

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

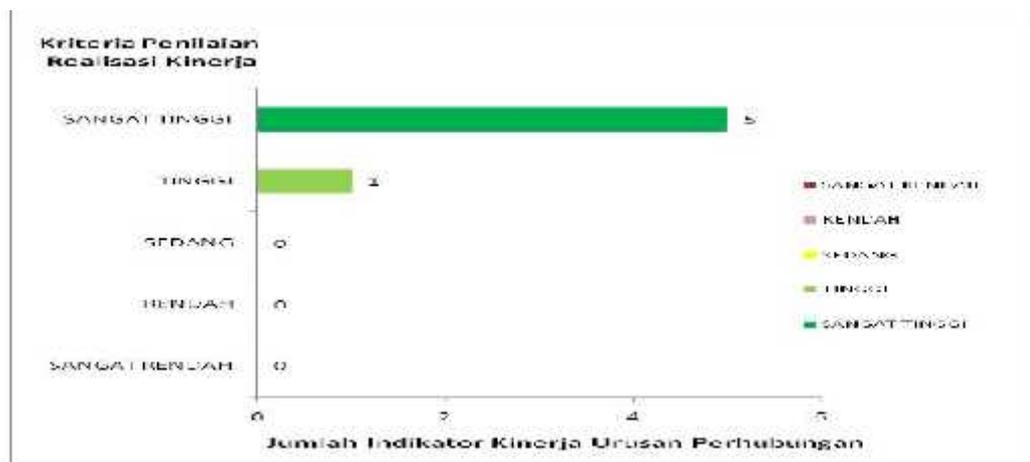
Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting karena sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan sekaligus untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan eksistensi organisasi dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal.

Pemerintah Kabupaten Gresik sebagai salah satu daerah otonom yang berada di wilayah propinsi Jawa Timur memiliki potensi untuk berkembang dan bersaing dengan daerah lain dalam pembangunan dan penyelenggaraan pemerintah di bidang perhubungan. Pemerintah Kabupaten Gresik mengupayakan sumber sumber penerimaan pendapatan asli daerah melalui jasa pelayanan pengujian kendaraan bermotor, yang nantinya diharapkan dapat memberikan kualitas pelayanan yang terbaik.

Pemerintah dalam hal ini Dinas Perhubungan sebagai *public servant* (pelayanan masyarakat) mempunyai kewajiban dan tanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang baik dan secara professional. Pelayanan yang professional artinya suatu pelayanan public yang dicirikan oleh adanya akuntabilitas dan responsibilitas dari pemberi pelayanan atau pemerintah sehingga dapat mencapai sasaran kinerja yang baik.

Menurut Hasibuan (2011;94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang

didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang (Simamora, 2007;132). Fenomena yang terjadi dilapangan, sangat tinggi capaian kinerja Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik.



Sumber :Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik

Gambar 1.1
Capaian Indikator Kinerja RPJM
Urusan Perhubungan Kabupaten Gresik Tahun 2015

Dari gambar tingginya capaian kinerja Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik terlihat dari grafik hijau tua yang berarti capaian kinerja yang sangat tinggi dengan capaian 5 kemudian grafik hijau muda yang berarti capaian kinerja tinggi dengan capaian 1 menurut RPJM (Rencana Pembangunan Jangka Menengah) dengan program-program yang ada didalamnya yaitu program *dedicated* dan program urusan wajib.

Tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor yang terlibat di dalamnya, pernyataan ini diperkuat dengan adanya pendapat dari Simanjuntak (2011;11) Menjelaskan Kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak factor yang

dapat digolongkan pada 3 (tiga) kelompok yaitu kompensasi individual orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

Hasibuan (2011;193) menyatakan bahwa disiplin yang semakin baik mencerminkan semakin tinggi kinerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, dan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Sutrisno, 2011;96). Berikut ini adalah tabel 1.1, yang menggambarkan tentang tingkat kedisiplinan di Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik.

Tabel 1.1
Tingkat Kedisiplinan Bulan Maret- Juni 2016
Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik

No	Keterangan	Bulan (Per Orang)			
		Maret	April	Mei	Juni
1	Alpha	113	111	75	129
2	Sakit	18	21	14	8
3	Cuti	0	18	3	0
4	Pendidikan	7	6	13	13
5	Izin	22	16	25	10
6	Dinas Luar	116	124	149	128

Sumber :Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik

Berdasarkan data pada tabel 1.1 tingkat ketidakhadiran (alpha) Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik menunjukkan bahwa tingkat alpa tertinggi ada dibulan Maret dan Juni. Menurut (Sutrisno 2011;109) Selain disiplin kerja, yang dapat mendukung capaian kinerja adalah motivasi. Motivasi

merupakan faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut *American encyclopedia* yang telah dialih bahasakan oleh Hasibuan (2012;143) Motivasi adalah pemberian daya penggerak dan menciptakan suatu kondisi yang dapat mendorong kemajuan kerja seseorang, sehingga ia mampu bekerja dengan efektif dan terintegrasi untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2014;109).

Menurut Undang-Undang No.5 tahun 2014 tentang Aperatur Sipil Negara (UUD ASN) Mengatur tentang Penghargaan pasal 82 UU ASN Mengatakan PNS yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan.

Pasal 83 Undang-Undang Aperatur Sipil Negara (UUD ASN) menjelaskan sebagai berikut :

Penghargaan sebagaimana dimaksudkan dalam pasal 82 dapat berupa pemberian:

1. Tanda kehormatan (*REWARD*)
2. Kenaikan pangkat istimewa
3. Kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi ; dan/atau
4. Kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan.

Berdasarkan hasil pengamatan awal toleh peneliti terlihat kurangnya motivasi pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik.

Tabel 1.2
Data Motivasi Berupa *Reward* Pegawai 2004-2016
Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik

Data Motivasi (<i>Reward</i>)	
Tahun 2004	Tahun 2004 ada reward kepada pegawai yang memiliki masa kerja 10 tahun, 20 tahun dan 30 tahun.
Tahun 2005 - Sekarang	Belum ada reward karena masih menunggu petunjuk dari pemerintah pusat.

Sumber :Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa sejak tahun 2005-sekarang jumlah pegawai yang memiliki masa kerja 10 tahun, 20 tahun dan 30 tahun belum diberikan penghargaan (reward), karna masih menunggu petunjuk dari pemerintah pusat. Dengan demikian para Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik, karna kurang termotivasi (reward) bisa berakibat pada produktifitas dan kinerja karyawan menurun.

Selain disiplin dan motivasi, pelatihan merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seorang atau kelompok orang. Menurut Marlia (2007;72) Pelaksanaan pelatihan diarahkan kepada peningkatan keterampilan,pengetahuan serta perubahan sikap atau prilaku kerja karyawan, melalui proses belajar yang diterapkanpada pelatihan diharapkan adanya perubahan pada peserta yaitu dari kurang tahu menjadi tahu dan kurang terampil menjadi terampil serta dari prilaku negatif menjadi prilaku positif dan sebagainya.

Sofyandi (2008;113) menjelaskan pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan atau stimulus kepada seseorang untuk

dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja dan organisasi. Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori (Rivai dan Sagala, 2013;211).

Menurut Undang-Undang No.5 tahun 2014 tentang Aperatur Sipil Negara (UUD ASN) mengatur tentang pengembangan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pada pasal 70 disebutkan bahwa setiap pegawai Aperatur Sipil Negara (ASN) memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Pengembangan kompetensi tersebut diantaranya melalui 12% dari jumlah Pegawai dinas memiliki Hak untuk diberikan pelatihan. Namun disini peneliti melihat kurangnya pemanfaatan pelatihan terhadap pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik. Berikut ini adalah table 1.3, yang menggambarkan tentang tingkat pelatihan di Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik.

Tabel 1.3
Data Pelatihan pegawai 2015-2016
Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik

Data Pelatihan Pegawai Dinas Perhubungan kab.Gresik Tahun 2015-2016		
Tahun	Pelatihan Menurut UU ASN	Realisasi Pelatihan yang ada
2015	12 % x jumlah pegawai dinas $12\% \times 75 = 9$ Sehingga idealnya adalah 9	5 orang
2016	org pertahun	2 orang

Sumber :Badan Kepegawaian Daerah Kab.Gresik

Dari data diatas diketahui 9 orang pertahun seharusnya diikuti sertakan pelatihan namun realisasi yang ada selama 2015 hanya 5 orang dan di 2016 ini hanya 2 orang saja.

Sehubungan dengan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengangkat dalam suatu tulisan ilmiah sebagai persyaratan untuk menyelesaikan studi dengan mengambil judul “Disiplin, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang sudah dikemukakan dalam latar belakang, maka diajukan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik ?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik ?
4. Apakah disiplin, motivasi serta pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pihak Instansi dan akan memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik dalam memberikan disiplin, motivasi dan pelatihan pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan sarana untuk memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan serta bermanfaat sebagai perbandingan ilmu dan teori yang diterima selama masa perkuliahan dengan praktek dilapangan serta untuk memenuhi salah satu persyaratan akademis untuk memenuhi dalam menyelesaikan studi dan meraih gelar sarjana (S1) di Universitas Muhammadiyah Gresik.