

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dapat memberikan kemajuan dan kelangsungan hidup suatu lembaga. Perhatian khusus pada sumber daya manusia sudah sewajarnya diberikan suatu pemimpin lembaga dalam memandang sumber daya manusia agar lebih dari sekedar aset dan menjadikan pegawai, mitra dalam bekerja.

Lembaga harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada lembaga, karena setiap individu berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya. Sehingga dapat mendorong para pegawai dalam menjalankan kewajibannya dan mengikuti segala aturan yang ada. Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara lembaga dan pegawai sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat merupakan lembaga yang memiliki tugas menyelenggarakan sebagian tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah di bidang administrasi dan manajemen kepegawaian daerah di wilayah kerjanya.

Pada saat ini Badan Kepegawaian Daerah memiliki 141 orang pegawai keseluruhan, sebagai berikut :

Tabel 1. 1**Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jabar keseluruhan**

Keterangan	Jumlah
Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat	141

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah provinsi Jawa Barat

Prestasi kerja dapat diukur dari kesetiaan, tanggung jawab, dan ketaatan (Bedjo S. Sastrohadiwiryo tahun 2005). Namun pada kenyataannya di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat, terdapat indikasi bahwa masih banyak karyawan yang tidak melaksanakan tugasnya dengan optimal, berikut Daftar Penilaian Pencapaian Pekerjaan (DP3) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat:

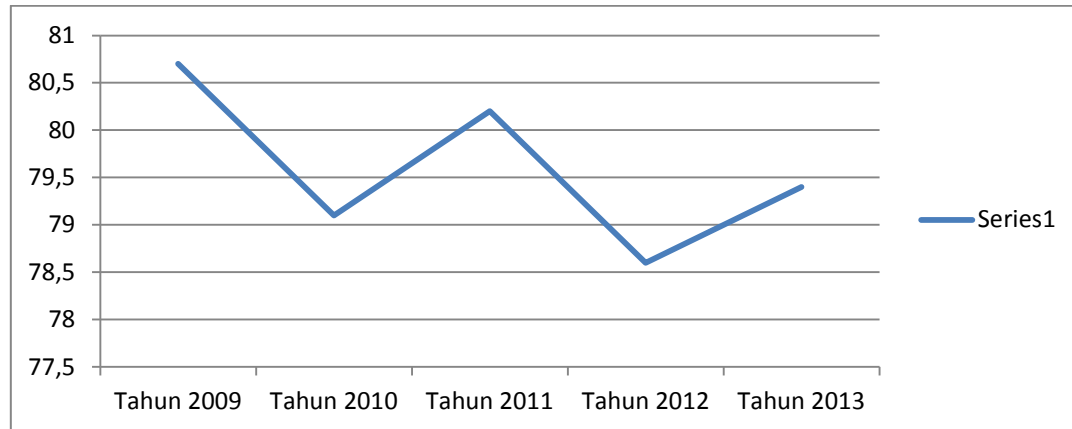
Tabel 1. 2**Daftar Penilaian Pencapaian Pekerjaan (DP3) Badan Kepegawaian Daerah**

Indikator	2009	2010	2011	2012	2013
Kesetiaan	86.2	84.7	84.2	85.3	84.2
Prestasi Kerja	79.6	78.4	77.5	77.4	76.5
Tanggungjawab	78.5	76.6	77.2	75.1	76.2
Ketaatan	80.7	75.7	74.8	75.8	74.8
Kejujuran	79.3	82.6	83.9	80.9	83.9
Kerjasama	80.9	82.4	85.5	82.2	85.5
Prakarsa	80.3	75.6	78.3	73.6	80.3
Rata-rata	80.7	79.4	80.2	78.6	80.2

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat

Gambar 1.1

Grafik Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat



Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan Gambar 1.1 diatas rata-rata penilaian pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat tahun 2010 hingga tahun 2013 bersifat fluktuatif dan pada tahun 2013 mengalami penurunan dari tahun-tahun sebelumnya. Terutama pada kesetiaan, prestasi kerja, dan ketaatan pegawai. Hal ini mengidentifikasi bahwa motivasi pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat untuk berprestasi masih relatif rendah.

Selain data DP3 diatas data tambahan untuk membuktikannya, terdapat data sebagai berikut yang mengidentifikasi rendahnya prestasi kerja pegawai yaitu :

Tabel 1.3

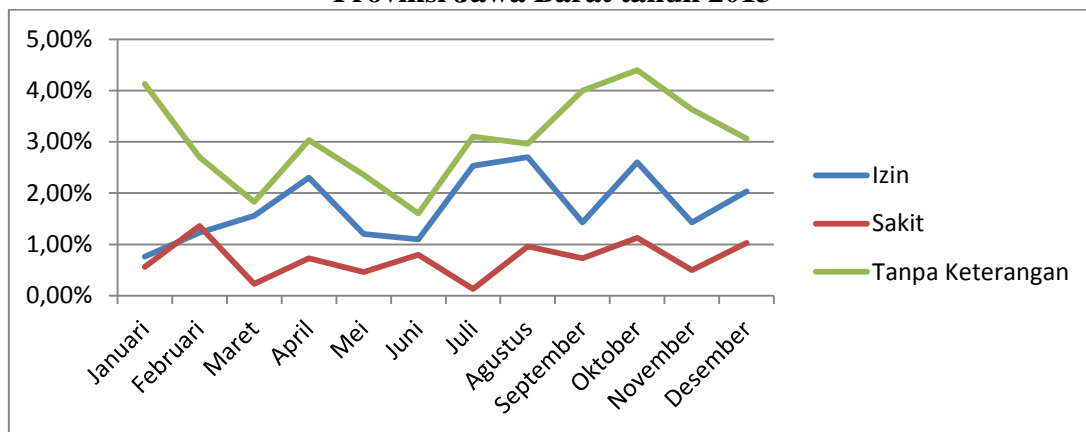
Tabel Kehadiran Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2013

	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Juli	Ags	Sep	Ok	No	De	Total
Izin	23	37	47	69	36	33	76	81	43	78	43	61	627
Sakit	17	41	7	22	14	24	19	29	22	34	15	31	275
Mangkir	12	81	55	91	71	48	94	89	120	13	10	92	1106
Total	164	159	109	182	121	105	189	199	185	235	185	184	2008

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat

Gambar 1.2

Grafik Kehadiran Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat tahun 2013



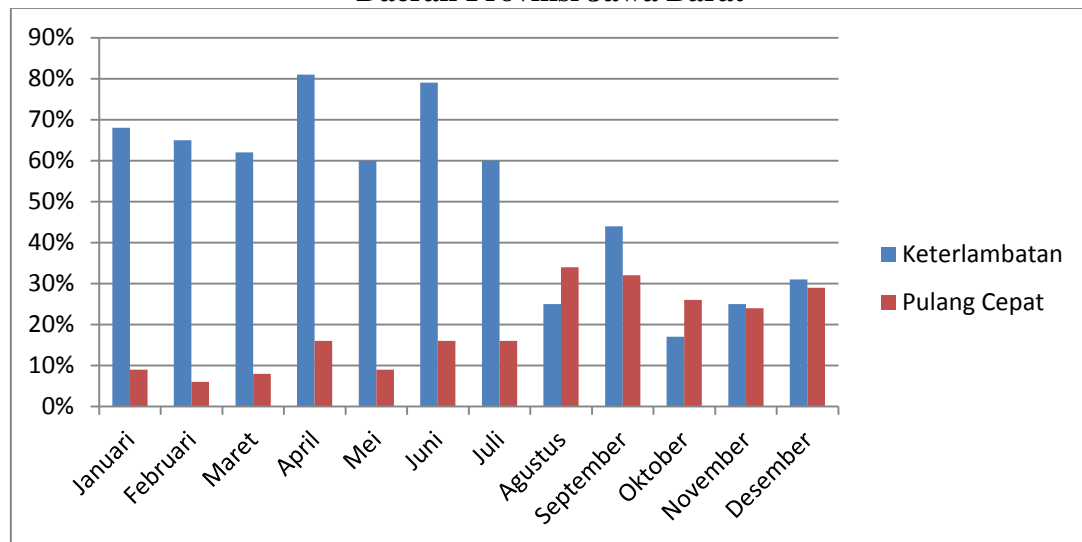
Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan gambar 1.2 diatas, dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat sangat berfluktuasi yang dilihat dari peningkatan dan penurunan yang cukup signifikan. Contohnya pada bulan Agustus hingga Oktober 2013 pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan izin

maupun sakit meningkat dari 89 hari menjadi 132 hari. Sedangkan pegawai yang tidak hadir dikarenakan alasan izin pada bulan Juni hingga Agustus meningkat dengan signifikan dari 33 hari menjadi 81 hari. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat ketaatan dan tanggung jawab yang mengidentifikasi prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat masih sangat rendah.

Gambar 1.3

Grafik Keterlambatan dan pulang lebih awal pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat



Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat 2014

Berdasarkan gambar 1.3 diatas dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat pada bulan Januari hingga bulan Juli 2013 sangat tinggi hingga mencapai angka 81% dari total 141 pegawai, sedangkan tingkat pulang lebih awal yang seharusnya pukul 16.00 seperti yang telah ditetapkan oleh pemimpin terhitung cukup tinggi hingga 34% dari total 141 pegawai pada bulan Agustus hingga Desember 2013. Hal ini membuktikan bahwa ketaatan pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat masih sangat rendah.

Selain data mengenai absensi pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat terdapat data mengenai tingkat pemberian Hukuman disiplin yang mengindikasikan rendahnya motivasi pegawai untuk dapat berprestasi yaitu :

Tabel 1. 4

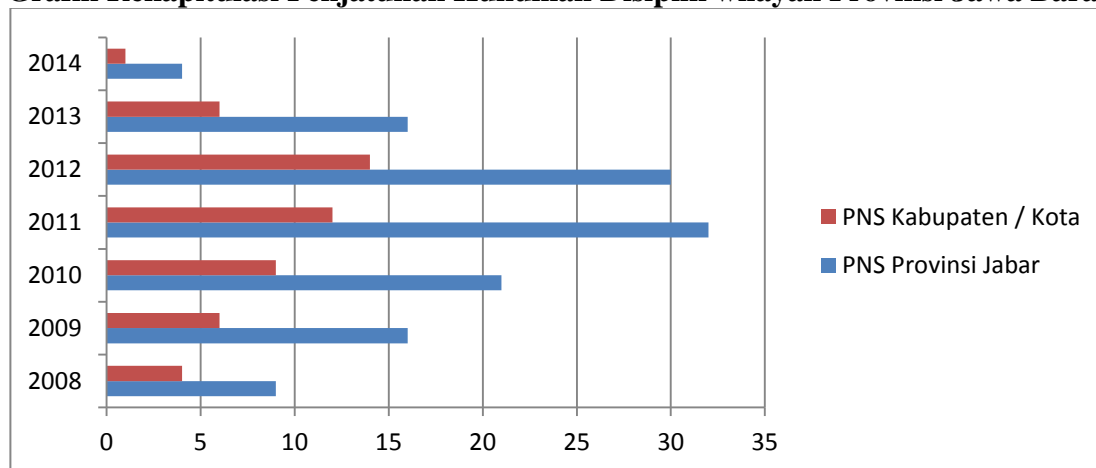
Tabel Rekapitulasi Penjatuhan Hukuman Disiplin wilayah Provinsi Jawa Barat

Tahun	PNS Kabupaten / Kota	PNS Provinsi Jawa Barat
2008	4	9
2009	6	16
2010	9	21
2011	12	32
2012	14	30
2013	6	16
2014	1	4
Total	52	128

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat

Gambar 1.4

Grafik Rekapitulasi Penjatuhan Hukuman Disiplin wilayah Provinsi Jawa Barat



Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat

Hukuman disiplin atau yang biasa disebut dengan hukdis adalah pemberian hukuman kepada pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran-pelanggaran dan tidak sesuai dengan kewajiban pegawai negeri sipil yang tertera pada peraturan

Pemerintahan RI No. 53 tahun 2010 pasal 3 yang berisikan kewajiban kewajiban pegawai negeri sipil.

Berdasarkan data tabel diatas dapat kita lihat bahwa masih banyaknya pegawai negeri sipil di wilayah provinsi Jawa Barat dan Kabupaten maupun Kota yang tidak disiplin dalam melakukan tugas yang telah diamanatkan kepadanya. Seperti pada Pegawai Negeri Sipil di wilayah Provinsi Jawa Barat pada tahun 2012 yang mencapai 32 orang Pegawai yang terkena hukuman disiplin dan untuk pegawai negeri sipil di wilayah Kabupaten dan Kota yang tertingginya adalah pada tahun 2011 yang mencapai 14 orang pegawai yang terkena hukuman disiplin.

Dari rekapitulasi data diatas terlihat bahwa tingkat prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat ini masih dilihat kurang optimal.

Dalam pencapaian tujuan organisasi diperlukan suatu prestasi kerja yang baik kepada sumber daya manusianya. Permasalahan yang berhubungan dengan pegawai dan sumber daya manusia adalah motivasi kerja, prestasi kerja, disiplin kerja secara simultan dan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2004:67), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Maka disebar angket pra penelitian kepada 35 orang pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat secara acak tentang faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai sebagai berikut :

Tabel 1. 5
Angket Pra Penelitian
Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi Jawa Barat

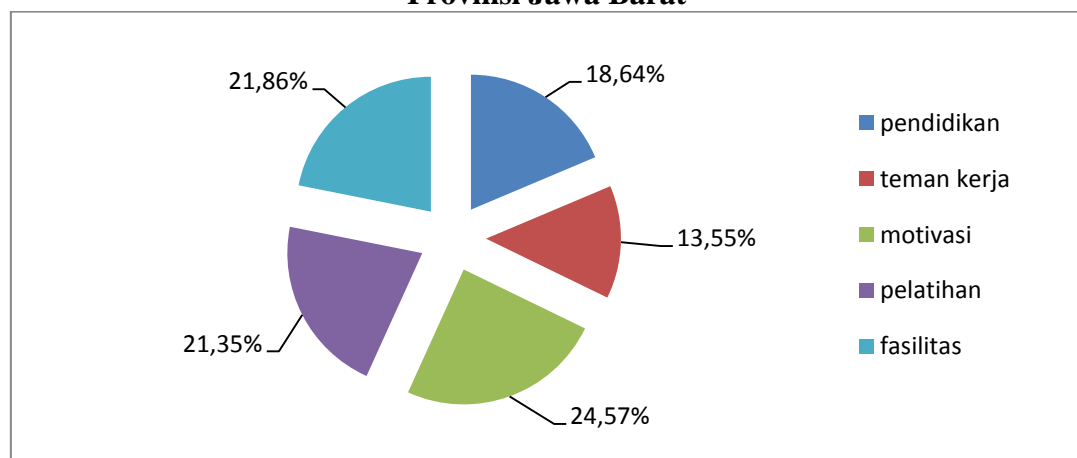
No	Pertanyaan	Jawaban					
		1	2	3	4	5	
1	Pendidikan Anda berpengaruh dalam pekerjaan	2	8	13	7	5	110
2	Teman sekerja Anda berpengaruh dalam pekerjaan	9	12	10	3	1	80
3	Pemberian motivasi yang diberikan berpengaruh terhadap pekerjaan		4	4	10	17	145
4	Pelatihan yang Anda terima berpengaruh dalam pekerjaan	1	6	7	13	8	126
5	Perlengkapan kerja Anda memadai dan berpengaruh dalam pekerjaan	1	3	8	17	6	129
Total		13	66	126	200	185	590

Keterangan :

- 5 = Sangat berpengaruh
- 4 = Berpengaruh
- 3 = Cukup Berpengaruh
- 2 = Kurang Berpengaruh
- 1 = Sangat tidak berpengaruh

Gambar 1.5

Grafik Angket Pra Penelitian
Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi Jawa Barat



Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan Gambar 1.5 diatas dapat dianalisa, bahwa pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat yang menjadi sampel pada angket pra penelitian ini menunjukkan adanya indikasi bahwa motivasi akan berdampak positif terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah.

Membahas mengenai motivasi kerja, tidak dapat terlepas dari pembahasan mengenai prestasi kerja. Karena motivasi kerja merupakan salah satu bagian yang terpenting dari tingkah laku kerja tersebut. Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Malayu Hasibuan (2005), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Edwin B Flippo dalam Malayu Hasibuan (2005:143), menyebutkan bahwa motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara optimal, sehingga tujuan dari para pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Motivasi kerja merupakan salah satu kegiatan untuk meningkatkan kinerja atau prestasi kerja karyawan. Hubungan yang jelas antara motivasi kerja dengan prestasi kerja dapat diketahui dengan memperhatikan pendapat A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2009:76) “menyimpulkan bahwa ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan pencapaian prestasi kerja. Artinya, pemimpin, manajer, dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai prestasi kerja

tinggi, dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah disebabkan oleh motivasi kerja yang rendah.”

Selain motivasi, Penegakan disiplin dalam bekerja pada pegawai juga menjadi perhatian bagi setiap pemimpin, karena pengaruh dari kedisiplinan sangatlah besar pada setiap aspek dalam perusahaan. Kata disiplin selalu menjadi ukuran yang positif dan biasanya dijadikan sebagai indikasi seseorang yang sukses mencapai tujuannya.

Menurut Malayu Hasibuan (2007) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Jadi, seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat diketahui bahwa permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah menurunnya prestasi kerja yang berdampak pada lembaga yang tidak berjalan secara maksimal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja salah satunya adalah Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja. Pemberian Motivasi dan Disiplin Kerja diharapkan akan menunjang prestasi kerja yang tinggi diantara para pegawai.

Melihat dari latar belakang diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran motivasi kerja yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana gambaran kedisiplinan kerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat?
3. Bagaimana gambaran prestasi kerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat?
4. Bagaimana gambaran motivasi kerja terhadap prestasi kerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat?
5. Bagaimana gambaran disiplin kerja terhadap prestasi kerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat?
6. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun beberapa tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran motivasi kerja yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui bagaimana gambaran disiplin kerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui gambaran prestasi kerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.
4. Untuk mengetahui bagaimana gambaran motivasi kerja terhadap prestasi kerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.
5. Untuk mengetahui bagaimana gambaran disiplin kerja terhadap prestasi kerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- Teoritis
 - Sebagai bahan pemahaman teori yang diperoleh penulis selama di bangku-bangku perkuliahan kedalam dunia kerja secara riil.
 - Sebagai bahan dalam pengkajian mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

- **Praktis**

Penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah serta meningkatkan ilmu pengetahuan dan pemahaman penulis dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat

Dicky Meidiyanto, 2014
Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu