

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kemampuan suatu perusahaan/organisasi dalam menjalankan kegiatan usahanya secara optimal tentunya didukung dari modal kerja yang dimiliki organisasi. Salah satu modal kerja dari suatu organisasi yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah harta atau asset yang paling penting dimiliki oleh suatu perusahaan/organisasi, karena keberhasilan suatu perusahaan/organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Manusia berperan sebagai perencana, pelaksana dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan perusahaan/organisasi. Di samping itu tidak ada satu pun perusahaan/organisasi tanpa manusia di dalamnya yang dapat menggerakkan perusahaan/organisasi itu.

Sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam perusahaan/organisasi yang dapat menentukan prestasi perusahaan/organisasi di kemudian harinya. Sumber daya manusia merupakan pelaksana dalam sebuah perusahaan/organisasi yang akan mengelola unsur-unsur yang ada di dalam perusahaan/organisasi sehingga nantinya unsur-unsur tersebut dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien.

Sebesar ataupun sekecil apapun perusahaan/organisasi tersebut pasti didalamnya memiliki sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat dan usahanya pada perusahaan/organisasi. Sumber daya manusia sebagai unsur utama

perusahaan/organisasi memiliki peranan yang sangat besar dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peranan sumber daya manusia ini kemudian berkembang mengikuti perkembangan organisasi, ilmu pengetahuan dan teknologi, dalam hal ini sumber daya manusia memegang peranan yang sangat menentukan karena bagaimana hebat dan canggih teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelayan operasionalnya, tidak akan mampu menghasilkan suatu output yang sesuai dengan tujuan dari suatu perusahaan/organisasi tersebut. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia, tentunya perusahaan berkewajiban memberikan motivasi agar pegawai memiliki semangat dalam melakukan pekerjaannya serta perusahaan/organisasi harus memiliki disiplin kerja yang baik agar tujuan dari perusahaan/organisasi tersebut dapat tercapai sesuai tujuan.

Kota Cimahi terdiri dari Tiga kecamatan yaitu Kecamatan Cimahi Tengah, Kecamatan Cimahi Selatan dan Kecamatan Cimahi Utara. Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 14 tahun 2007 Tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Kelurahan dan Kecamatan di Lingkungan Pemerintah Kota Cimahi, kedudukan Kecamatan merupakan wilayah kerja Camat sebagai perangkat daerah yang dipimpin oleh Camat, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah sebagai perpanjangan tangan mengenai kebijakan-kebijakan yang telah dirumuskan oleh pemerintah daerah.

Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi merupakan suatu organisasi pemerintahan yang secara langsung terlibat dengan pelayanan terhadap publik. Kecamatan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan Walikota kepada Camat untuk menangani

sebagian urusan otonomi daerah. Salah satu tujuan Kecamatan adalah meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik di Kecamatan dan meningkatkan kinerja penyelenggaraan tugas umum pemerintahan Kecamatan. Hal ini tentunya harus didukung oleh beberapa faktor agar tujuan perusahaan itu tercapai, beberapa faktor mempengaruhi kinerja karyawan itu adalah motivasi kerja yang baik dan disiplin kerja.

Motivasi merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan dikehendakinya tercapai. Sofyandi dan Ganiwa (2007:99) dalam buku *Perilaku Organisasi* mendefinisikan “Motivasi ini sebagai suatu dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan–tujuan organisasi, dalam batasan–batasan kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang”. Dengan motivasi kerja yang baik, para karyawan akan mampu meningkatkan kinerjanya dalam bekerja, dengan kata lain tujuan dari perusahaan akan tercapai dengan hasil yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai Kecamatan yang dilakukan pada tanggal 3 Desember 2015 beliau menyatakan bahwa belum optimalnya kinerja pegawai diakibatkan oleh kurangnya motivasi pegawai untuk berkembang dan kurangnya kedisiplinan pegawai dalam menaati peraturan. Untuk tercapainya tujuan tersebut, maka perlu didukung dengan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi, akan tetapi saat ini, kinerja pegawai Kecamatan Cimahi Tengah belum dapat dikatakan optimal. Indikasi belum optimalnya kinerja pegawai dapat dilihat dari data laporan capaian pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Data Capaian Kinerja Utama Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi
Tahun 2013 dan Tahun 2014

No	Indikator Kinerja Utama	2013	2014	Keterangan
1	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	75%	70%	Menurun/kurang baik
2	Persentase pengaduan pelayanan administrasi yang ditindaklanjuti	100%	100%	Baik
3	Persentase waktu pelayanan administrasi kependudukan tepat waktu	80,64%	70,78%	Menurun/kurang baik
4	Persentase waktu pelayanan administrasi umum tepat waktu	74,60%	71,25%	Menurun/kurang baik
5	Persentase Kelurahan yang memenuhi standar kriteria baik	50%	55%	Meningkat/baik
6	Persentase RW	32,26%	40,33%	Meningkat/baik
7	Persentase lembaga kemasyarakatan aktif	56,25%	62,50%	Meningkat/baik
Jumlah		66,96%	67,12%	

Sumber: Diolah dari Laporan Rencana Strategis Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi 2013-2018

Secara lebih rinci, indikasi belum optimalnya pegawai Kecamatan diantaranya:

1. Kurangnya kemampuan pegawai dalam menguasai bidang dan tugasnya masing-masing. Hal ini dapat dilihat dari kesalahan-kesalahan dalam mencetak dokumen.
2. Masih adanya keterlambatan penyerahan laporan bulanan.

3. Pegawai menunggu perintah mengerjakan pekerjaan jika telah disuruh oleh atasan.
4. Hasrat pegawai untuk berkembang dirasa kurang.
5. Masih ada pegawai yang datang dan pulang kerja tidak tepat waktu.
6. Fluktuatifnya tingkat kehadiran dan ketidakhadiran pegawai kecamatan. Ini dapat dilihat dari jumlah tidak masuk kerja dikarenakan sakit, alasan izin, mengambil cuti dan tanpa keterangan.

Peneliti beranggapan bahwa data primer dari perusahaan dan data sekunder dari perusahaan yang sudah didapat masih kurang untuk penulis jadikan sebagai landasan pelaksanaan penelitian, oleh karena itu dari hasil arahan pembimbing dan dengan tujuan memperkuat penelitian, penulis menyebarkan kuisioner pendahuluan untuk mendapat data primer dari pegawai secara langsung. Untuk mengetahui permasalahan penulis melakukan pembagian kuisioner kepada 12 pegawai Kecamatan secara acak. Di bawah ini penulis menyajikan hasil penelitian pendahuluan secara keseluruhan.

Tabel 1.2
Variabel bermasalah yang dipengaruhi
(Variabel Dependen) Tahun 2015

No	Variabel	Indikator	SS	S	CS	TS	STS	Total Skor
			5	4	3	2	1	
1	Semangat Kerja	Kebanggaan sebagai karyawan	2	10	0	0	0	50
		Hasrat untuk maju	3	9	0	0	0	57
		Perlakuan baik Organisasi	2	3	5	2	0	41

No	Variabel	Indikator	SS	S	CS	TS	STS	Total Skor
			5	4	3	2	1	
2	Kinerja Pegawai	Kuantitas kerja	0	6	4	2	0	40
		Kualitas Kerja	0	7	5	0	0	43
		Tanggung jawab	0	6	5	1	0	41
								124
3	Kepuasan Pegawai	Menyenangi pekerjaan	2	8	2	0	0	48
		Ketenagan bekerja	2	10	0	0	0	50
		Perasaan diakui	1	9	2	0	0	47

Sumber : Hasil olah data pra survei (2015)

Berdasarkan hasil dari Tabel 1.2 terlihat bahwa nilai dari Kinerja Pegawai memiliki nilai yang paling rendah di dibandingkan dengan dua variabel lainnya, sehingga bisa dikatakan bahwa variabel kinerja pegawai pada Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi belum lah optimal dibandingkan dengan dua variabel lainnya.

Tabel 1.3
Variabel bermasalah yang mempengaruhi Kinerja Pegawai
(Variabel Independen) Tahun 2015

No	Variabel	Indikator	SS	S	CS	TS	STS	Total Skor
			5	4	3	2	1	
1	Disiplin Kerja	Jam Kerja	1	3	6	2	0	39
		Kepatuhan	1	7	4	0	0	45
		Kesesuain pekerjaan	0	3	6	3	0	36
2	Lingkungan kerja	Pencahayaan	2	8	2	0	0	48
		Kebisingan	2	9	0	0	0	48

No	Variabel	Indikator	SS	S	CS	TS	STS	Total Skor	
			5	4	3	2	1		
		Hubungan yang Harmonis	0	2	0	10	0	47	
									136
		3	Pelatihan	Instruktur Pelatih	2	7	3	0	0
		Peserta	0	8	4	0	0	44	
		Materi	0	8	4	0	0	44	
									135
4	Motivasi	Inovatif	0	7	5	0	0	43	
		Persahabatan	0	8	2	2	0	42	
		Kekuasaan	0	3	6	3	0	36	
									121
5	Kepemimpinan	Visi	0	6	5	1	0	41	
		Sikap	1	8	2	1	0	45	
		Arahan	2	8	2	0	0	48	
									134
6	Budaya Organisasi	Nilai-nilai organisasi	2	9	1	0	0	49	
		Peraturan instansi	2	10	0	0	0	50	
		Kode etik	2	8	2	0	0	48	
									147

Sumber : Hasil olah data pra survei (2015)

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa kondisi disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum optimal dengan yang diharapkan. Hal ini dibuktikan dengan melihat jawaban pada variabel motivasi dan disiplin kerja memiliki total skor yang paling rendah dibandingkan dengan variabel lainnya.

Penjelasan lebih rinci mengenai variabel kinerja pegawai, motivasi dan disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4
Kinerja Pegawai pada Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi Tahun
2015

No	Dimensi	SS		S		CS		TS		STS		Total Skor	Skor Ideal	%
		Skor		Skor		Skor		Skor		Skor				
		=	=	=	=	=	=	=	=	=	=			
		5	4	3	2	1								
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	Kuantitas Kerja			6	24	4	12	2	4			40	60	66,6
2	Kualitas Kerja			7	28	5	15					43	60	71,6
3	Tanggung jawab			6	24	5	15	1	2			41	60	68,3
Total												124	180	69
F : Frekuensi, N : Frekuensi x Skor,														
Jumlah Responden : 12, Jumlah Pernyataan : 3														
Persentase Total Skor : (Skor Ideal : Total Skor) x 100														

Sumber : Hasil olah data pra survei (2015)

Berdasarkan hasil prasuvei pendahuluan pada Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa keseluruhan dimensi kinerja karyawan memiliki total skor 124 atau dengan persentase 69%. Ini menunjukkan kinerja yang belum optimal atau belum memenuhi standar ideal yaitu :

1. Kuantitas kerja, sebagian pegawai tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
2. Kualitas kerja, beberapa pegawai kurang memperhatikan ketelitian, kerapihan dalam mengerjakan pekerjaan sehingga hasil kerja pun kurang memuaskan.

3. Tanggung jawab, sebagian pegawai tidak mau mengakui hasil kerja dan kesalahannya dalam pengambilan keputusan yang kurang tepat.

Tabel 1.5
Motivasi pada Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi Tahun 2015

No	Dimensi	SS Skor = 5		S Skor = 4		CS Skor = 3		TS Skor = 2		STS Skor = 1		Total Skor	Skor Ideal	%
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
		1	Kebutuhan untuk berprestasi			7	28	5	15					
2	Kebutuhan untuk berafiliasi			8	32	2	6	2	4			42	60	70
3	Kebutuhan untuk berkuasa			3	12	6	18	3	6			36	60	60 %
Total												121	180	67
F : Frekuensi, N : Frekuensi x Skor, Jumlah Responden : 12, Jumlah Pernyataan : 3														
Persentase Total Skor : (Skor Ideal : Total Skor) x 100														

Sumber : Hasil olah data pra survei (2015)

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa kondisi motivasi pegawai kecamatan belum dapat dikatakan optimal atau belum memenuhi standar yang ideal.

1. Kebutuhan untuk berprestasi, kurangnya usaha untuk melakukan sesuatu secara kreatif dan inovatif.
2. Kebutuhan untuk berafiliasi, persahabatan kurang terjalin dengan baik di beberapa pegawai.
3. Menguasai Sesuatu, kurangnya kompetisi yang positif di organisasi.

Tabel 1.6

Disiplin Kerja pada Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi Tahun 2015

No	Dimensi	SS Skor = 5		S Skor = 4		CS Skor = 3		TS Skor = 2		STS Skor = 1		Total Skor	Skor Ideal	%
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	Taat aturan waktu	1	5	3	12	6	18	2	4			39	60	65%
2	Taat aturan perusahaan	1	5	7	28	4	12					45	60	75%
3	Taat aturan perilaku			3	12	6	18	3	6			36	60	60%
Total												120	180	67%
F : Frekuensi, N : Frekuensi x Skor,														
Jumlah Responden : 12, Jumlah Pernyataan : 3														
Persentase Total Skor : (Skor Ideal : Total Skor) x 100														

Sumber : Hasil olah data pra survei (2015)

Berdasarkan pada Tabel 1.6 dapat dilihat bahwa kondisi disiplin kerja pegawai belum dapat dikatakan optimal atau belum memenuhi standar yang ideal.

1. Taat terhadap aturan waktu, masih terlihat adanya kondisi sebagaimana pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih cepat dari waktu yang sudah ditentukan.
2. Taat aturan perilaku, masih adanya pegawai yang menitip absen kepada rekan kerjanya apabila karyawan masih di perjalanan menuju kantor.
3. Taat aturan perusahaan, masih terdapat pegawai yang kurang menaati aturan yang dibuat.

Berdasarkan hasil pra survei pendahuluan serta hasil wawancara dengan salah satu pegawai kecamatan terlihat jelas bahwa pegawai Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi masih memiliki kinerja yang belum optimal atau masih

rendah. Ini dikarenakan faktor motivasi dan disiplin kerja yang kurang baik. Instansi tentunya mengharapkan setiap pegawai dapat bekerja secara optimal namun kenyataannya kondisi yang terjadi di kecamatan tidak seperti yang diharapkan.

Permasalahan-permasalahan yang terjadi mencerminkan bahwa masih diperlukannya upaya untuk mencapai peningkatan kinerja pegawai melalui motivasi dan disiplin kerja yang baik. Adanya motivasi kerja yang terdapat dalam diri pegawai disertai oleh disiplin kerja yang baik merupakan dua aspek yang sangat diharapkan oleh instansi. Efektifitas kerja disini tidak akan dapat meningkatkan tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan optimal tanpa ada tekanan dan paksaan dari orang lain yang diimbangi oleh disiplin kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara serta hasil kuisioner penelitian pendahuluan, diindikasikan bahwa penyebab permasalahan kurangnya kinerja pegawai adalah faktor motivasi yang rendah dari para pegawai sehingga menyebabkan kurangnya performa pelayanan di kantor Kecamatan Cimahi Tengah serta tingkat disiplin kerja pegawai yang belum optimal. Hal ini menjadi bahan pertimbangan bagi penulis untuk membahas masalah kinerja pegawai pada Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi agar dapat diketahui masalah tersebut melalui skripsi yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN CIMAHI TENGAH KOTA CIMAHI”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan

untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan, yaitu:

Kinerja

1. Belum optimalnya kualitas dan kuantitas pekerjaan.
2. Kurangnya rasa tanggung jawab dalam bekerja.
3. Kurangnya inisiatif pegawai dalam bekerja.

Motivasi

1. Pegawai lebih senang bekerjasama daripada berkompetisi positif.
2. Kurangnya kreativitas dan inovasi dalam bekerja.
3. Kurangnya keinginan untuk menjadi yang terdepan.

Disiplin Kerja

1. Kurangnya ketaatan terhadap peraturan waktu, seperti jam masuk kerja, jam istirahat dan jam pulang kerja.
2. Kurangnya ketaatan terhadap peraturan perilaku, seperti menitip absen dan merokok di dalam kantor.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja pegawai Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi.
2. Bagaimana disiplin kerja pegawai Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi.
3. Bagaimana kinerja pegawai Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi.
4. Seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan di Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian sesuai dengan rumusan masalah adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Motivasi pegawai Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi.
2. Disiplin kerja pegawai Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi.
3. Kinerja pegawai Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi.
4. Besarnya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan di Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diajukan guna menjelaskan mengenai manfaat dan kontribusi yang dapat diberikan dari penelitian baik kegunaan teoritis maupun praktis.

1.4.1 Secara Teoritis

1. Bagi penulis, mendapatkan tambahan ilmu pengetahuan mengenai motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi serta masalah yang dihadapi dan cara menyelesaikan masalah tersebut.

2. Bagi Instansi dan pengembangan umum lainnya, diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu mengenai pengetahuan secara umum mengenai tentang motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara baik dan benar.

1.4.2 Secara Praktis

1. Menambah pengetahuan dan wawasan pengetahuan, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia.
2. Menambah pengalaman penulis dalam memahami berbagai aspek baik secara teori dan secara praktek sebenarnya dalam penerapan manajemen sumber daya manusia khususnya tentang motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Membantu untuk menyelesaikan masalah dengan memberikan solusi dan saran yang terkait dalam seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi kearah yang lebih baik.
4. Sebagai bahan masukan dan pendapat yang dapat digunakan dilingkungan sendiri oleh mahasiswa khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan di masa yang akan datang.