

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai berbagai macam tujuan. Aktivitas suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan pengelolaan faktor-faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin, teknologi. Perusahaan harus selalu memperhatikan keterkaitan antara faktor-faktor produksi tersebut, dengan demikian perusahaan dituntut untuk dapat mengelola dengan sebaik-baiknya terutama dalam bidang sumber daya manusia sehingga mampu bekerja lebih efektif dan efisien.

Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam suatu organisasi karena sumber daya memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadai bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Betapa pun bagus tujuan dan rencana organisasi, merupakan langkah yang sia-sia jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan atau bahkan dilerantarkan.

Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu organisasi, instansi atau perusahaan, tanpa aspek manusia sulit kiranya instansi untuk mencapai misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang tidak bisa ditiru seperti memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan karya. Potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya instansi dalam pencapaian tujuan. Instansi harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga mampu mengelola pegawai secara efektif dan efisien serta mampu mendukung pencapaian tujuan instansi (Malayu Hasibuan, 2010:10).

Kinerja pegawai merupakan hal penting yang harus di perhatikan karena kinerja pegawai mempengaruhi keberhasilan instansi tersebut dalam mencapai tujuannya. Kinerja pegawai yang baik dan memuaskan dapat menghasilkan produktivitas yang baik bagi instansi, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan produktivitas yang rendah bagi instansi.

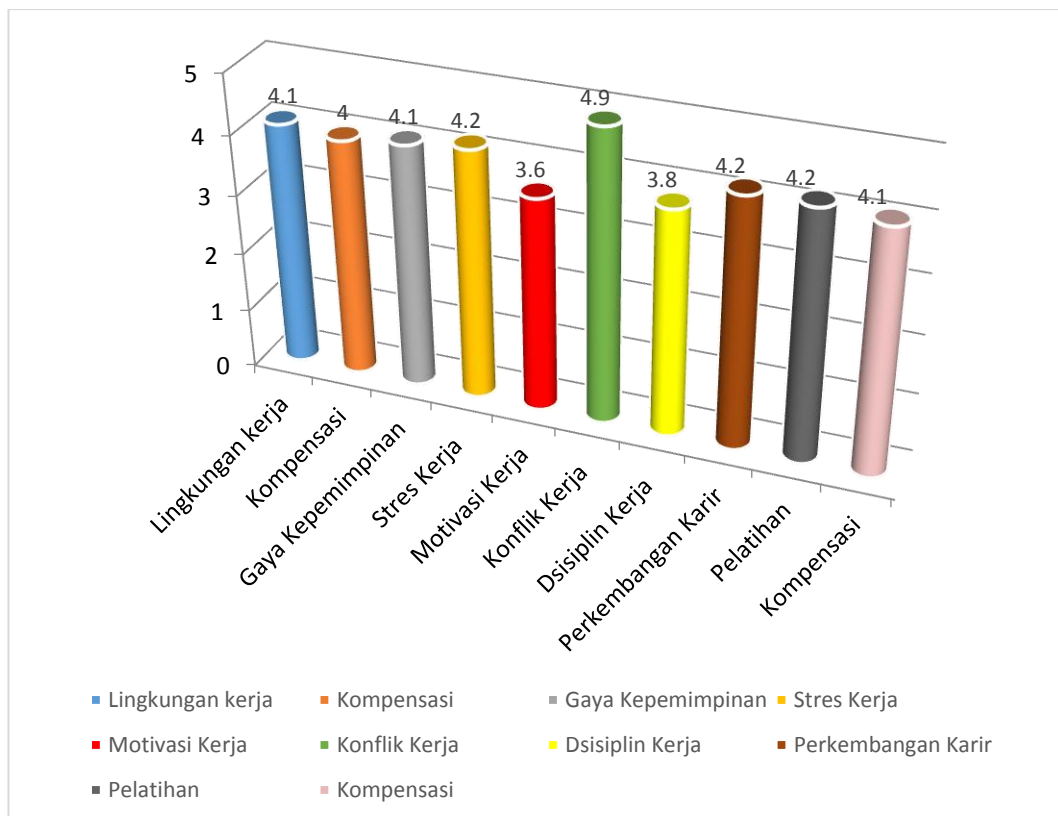
Pegawai Negeri Sipil (PNS) itu sendiri merupakan aparatur Negara yang bertugas menjadi abdi masyarakat dan menyelenggarakan pelayanan bagi masyarakat. PNS juga menjadi panutan atau contoh bagi setiap masyarakat sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Tanpa pegawai betapa

sulitnya instansi dalam mencapai tujuannya, karena merekalah yang menentukan majunya suatu instansi, dengan memiliki tenaga kerja yang terampil dan motivasi yang tinggi, instansi telah memiliki asset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subjek dan objek pembangunan.

Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Tanpa pegawai betapa sulitnya instansi dalam mencapai tujuannya, karena merekalah yang menentukan majunya suatu instansi, dengan memiliki tenaga kerja yang terampil dan motivasi yang tinggi, instansi telah memiliki asset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subjek dan objek pembangunan.

Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau instansi-instansi, karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan kantor ataupun instansi secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya bagi instansi atau organisasi jika mereka tidak mau bekerja giat.

Kinerja pegawai mempengaruhi keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan, kinerja pegawai yang baik dan memuaskan dapat menghasilkan hasil yang baik bagi instansi. 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. Hasil kuesioner pendahulu yang dilakukan oleh Sub. Bagian Kepegawaian dan Umum mengenai 10 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat dapat dilihat di gambar berikut.



Sumber : Sub. Bagian Kepegawaian dan Umum (2015)

Gambar 1.1
Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan Gambar 1.1 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan pegawai mengenai 10 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat yang mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu variabel Motivasi dan Disiplin Kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurun yang diakibatkan motivasi yang masih rendah dilihat dari hasil kuesioner pendahuluan dimana motivasi adalah faktor yang dinilai oleh karyawan, yaitu dilihat pada dimensi kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan jabatan dan kebutuhan akan pertemanan dengan rata-rata 3,6. Dari hasil wawancara dengan bagian kepegawaian di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat bahwa kurangnya pegawai yang inovatif dalam bekerja, kurangnya memberikan kontribusi untuk instansi, sering terjadi selisih paham antar pegawai.

Motivasi merupakan suatu dorongan atau daya penggerak yang timbul dalam diri individu untuk melakukan sesuatu, motivasi timbul karena adanya rangsangan berupa kebutuhan baik materil mau pun non materil yang harus dipenuhi untuk mencapai kepuasan. Sebagaimana diungkapkan Wursanto (2010: 131), “motivasi adalah alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antarpersonal dan kesempatan untuk bekerja”.

Kondisi ini tentunya dapat mempengaruhi pencapaian kerja pegawai secara optimal. Kemudian, selain hal tersebut diatas terdapat juga permasalahan yang dihadapi oleh Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat yaitu

dari segi kedisiplinan kehadiran pegawai bisa dilihat dari tabel dibawah bahwa adanya penurunan tingkat absensi pegawai dimana jumlah pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan khususnya pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat tahun 2014 ke tahun 2015 menurun yang dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 1.1
Laporan Kehadiran Dinas Pertanian Tanaman Pangan
Provinsi Jawa Barat
(2014-2015)

No	Nama Unit	Absensi							
		2014				2015			
		Sakit	Izin	Alfa	Cuti	Sakit	Izin	Alfa	Cuti
1	Produksi Tanaman Pangan	13	14	9	12	14	11	7	11
2	Bidang Sumber Daya	8	12	9	11	9	10	9	11
3	Bina Usaha	10	11	8	12	8	7	7	10
4	Keuangan	7	14	15	12	12	16	15	12
5	Perencanaan	12	10	10	10	9	11	10	12
6	Produksi Hortikultural	10	12	9	11	8	15	8	10
7	Kepegawaian & Umum	7	10	9	8	9	13	11	12
8	Perlengkapam	7	11	4	12	7	10	2	10
9	Humas & Perpustakaan	2	6	2	1	1	5	1	4
10	Arsip	1	5	1	3	3	5	2	1
11	Pool Kendaran	9	8	2	7	10	7	2	4
Total		86	113	78	99	90	110	74	97

Sumber: Data Sub. Bagian Kepegawaian & Umum (diolah, 2016)

Dapat dilihat dari tabel 1.2 tentang laporan kehadiran Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat bahwa ada penurunan tingkat kehadiran pegawai dari tahun 2014 ke tahun 2015 dimana ketidakhadiran tanpa keterangan di bagian Kepegawaian dan Umum mengalami kenaikan, dimana tahun 2014 ketidakhadiran tanpa keterangan 9 kali dan pada 2015 meningkat menjadi 11 kali, tentu saja ini salah satu menjadi masalah yang dapat mempengaruhi kinerja para pegawai.

Tabel 1.2
Disiplin Kerja Dinas Pertanian Tanaman Pangan
Provinsi Jawa Barat

No	Disiplin Kerja	Total Responden	Frekuensi			
			S	(%)	TS	(%)
1	Jam masuk kerja	30	10	33.3	20	66.7
2	Tanggung jawab	30	20	66.7	10	33.3
3	Cara berpakaian	30	18	60	12	40
4	Sopan santun	30	20	66.7	10	33.3
5	Kesesuaian kemampuan dengan pekerjaan	30	17	56.7	13	43.3
6	Jam istirahat	30	10	33.3	20	66.7
7	Norma	30	20	66.7	10	33.3
Rata – rata				54.9		45.2

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2016)

Dari tabel 1.3 Disiplin kerja salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja setelah motivasi. Dimana disiplin kerja pegawai khususnya pada jam masuk kerja dan jam istirahat dengan realisasi terendah dibawah rata-rata dibandingkan indikator lain. Hal ini tentunya sangat mengganggu tercapainya kinerja yang diharapkan oleh instansi, karena banyaknya juga alasan para pegawai dari mulai datang tidak sempat paraf absensi, terlambat karena jalanan macet, dan banyaknya seribu alasan yang dilontarkan. Untuk meminimalisir hal tersebut Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat harus bisa memberikan kinerja terbaik mereka sesuai dengan fakta yang sebenarnya. Permasalahan-permasalahan tersebut mencerminkan bahwa masih diperlukan upaya untuk mencapai peningkatan kinerja pegawai yang antara lain dipengaruhi oleh disiplin dan motivasi kerja kepada pegawai yang kerjanya kurang maksimal. Faktor-faktor yang dapat

digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Berdasarkan uraian diatas dan data yang telah diperoleh terlihat betapa pentingnya peranan faktor motivasi kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dari keterangan tersebut maka penulis tergugah untuk mengangkat masalah motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, maka penulis ingin meneliti dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERTANIAN TANAMAN PANGAN PROVINSI JAWA BARAT”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Dalam sub-sub berikut akan dipaparkan mengenai indtifikasi masalah dalam penelitian ini serta rumusan masalah yang akan diteliti oleh penulis, pemaparan tersebut sebagai berikut :

1.2.1 Identifikasi Masalah

Sebagaimana layaknya suatu instansi Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat memiliki masalah-masalah internal, masalah internal yang terjadi memiliki peran pening guna stabilitas instansi, dimana motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai menjadi sorotan utama karena dapat mempengaruhi kinerja dari setiap pegawai.

Melihat permasalahan yang telah diuraikan berkaitan dengan fenomena pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat yang kurang baik, adalah yang meliputi:

Kinerja:

1. Menyalahgunakan wewenang dengan mementingkan kepentingan pribadi.
2. Tidak mau menerima pendapat orang lain.
3. Sulit diajak bekerja sama.

Motivasi:

1. Pegawai kurang inovatif dalam bekerja.
2. Pegawai kurang memberikan kontribusi untuk instansi.
3. Masih sering terjadi selisih paham antar pegawai.

Disiplin Kerja:

1. Masih adanya pegawai yang masuk terlambat kerja.
2. Pegawai sering mengulur waktu istirahat.
3. Pegawai masih banyak yang tidak hadir sehari-hari tanpa keterangan

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja pegawai yang terjadi pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat.
2. Bagaimana disiplin kerja pegawai yang terjadi pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat.
3. Bagaimana kinerja pegawai yang terjadi pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat.

4. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat.

1.3 Tujuan Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengumpulkan data yang diperlukan, kemudian memproses dan menganalisa berdasarkan teori-teori yang didapatkan untuk memperoleh kesimpulan.

Sedangkan tujuan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui besarnya motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian yang dilakukan ini, dibagi menjadi dua bagian, yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan penulis dan menambah ilmu, baik dalam teori maupun praktek.

2. Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar studi perbandingan dan referensi bagi peneliti yang sejenis.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan pengalaman tersendiri apabila kedepannya setelah lulus kuliah dapat terjun pada suatu perusahaan atau instansi dan memiliki permasalahan yang sama dapat teratasi berdasarkan pengalaman dan pengetahuan teori yang telah dimiliki selama masa perkuliahan.
- b. Dapat mengetahui motivasi kerja di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat.
- c. Dapat mengetahui disiplin kerja di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat.
- d. Dapat mengetahui kinerja pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat.

2. Bagi Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat

Hasil ini diharapkan dapat memberikan masukan saran bagi perusahaan atau instansi dalam usahanya untuk memecahkan masalah yang berhubungan dengan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja.

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.