekerjaan, jika masalah ini tidak segera diatasi maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya, yaitu pegawai mengalami keterlambatan dalam penyelesaian tugasnya. Untuk dapat meningkatkan keunggulan dalam segala aspek, yang berarti juga keunggulan bagi organisasi, maka organisasi harus meningkatkan kinerja para pegawainya, kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya disiplin dan komitmen kerja.

Untuk itu dapat dilihat didalam tabel dibawah ini jumlah pegawai dalam lima tahun terakhir pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau Tahun 2013-2017 :

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau Tahun 2013-2017

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai PNS	Jumlah Pegawai Non PNS
2013	171	120	51
2014	170	118	52
2015	166	116	50
2016	180	125	55
2017	179	125	54

Sumber : Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau 2017

Dari Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau tahun 2013 berjumlah sebanyak 171 orang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pegawai, diantaranya 120 orang PNS dan 51 orang Non PNS, tahun 2014 170 orang pegawai, terdapat 118 PNS dan 52 Non PNS, di tahun 2015 166 orang pegawai, 116 PNS dan 50 Non PNS, tahun 2016 180 orang pegawai, terdapat 125 PNS dan 55 Non PNS dan 179 pegawai di tahun 2017 terdapat 125 PNS dan 54 Non PNS. Dapat kita lihat bahwa jumlah pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau setiap tahun mengalami perubahan. Sedangkan untuk lebih jelasnya mengenai tingkat absensi pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau, dapat dilihat dari tabel berikut :

Berikut tabel absensi pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau dari tahun 2013-2017 yaitu:

Tabel 1.2 :Rekap Kehadiran Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau Tahun 2013-2017

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Datang Terlambat	Sakit	Alfa	Izin
		(Orang)	(Orang)	(Orang)	(Orang)	(Orang)
1	2013	171	43	4	34	20
2	2014	170	41	5	35	23
3	2015	166	40	4	35	27
4	2016	180	38	3	39	29
5	2017	179	39	2	36	30

Sumber: Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau 2017

Berdasarkan tabel 1.2 dijelaskan bahwa hasil rekap pegawai dari tahun 2013-2017 pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau dapat disimpulkan bahwa jumlah pegawai di tahun 2017 sebanyak 179 orang, terlihat

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

38-43 orang pegawai datang terlambat, 2-5 orang pegawai sakit, 34-39 orang pegawai alfa, dan 20-30 orang pegawai izin.

Ini menunjukkan bahwa ada beberapa permasalahan yang terkait dengan kinerja pegawai, disiplin kerja dan komitmen pegawai dalam organisasi. Dengan menurunnya disiplin kerja pegawai, maka akan berdampak pada kinerja pegawai, oleh karena itu Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau harus menanggulangi permasalahan tersebut.

Dapat dilihat data target dan realisasi kerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau tahun 2013-2017 :

Tabel 1.3 :Target dan Realisasi Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau Tahun 2013-2017

Tahun	Target Pekerjaan (Jenis Pekerjaan)	Realisasi Pekerjaan (Pencapaian)
2013	72	60
2014	68	59
2015	86	73
2016	75	68
2017	74	65

Sumber: Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau 2017

Dari tabel 1.3 dapat dilihat bahwa tingkat realisasi kerja pegawai tidak stabil. Hal ini dapat dilihat pada 5(lima) tahun terakhir. Dimana pada tahun 2013 terdapat 72 jenis pekerjaan, realisasi pekerjaan berjumlah 60 , ditahun 2014 68 jenis pekerjaan, pencapaiannya sebanyak 59, kemudian di tahun 2015 jenis pekerjaan bertambah banyak menjadi 86, sedangkan pencapaiannya sebanyak 73, pada tahun 2016 terdapat 75 jenis pekerjaan, pencapaiannya berjumlah 68, dan di tahun 2017 terdapat 74 jenis pekerjaan, namun pencapaiannya berjumlah 65.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tingkat realisasi yang menurun merupakan masalah yang serius yang dihadapi organisasi maupun perusahaan. Pimpinan harus berusaha mencari penyebab menurunnya realisasi tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis terdorong untuk mengangkat Judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian yang dijabarkan pada latar belakang dan berdasarkan pengamatan serta pengalaman yang dialami, maka penulis mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang akan diteliti, maka dapat ditentukan tujuan penelitian ini antara lain:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

Setelah penelitian dilaksanakan, diharapkan dapat memberikan kegunaan atau manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi penulis ini diharapkan menambah pengetahuan penulis dan sebagai alat untuk mentransformasikan ilmu yang didapat dari bangku kuliah dan syarat untuk memperoleh gelar S1.
- b. Bagi perusahaan/organisasi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang bermanfaat bagi organisasi untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, sehingga organisasi akan mudah dalam melakukan pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja pegawai.
- c. Bagi pihak lain, dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi para peneliti yang tertarik untuk mengkaji permasalahan tentang kinerja pegawai.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan ini dibahas dalam enam bab, dimana pembahasan- pembahasan bab tersebut mempunyai kaitan antara satu dengan yang lain, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini merupakan bab yang menjelaskan mengenai latar belakang, masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini merupakan bab yang menguraikan tentang teori-teori yang berkaitan dengan variabel peneliti.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data.

BAB IV : GAMBRAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini berisi tentang sejarah beririnya perusahaan, struktu organisasi perusahaan serta uraian tugas.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang deskripsi objek penelitian, hasil analisis data, serta interpretasi hasil.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dari laporan penelitian yang telah dilakukan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, serta saran bagi pihak-pihak yang bekepentingan terhadap hasil penelitian maupun bagi penelitian selanjutnya.

