

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Persaingan global saat ini, menyebabkan dunia kerja sangat membutuhkan orang yang biasa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi suatu instansi pemerintahan. Arti penting dari sumber daya manusia terletak pada kemampuannya untuk bereaksi secara sukarela dan positif terhadap sasaran sasaran pelaksanaan, pekerjaan serta kemampuan yang diperoleh untuk mencapai kepuasan terhadap hasil kerjanya, sehingga dapat memberikan kontribusi dan prestasi kerja yang optimal untuk membantu pencapaian tujuan organisasinya.

Sumber daya yang dimiliki instansi tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja optimal. Menilai kualitas dari sumber daya manusia yang ada dapat diukur dari kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan kemampuan kerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu maupun kelompok. Kinerja bisa menjadi sarana bagi suatu instansi untuk mengukur kemampuan para pegawai yang ada dalam suatu instansi.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) 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. Pegawai harus 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. Instansi sulit dalam mencapai tujuannya tanpa adanya pegawai, karena merekalah yang menentukan majunya suatu instansi.

Kinerja pegawai pemerintah sebagai aparatur negara dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya merupakan salah satu elemen penting yang turut menentukan terwujudnya suatu tata pemerintahan yang baik. Peningkatan pelayanan publik sangat terkait dengan budaya internal organisasi pemerintah daerah, serta etos kerja di birokrasi pemerintahan masih harus ditingkatkan sehingga mewujudkan kinerja yang optimal. Instansi pemerintahan perlu menciptakan kinerja pegawai yang tinggi sebab dengan tingginya kinerja pegawai diharapkan menjadi cerminan bagi dinas atau instansi setempat dalam mengelola dan mengalokasikan para pegawai. Kinerja pegawai juga akan memengaruhi banyaknya output yang sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Sumber daya manusia dalam hal ini adalah para pegawai pada sebuah organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan organisasi tersebut. Rasa aman dan

kenyamanan akan suasana kerja mampu mendorong pegawai untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dan akan membantu pegawai mencapai kinerja yang terbaik.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh organisasi dapat direalisasikan dengan baik. Kinerja suatu organisasi akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawainya. Dengan meningkatkan kinerja pegawai akan meningkatkan kinerja organisasi. Untuk itu pegawai sebaiknya diperlakukan sebagai partner kerja dan bukan sebagai pekerja semata.

Untuk mendapatkan kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan, organisasi mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para pegawai, agar mereka bekerja dengan giatnya sehingga mencapai target organisasi. Secara teori berbagai definisi tentang motivasi, biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Pegawai bekerja dengan harapan akan memperoleh upah atau gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi. Selain itu pemenuhan kebutuhan dari para pegawai akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja

yang dihasilkan yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka.

Organisasi sendiri juga berperan dalam mengelola pegawai agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga para pegawai bekerja dengan disiplin dan efektif. Berbagai aturan atau norma yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan atau norma tersebut biasanya diikuti oleh sanksi yang diberikan apabila adanya pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tulisan, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi. Sehingga baik atau tidaknya disiplin kerja yang dimiliki pegawai tersebut dipengaruhi oleh baik atau tidaknya sistem pendisiplinan yang dijalankan oleh sebuah organisasi. Bila pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat. Disiplin kerja juga diterapkan dalam rangka untuk mendidik, membimbing dan membina pegawai agar dapat bekerja secara efektif, efisien dan dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam organisasi.

Kewajiban pegawai dalam organisasi adalah mengatur jalannya operasional sesuai dengan kebijaksanaan yang menyangkut dengan disiplin kerja dan berusaha semaksimal mungkin menegakan dan memelihara disiplin kerja

dengan penuh tanggung jawab. Oleh karena itu agar kelangsungan suatu organisasi terjaga dan kinerja pegawai mencapai target yang diharapkan, para pegawai perlu memperoleh pembinaan disiplin kerja yang terus menerus dilakukan manajemen agar para tenaga kerja termotivasi melakukan tindakan disiplin bukan karena adanya sanksi tetapi terdorong oleh kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri.

Namun masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme. Masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya sehingga membuat mereka tidak menjadi pribadi yang disiplin. Ada yang datang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin, tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik dan masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah. Demikian pula di instansi Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya menyadari bahwa fungsi dari sumber daya manusia itu sendiri sangatlah penting dikarenakan instansi tersebut bergerak di bidang pelayanan jasa masyarakat yang memberikan kontribusi terhadap masyarakat, dengan memiliki SDM yang layak setiap pegawai akan memiliki integritas yang baik serta *skill* yang dapat langsung diaplikasikan dalam bidangnya masing - masing.

Motivasi dan disiplin kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya dilakukan untuk mendidik, membimbing dan membina pegawai agar dapat bekerja secara efisien, efektif dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas menurut ukuran yang berlaku pada pekerjaan yang bersangkutan.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya, Motivasi dan Disiplin Kerja dilakukan oleh atasan kepada bawahan diantaranya dengan cara pemantauan secara regular, evaluasi terhadap laporan pekerjaan yang diselesaikan, melakukan penilaian terhadap hasil kerja pegawai dan senantiasa mendorong semangat bawahan agar lebih giat dalam pekerjaannya.

Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya merupakan salah satu instansi pemerintah atau Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang bergerak di bidang pelayanan jasa masyarakat. Ruang lingkup instansi tersebut mencakup pelayanan jasa keselamatan, jasa transportasi darat seluruh wilayah kota Tasikmalaya yang kemudian akan memberikan kenyamanan pada masyarakat kota Tasikmalaya. Untuk memberikan pelayanan yang maksimal diperlukan pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi, mulai dari staf sampai pejabat structural maupun fungsional di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya.. Disamping itu motivasi juga diperlukan dalam rangka bekerja secara efisien, efektif dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Demikian juga dengan pegawai Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya yang menjadi salah satu ujung tombak pelayanan diharuskan mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

Berdasarkan latar belakang sebagaimana diuraikan di atas, penulis tertarik untuk menelusuri lebih lanjut dan melihat keterkaitan faktor - faktor yang memengaruhi kinerja pegawai negeri sipil, khususnya pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya dengan memilih judul: “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, dapat dirumuskan suatu permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi, disiplin kerja Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya.
2. Bagaimana kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya.
3. Bagaimana pengaruh motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya.

1.3 Tujuan penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Motivasi kerja dan disiplin kerja di Dinas Perhubunga Kota Tasikmalaya.
2. Kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya.
3. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan hasil penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan untuk instansi Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Untuk dijadikan bahan evaluasi dan pemikiran selanjutnya terutama yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya.
3. Sebagai bahan informasi untuk para peneliti berikutnya yang akan melakukan penelitian sejenis.

1.5 Lokasi Dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini akan di lakukan di Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya. Waktu penelitian direncanakan selama bulan januari 2021 sampai dengan bulan juni.