

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS). Karena itu, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdinegara dan abdi masyarakat.

Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Dinas Perhubungan Kab Gresik adalah instansi pemerintah Membantu Bupati dalam melaksanakan urusan bidang Perhubungan, yang meliputi lalu lintas jalan, angkutan jalan, perkeretaapian, perhubungan laut dan udara, dan urusan

bidang komunikasi dan informatika berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan motivasi pegawai yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kinerja berkaitan dengan tingkat absensi, semangat kerja, keluhan-keluhan, ataupun masalah vital instansi. Pegawai merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu instansi, tanpa mereka betapa sulitnya instansi mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu instansi, dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil dengan motivasi tinggi instansi telah mempunyai asset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subyek dan obyek pembangunan yang merupakan faktor yang sangat penting, terutama peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas yang utama. Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada Dishub, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Dishub, terdapat permasalahan pada kinerja pegawai Dishub, adanya pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa ijin, tanggung jawab juga belum dilaksanakan dengan baik oleh pegawai dan pegawai yang bersikap pasif terhadap pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, dan kecepatan penyelesaian tugas masing-masing

pegawai belum optimal, hal ini berdampak pada kuantitas kerja tidak mencapai harapan. Selain kecepatan tugas kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas pun berdampak pada hasil kerja. Masih adanya pegawai yang tidak memiliki sikap tanggung jawab terhadap tugas diindikasikan sebagai penyebab kurang optimalnya kinerja Dishub, semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja pegawai dalam bekerja.

Mekanisme formal penilaian pegawai yang berlaku untuk Pegawai Negeri Sipil diatur oleh Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1979 Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil yang pelaksanaannya berupa DP3, yang selanjutnya diatur dengan Surat Edaran Kepala BAKN No. 02/SE/1980. Peraturan dan ketentuan ini dirasakan cukup baik dan lengkap, namun kenyataannya pelaksanaannya belum memenuhi harapan bagi adanya DP3. Secara formal DP3 diproses setiap tahunnya secara formal pula digunakan untuk menjadi bahan pokok pertimbangan kenaikan gaji berkali dan kenaikan pangkat pegawai walaupun tujuan DP3 itu dirumuskan lebih luas dari itu.

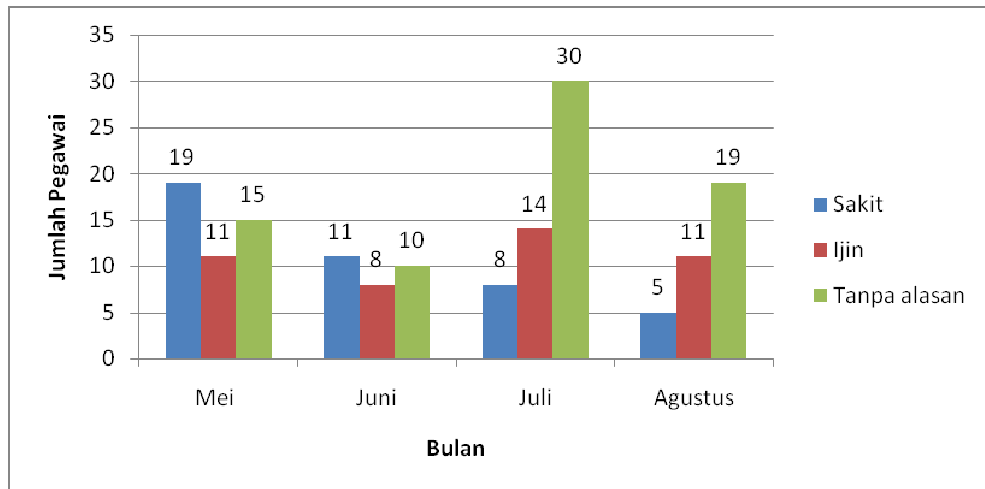
Tujuan DP3 itu adalah untuk memperoleh bahan-bahan pertimbangan yang obyektif dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Sistem karier dan Prestasi Kerja, demikian diutarakan dalam SE Kepala BAKN.

Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) Pegawai Negeri Sipil adalah laporan hasil kinerja pegawai selama satu tahun yang di dalamnya terdapat unsur-unsur yang dinilai dalam pelaksanaan pekerjaan seorang PNS merupakan

salah satu aspek/faktor pendukung dalam rangka mewujudkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP) atau akuntabilitas publik.

Sebab akuntabilitas publik/kinerja pemerintah tidak pernah akan terwujud, tergambar atau terealisasi tanpa melihat terselenggaranya akuntabilitas tingkah laku baik seseorang (akuntabilitas spiritual) secara nyata dan konsisten. Suatu kegiatan/program dari setiap entitas tidak akan “akuntabel” bila personal yang melakukan kegiatan (tugas dan tanggungjawab) selalu berbuat menyimpang dari aturan-aturan atau norma-norma yang berlaku.

Disiplin kerja pegawai yang sebaik-baiknya itu harus ditanamkan dalam diri setiap pegawai, sebaliknya bukan atas paksaan atau tuntutan semata tetapi didasarkan atas kesadaran dari dalam diri setiap pegawai. Untuk mendapatkan disiplin kerja yang baik, pegawai harus taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja dan taat terhadap aturan lainnya di perusahaan. Berikut disajikan hasil rekapitulasi kehadiran Periode Mei-Agustus 2013 Dishub Gresik:



(Sumber: Dishub Gresik 2013)

Gambar 1.1
Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Dishub Gresik

Gambar diatas ,menunjukkan hasil rekapitulasi kehadiran pegawai selama empat bulan priode Mei-Agustus tahun 2013. Pegawai yang tidak masuk kerja dengan tanpa alasan tertinggi berada pada bulan Juli sedangkan yang terendah adalah pada bulan Juni.Tidak adanya sanksi tegas dari instansi menyebabkan pegawai merasa hal yang wajar apabila tidak masuk kerja tanpa memberitahu alasannya.Adannya peningkatan yang besar angka ketidakhadiran dari bulan Mei sampai Juli menunjukkan adanya permasalahan disiplin kerja pegawai di Dishub.

Berdasarkan hasil wawancara, disiplin kerja pada Dishub secara keseluruhan belum optimal.Berdasarkan pengamatan dilapangan kondisi sebagian pegawai tidak menaati peraturan yang ditetapkan instansi. Hal itu terlihat dengan masih adanya pegawai yang masuk terlambat kerja, pulang tidak sesuai waktu, selain itu pegawai sering mengulur waktu istirahat, masih adanya perilaku pegawai yang tidak menaati peraturan instansi seperti berpakaian tidak rapih dan tidak memakai alas kaki yang sesuai dengan ketetapan instansi.Apabila hal ini

terus-menerus, maka dapat merugikan bagi instansi. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Sementara motivasi merupakan dorongan dari dalam diri pegawai untuk mencapai suatu tujuan. Seorang pegawai akan melakukan tugasnya dengan baik jika ada dorongan dari dalam dirinya. Dorongan itu akan timbul jika seseorang mempunyai kebutuhan untuk dipenuhinya, misalnya kebutuhan untuk mencapai kesuksesan, kebutuhan untuk dapat bersosialisasi dengan pegawai lainnya dan kebutuhan untuk memperoleh kekuasaan.

Tidak seluruh pegawai merasa termotivasi hanya karena materi, selain uang dan barang pemberian perhatian dari atasan ke bawahan dan penghargaan kepada pegawai yang berprestasiakan mempengaruhi tingkat motivasi pegawai. Hal tersebut bisa menjadi dorongan agar pegawai bisa bekerja lebih baik dan bisa meningkatkan kinerja dan mempunyai rasa tanggung jawab atas pekerjaannya.

Tetapi dalam hal ini instansi belum maksimal memberikan dorongan atau motivasi pada para pegawai pada Dishub, kurangnya perhatian dari atasan terhadap bawahan, hal ini diduga penyebab dari pegawai tidak memiliki keinginan ataupun dorongan untuk mencapai kinerja yang melebihi standar yang telah ditetapkan. Kurangnya komunikasi antara atasan terhadap bawahan menimbulkan ketidak samaan persepsi antara bawahan dan atasan, hal tersebut diduga berakibat pada kurangnya pencapaian kinerja.

Ketidaksesuaian tingkat pendidikan dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab pegawai diduga menjadi penyebab rendahnya motivasi pegawai untuk dapat memiliki pengaruh terhadap pegawai lainnya. Masalah yang timbul dari hal

tersebut adalah pegawai tidak mengetahui secara jelas apa yang seharusnya menjadi tugas dan tanggung jawabnya sehingga pegawai tidak terdorong untuk memanfaatkan waktu yang diberikan instansi untuk bekerja sebagai waktu untuk meningkatkan kemampuan kerja.

Kondisi di atas menimbulkan permasalahan dalam pencapaian kinerja Dishub Gresik. Pencapaian kinerja yang belum optimal diduga dikarenakan kurangnya disiplin kerja pegawai dan rendahnya motivasi. Dari uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kab Gresik”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti membuat suatu perumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial pada kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial pada kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik?
3. Apakah motivasi dan disiplin berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik .
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik.
3. Untuk mengetahui hubungan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Meningkatkan wawasan pengetahuan penulis pada bidang ilmu sumber daya manusia (SDM), khususnya pada variabel masalah yang diteliti, yaitu tentang Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

2. Bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik.

Kesimpulan dan saran-saran yang akan dihasilkan terhadap masalah yang dihadapi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam memenuhi Motivasi karyawan dan meningkatkan Disiplin Kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.