

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Saat ini perkembangan teknologi semakin maju dari masa ke masa, mau tidak mau memaksa suatu instansi agar mengikuti perkembangan tersebut, jika suatu instansi tidak bisa berpartisipasi dan memperhatikan hal tersebut, maka kelangsungan aktivitas dalam suatu instansi tersebut akan terhambat karena tidak mengikuti persaingan akibat perkembangan teknologi yang terjadi.

Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan, termasuk dalam pelaksanaan keorganisasian pemerintahan atau pelayanan publik yang menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Pelaksanaan pemerintahan yang baik terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan dukungan kesiapan pegawai yang maksimal. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai, kegiatan organisasi pemerintahan tidak akan dapat berjalan dengan baik.

Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Provinsi Jawa Barat merupakan lembaga teknis daerah Provinsi Jawa Barat yang mengkhususkan dibidang Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK). Diskominfo dibentuk berdasarkan peraturan Daerah Nomor 21 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Jawa Barat dengan memiliki kewenangan dan cakupan kerja yang luas, dan mempunyai sasaran tidak personal teknis, tetapi juga kebijakan baik hubungan kedalam maupun menyentuh kepentingan publik.

Diskominfo memiliki keterkaitan dengan Kementerian Komunikasi dan Informatika (Kominfo), dibentuknya Diskominfo Jabar untuk mendorong dan mendukung terlaksananya program Kerja Kementerian Kominfo di daerah Provinsi Jawa Barat, mengacu pada otonomi daerah bahwa pemerintah daerah harus memiliki andil baik dalam pelaksanaan program maupun kebijakan sehingga tidak bersifat sentralisasi. Maka dari itu, Diskominfo Jabar memiliki peran sebagai Dinas yang mengelola sistem Teknologi Informasi dan Komunikasi lalu menyalurkannya kepada masyarakat untuk dinikmati sehingga dapat diambil nilai manfaatnya. Sesuai dengan visi dan misi Jawa Barat, sebagai salah Satuan Organisasi Perangkat Daerah (SOPD) dilingkungan Pemerintahan Provinsi Jawa Barat. Visi Dinas Kominfo Provinsi Jawa Barat yaitu “Terwujudnya Masyarakat Informasi Jawa Barat melalui Penyelenggaraan Komunikasi dan Informatika yang Efektif dan Efisien”.

Untuk mewujudkan visi Diskominfo tersebut dibutuhkan motivasi yang tinggi dari setiap pegawai karena motivasi sangatlah penting bagi sebuah instansi. Motivasi sebagai daya dorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, tenaga dan waktunya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (McClelland dalam Rivai, 2011:830), untuk itu motivasi dalam bekerja memiliki peran yang penting bagi optimalnya kinerja pegawai karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya juga tinggi. Motivasi pegawai dapat di lihat dari bagaimana kinerja pegawai tersebut, menurut Siswanto (2005:269) bahwa unsur-unsur penggerak motivasi salah satunya adalah kinerja. Selanjutnya, berdasarkan

pendapat Siswanto tersebut maka untuk melihat kondisi motivasi kerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat dapat dilihat dari hasil Capaian Kinerja pegawai.

Berikut ini adalah hasil Capaian Kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat tahun 2015 :

**Tabel 1.1**  
**Capaian kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat tahun 2015**

<b>Perilaku Kerja</b>	<b>Bobot</b>	<b>Nilai kinerja</b>	<b>Skor</b>
Kedisiplinan	10%	80	8%
Tanggung Jawab	10%	75	7,5%
Kerjasama	10%	85	8,5%
Kepemimpinan	10%	80	8%
<b>Hasil Kerja</b>			
Kualitas Kerja	20%	80	16%
Kuantitas Kerja	20%	80	16%
Keterampilan Kerja	20%	80	16%
<b>Jumlah</b>	<b>100%</b>		<b>80%</b>

Sumber: Diskominfo Prov Jabar 2015

Dari tabel 1.1 dilihat dari capaian kinerja pegawai saat ini di Dinas Komunikasi dan Informatika belum mencapai target yang telah ditentukan. Dikarenakan keinginan pegawai untuk berprestasi masih rendah, kurangnya inisiatif dan kreatifitas dari pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas dalam pekerjaan diduga menjadi salah satu faktor yang mendeskripsikan bahwa keinginan berprestasi pegawai masih rendah. Seperti yang dikemukakan Luthans (2006:283) bahwa “Motivasi instrinsik itu berupa adanya ingin berprestasi dalam pencapaian pekerjaan (achievement)”.

Selain itu sebagian pegawai masih sering terlambat dalam penyelesaian tugas dalam pekerjaannya. Hal ini menandakan bahwa keinginan untuk

mewujudkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dari pegawai yang masih rendah dan juga kualitas kerja yang rendah dikarenakan masih banyak pegawai yang melakukan kesalahan pada pekerjaannya. Hal ini menjadi indikasi masalah dari motivasi berprestasi.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Kuisisioner Pendahuluan Kompetensi dan Penempatan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat**

No	Aspek-aspek	Tingkat Kepentingan Variabel					Total Skor
		SP	P	KP	TP	STP	
		5	4	3	2	1	
1	Pengetahuan	11	9	0	0	0	<b>91</b>
2	Keterampilan	9	9	2	0	0	<b>87</b>
3	Pemahaman	10	9	1	0	0	<b>89</b>
4	Penempatan Pegawai	8	8	2	2	0	<b>82</b>
5	Prestasi akademik	15	5	0	0	0	<b>95</b>
6	Pendidikan	12	8	0	0	0	<b>92</b>
7	Kepemimpinan	5	7	6	2	0	<b>75</b>
8	Kedisiplinan	6	6	6	2	0	<b>76</b>
9	Lingkungan kerja	8	5	3	4	0	<b>77</b>
10	Kompensasi	8	6	5	1	0	<b>81</b>
11	Komitmen pegawai	5	6	6	3	0	<b>73</b>
12	Kepuasan kerja	7	5	6	2	0	<b>79</b>
13	Budaya organisasi	6	8	5	1	0	<b>79</b>
14	Jenjang karir	6	7	6	1	0	<b>78</b>
15	Keselamatan dan kesehatan kerja	0	8	7	2	3	<b>60</b>

Ket: SP=SangatPenting, P=Penting, KP=KurangPenting, TP=TidakPenting, STP=SangatTidakPenting, TS=Total Skor

Sumber : hasil olah data kuisisioner pendahuluan (2016)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa aspek yang memiliki tingkat kepentingan yang tinggi dalam mempengaruhi motivasi kerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika adalah aspek nomer 1,2,3 , dimana aspek tersebut merupakan aspek dari variabel kompetensi, dan yang paling dominan kedua

adalah aspek nomer 4,5,6, dimana aspek tersebut adalah aspek dari variabel penempatan pegawai.

Namun berdasarkan hasil survey berikutnya ada masalah dengan kompetensi dan penempatan pegawainya.

**Tabel 1.3**  
**Kesesuaian kompetensi dengan Pendidikan dan Pengalaman pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika provinsi Jawa Barat tahun 2015**

Bidang Kepegawaian	Jumlah pegawai	Gelar/ pendidikan	Pengalaman Kerja (tahun)			
			1-10	11-20	21-30	31-40
Sekretariat	18	S2	0	3	8	7
Pos dan telekomunikasi	17	SMA,S1, S2	3	2	6	5
Kepala postel		D4			1	
Sarana komunikasi dan diseminasi informasi	20	SMA,S1, S2	0	4	8	7
Kepala saranakomunikasi dan diseminasi informasi		S1			1	
Telematika	22	D3,S1	4	7	5	5
Kepala telematika		S2			1	
Pengolahan data elektronik	15	SMK,D3, S1	2	3	3	6
Kepala pengolahan data elektronik		S2			1	

Sumber : Diskominfo Prov Jabar 2016 (diolah kembali)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pegawai yang berpendidikan SMA/SMK masih ada beberapa yang menempati jabatan di bidang pos dan

telekomunikasi, sarana komunikasi dan diseminasi informasi, dan pengolahan data elektronik yang setara dengan S1 dan S2 hal tersebut dirasa kurang memberikan kepuasan dalam bekerja dan kurangnya kompetensi yang menunjang untuk lebih meningkatkan jenjang karir yang lebih tinggi. Kemudian dilihat dari bidang pos dan telekomunikasi bahwa kompetensi bermasalah contohnya kepala bidang tersebut hanya lulusan D4 dan pengalaman kerjanya sama seperti bawahannya yang lulusan S1 dan S2. Jadi dilihat dari data tersebut kompetensi di Dinas Komunikasi dan Informatika kurang sesuai.

Selain kompetensi untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan pula suatu penempatan tenaga kerja yang tepat untuk masing-masing divisi atau departemen yang ada di dalam organisasi. Dengan adanya penempatan tenaga kerja yang tepat maka akan tercapai kinerja yang tinggi. Pada dasarnya sumber daya manusia adalah sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi, sebab sumber daya manusia berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Pegawai yang mampu melakukan pekerjaan tertentu mungkin akan lebih tepat dan baik jika dia di tempatkan pada bidang tertentu disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian yang akan membawa suatu organisasi atau instansi kepada hasil kinerja yang maksimal.

Dalam kondisi lingkungan diatas, seorang pemimpin dituntut untuk selalu mengembangkan cara-cara baru untuk dapat mempertahankan pegawai yang berkualitas tinggi yang diperlukan organisasi agar tetap mampu bersaing, untuk membentuk pegawai yang berkualitas maka perlu menentukan kualifikasi mengenai pegawai yang dibutuhkan dan menempatkannya pada jabatan yang

tepat, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Tetapi setelah dilakukan pra survey dan wawancara di Dinas Komunikasi dan Informatika bahwa ada beberapa pegawai yang menempati jabatan tidak sesuai dengan tingkat pendidikannya. Contohnya ada pegawai yang lulusan STM mesin ditempatkan pada bidang administrasi kepegawaian, pertanian ditempatkan dibidang standarisasi pos dan telekomunikasi, ilmu pemerintahan ditempatkan di bidang pengolahan data elektronik, kemudian pegawai lulusan sarjana hukum ditempatkan dibidang pos dan telekomunikasi serta ada yang ditempatkan di bidang sumber daya manusia (HRD). Hal diatas tentu saja menjadi kendala dalam motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinaskomunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat“**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas diindikasikan terdapat masalah dalam motivasi kerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika(Diskominfo) Jawa Barat . Masalah yang terjadi diduga akibat adanya indikator kompetensi dan penempatan pegawai yang kurang sesuai. Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain:

### **1. Motivasi Kerja**

- keinginan pegawai untuk berprestasi masih cenderung rendah
- Tanggung jawab pegawai rendah
- Kualitas kerja pegawai rendah

## 2. Kompetensi

- Tidak sesuainya kompetensi dengan pekerjaan pegawai
- Tidak sesuainya kompetensi dengan pendidikan pegawai
- Tidak sesuainya kompetensi dengan pengalaman pegawai

## 3. Penempatan pegawai

- Tidak sesuainya penempatan pegawai

### 1.2.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan Uraian diatas, maka masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana kompetensi di Diskominfo Jawa Barat
2. Bagaimana penempatan di Diskominfo Jawa Barat
3. Bagaimana motivasi kerja di Diskominfo Jawa Barat
4. Seberapa besar pengaruh kompetensi dan penempatan pegawai terhadap motivasi kerja pegawai baik secara simultan maupun parsial

### 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan dan mendapatkan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian skripsi di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen di Universitas Pasundan Bandung.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa:

1. Kompetensi di Diskominfo Jawa Barat.
2. Penempatan pegawai di Diskominfo Jawa Barat.

3. Motivasi Kerja di Diskominfo Jawa Barat.
4. Besarnya pengaruh Kompetensi dan Penempatan pegawai terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Diskominfo Jawa Barat baik secara simultan maupun parsial.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, permasalahan serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka kegunaannya adalah sebagai berikut :

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Adapun kegiatan penelitian secara teoritis sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru yang berhubungan dengan pengaruh kompetensi, penempatan terhadap motivasi kerja pegawai di Diskominfo Jawa Barat. Selain itu dapat dijadikan sebagai suatu perbandingan antara teori dalam penelitian dengan penerapan dalam dunia kerja yang sebenarnya.

2. Bagi instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan sehingga dapat memberikan sumbangan pemikiran yang berarti dalam pengambilan keputusan organisasi.

### 3. Bagi pihak lain

Pengetahuan yang telah ada serta guna mencapai ilmu yang lebih tinggi, khususnya mengadakan penelitian masalah sumber daya manusia.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi instansi dan pertimbangan yang berarti dalam membuat keputusan bagi pemimpin dimasa yang akan datang.