

BAB I

PENDAHULUAN

Pada bab ini akan mengkaji mengenai lima hal yang berkaitan dengan pendahuluan dalam suatu penelitian. lima hal tersebut adalah latar belakang penelitian, identifikasi dan pembatasan masalah, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, dan kegunaan penelitian.

1.1 Latar Belakang Masalah

Instansi Pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada manusia. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi pemerintahan. Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara efektif dan efisien. Pegawai yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi.

Sumber daya manusia merupakan aset instansi/organisasi yang paling unik, paling rentan, dan sukar untuk di prediksi. Suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang dimana dengan berkembangnya manusia sebagai tenaga kerja tersebut akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas organisasi tersebut.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting. Hal ini dapat kita mengerti karena tanpa sdm, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Sependapat dengan pernyataan Hani Handoko (2006, hlm. 23) bahwa “Sumber daya terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang memberikan bakat, tenaga, kreativitas dan

usaha mereka pada organisasi. Tanpa orang-orang yang cakap, organisasi dan manajemen akan gagal dalam mencapai tujuan”.

Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu adalah sebuah instansi yang berada di bawah kewenangan pemerintah Provinsi Jawa Barat. DISDIK Kabupaten Indramayu bertugas untuk merumuskan kebijakan operasional di bidang pendidikan. Selain itu DISDIK KABUPATEN INDRAMAYU mempunyai tugas pokok sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan teknis operasional dibidang pendidikan.
- b. Penyelenggaraan pelayanan umum dibidang pendidikan.
- c. Pembinaan manajemen dan memfasilitasi penyelenggaraan pendidikan dasar, dikmenjur, pendidikan menengah umum dan pendidikan tinggi, pendidikan luar biasa, pendidikan luar sekolah serta UPTD.
- d. Penyelenggaraan ketatausahaan Dinas.

Sejalan dengan tugas pokok Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu, maka untuk menunjang tercapainya tugas yang diemban, maka perlu peran serta didalamnya agar tujuan organisasi pemerintahan ini tercapai. Maka dari itu, perlunya peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas sebaik mungkin. Untuk itu perlu diperhatikan sikap pegawai terhadap diri-sendiri, kompetensi, kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja. pekerjaan saat ini serta gambaran mereka saat ini mengenai peluang yang bisa diraih dalam struktur organisasi yang baru.

Hal ini sejalan dengan pendapat dari McClelland dalam Siagian (2002), menyatakan bahwa. “Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja.

Namun tidak dapat dipungkiri juga bahwa setiap perubahan struktur organisasi yang baru dapat mengakibatkan stress dan kecemasan karena menghadapi sesuatu yang berbeda sebelumnya. Pada saat inilah sikap pegawai terhadap diri sendiri yaitu faktor motivasi dan disiplin yang tinggi berperan.

Untuk tercapainya tujuan tersebut, maka perlu didukung sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi dalam pelaksanaannya. Akan tetapi saat ini, kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu belum dapat dikatakan optimal.

Belum optimalnya kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu ditunjukkan oleh fenomena-fenomena berdasarkan hasil wawancara dengan H. Subandi S.Pd.I selaku Kepala Bidang Kesekretariatan (Umum dan Kepegawaian) pada tanggal 2 januari 2015, beliau menjelaskan fenomena yang terjadi seperti rendahnya tingkat kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar kerja, rendahnya tingkat ketercapaian kualitas hasil kerja

dengan target yang telah ditetapkan, dan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan dilihat dari hasil pekerjaan yang masih ada belum lengkap, dan kurangnya inisiatif pegawai untuk melaksanakan tugas. Serta masih ada keterlambatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal inilah yang mengindikasikan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu belum optimal.

Sedangkan secara kuantitas kinerja pegawai dapat dilihat dari tingkat kesesuaian jumlah hasil kerja dengan target yang telah ditetapkan organisasi. Hal tersebut dilihat dari tumpukan kertas di meja masing-masing pegawai dan pemeriksaan rutin tiap minggu secara langsung setiap kabid kepada para pegawainya yang belum menyelesaikan hasil kerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Secara lebih rinci, indikasi belum optimalnya kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu diantaranya:

1. Pekerjaan yang masih belum dapat diselesaikan tepat waktu. Hal ini dapat dilihat dari penyelesaian laporan-laporan yang masih belum dapat diselesaikan dan diserahkan kepada Kepala Dinas sesuai dengan batas waktu yang ditentukan paling lambat tanggal 10 setiap bulannya.
2. Pegawai menunggu perintah mengerjakan pekerjaan jika telah disuruh oleh atasan.
3. Masih ada pegawai yang terlambat masuk kerja. Setiap hari Senin apel pagi dilaksanakan pukul 07.45 WIB, namun masih ada yang datang lebih dari waktu yang ditentukan.
4. Masih ada pegawai yang pulang sebelum pukul 16.00 WIB.
5. Tingkat kehadiran dan ketidakhadiran pegawai. Ini dapat dilihat dari jumlah tidak masuk kerja dikarenakan sakit, alasan ijin, mengambil cuti, dan juga tanpa keterangan.

Berdasarkan hasil pra-penelitian dan wawancara yang dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu pada tanggal 2 Januari 2015 diperoleh data mengenai motivasi intrinsik, disiplin kerja dan kinerja pegawai seperti, kehadiran apel pegawai, rekapitulasi daftar hadir pegawai, penilaian tanggung jawab dan kinerja pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu.

Tabel 1.1
Data Kehadiran Apel Pagi di Alun-Alun
Tahun 2014

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hadir

1	Oktober	123	115
2	November	123	120
3	Desember	123	112

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu (Data diolah)

Tabel 1.2
Rekapitulasi Daftar Hadir Pegawai
Tahun 2012 -2014

Tahun	Jumlah Pegawai	Ketidakhadiran	Keterlambatan	Pulang cepat
2012	120	4,2 %	57,5 %	61,7 %
2013	132	3,3 %	55,1 %	58,4 %
2014	123	5,8 %	58,5 %	64,3 %

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu (Data diolah)

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang tidak hadir ,datang terlambat, pulang cepat tanpa keterangan yang jelas tiap tahunnya. Naik turunnya daftar hadir pegawai menunjukkan bahwa masih rendahnya kedisiplinan pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu.

Tabel 1.3
Presentase Penilaian Tanggung Jawab dan Kinerja pegawai
Tahun 2012 - 2014

Tahun	Jumlah Pegawai	Skor (%)		Target	Total Nilai (%)
		Tanggung Jawab	Kinerja		
2012	120	44%	43%	100%	87%
2013	132	42%	40%	100%	82%
2014	123	41%	39%	100%	78%

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu (Data diolah)

Berdasarkan data pada Tabel 1.3 menunjukkan bahwa total skor dalam penilaian tanggung jawab kinerja pegawai mengalami fluktuasi yang sangat signifikan dan sangat terlihat berdampak pada total skor kinerja pegawai menurun dari tahun 2012 - 2014.

Kondisi di atas menimbulkan permasalahan dalam pencapaian kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja

pegawai bagi suatu organisasi yaitu memberikan perhatian lebih kepada para pegawainya, dengan cara memberi motivasi. Dengan pemberian motivasi diharapkan dapat menumbuhkan semangat kerja sehingga meningkatkan hasil kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2007, hlm. 141), yang mengemukakan bahwa “Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”.

Selain faktor motivasi yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai, dapat pula disebabkan oleh berbagai faktor lainnya. Salah satu faktor yang menurunkan tingkat kinerja pegawai adalah menurunnya tingkat disiplin kerja pegawai. Berkaitan dengan hal tersebut, Liden (2001, hlm. 63) menjelaskan bahwa:

Dengan ditegakkannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dengan kelompok atau organisasi. Apabila disiplin dapat dilaksanakan dengan baik serta tidak menunda waktu maka masalah kinerja tidak dibiarkan menjadi parah, dan kemungkinan masalah yang terjadi dapat diatasi secara cepat dan mudah.

Dari uraian di atas, menjelaskan bahwa dengan adanya motivasi intrinsik dan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan terdorong untuk memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pelaksanaan pekerjaan, begitu pula dengan pegawai yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi, akan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan dan pedoman yang telah ditetapkan sehingga mampu mendongkrak pencapaian kinerja secara optimal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengangkat judul “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu”.

1.2 Identifikasi dan Pembatasan Masalah

Inti kajian dalam penelitian ini adalah masalah belum optimalnya kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu. Masalah belum optimalnya kinerja pegawai di dalam suatu organisasi harus segera ditanggulangi, mengingat pentingnya peranan dari kinerja pegawai yang akan berdampak pada kinerja organisasi. Oleh karena itu, perlu adanya suatu pendekatan tertentu terhadap pegawai dalam rangka mengembangkan kinerjanya.

Banyak faktor yang menyebabkan belum optimalnya kinerja pegawai, diantaranya dapat dipengaruhi oleh budaya kerja, kepemimpinan, pengawasan pimpinan, kompensasi

yang diterima pegawai, dan yang tak kalah penting adalah faktor internal dari dalam diri pegawai itu sendiri, seperti kompetensi pegawai, motivasi intrinsik dan disiplin kerja yang dimiliki pegawai.

Sebagaimana layaknya suatu instansi, Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu memiliki masalah-masalah internal, masalah internal yang terjadi memiliki peran penting guna stabilitas instansi, dimana motivasi intrinsik, disiplin kerja menjadi sorotan utama karena dapat mempengaruhi kinerja dari setiap pegawai.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah di atas, masalah dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan dalam pernyataan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat motivasi intrinsik di Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu ?
2. Bagaimana gambaran tingkat disiplin kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu ?
3. Bagaimana gambaran tingkat kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu ?
4. Seberapa Besar Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu ?
5. Seberapa Besar Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawaidi Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu ?
6. Seberapa Besar Pengaruh motivasi intrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu ?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh wawasan pengetahuan tentang motivasi intrinsik, disiplin kerja dan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu , serta menganalisis keterkaitan antara ketiga variabel tersebut.

Secara khusus, tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memberikan gambaran tingkat motivasi intrinsik di Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu ?

2. Memberikan gambaran tingkat disiplin kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu ?
3. Memberikan gambaran tingkat kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu ?
4. Mengetahui Seberapa besar Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu ?
5. Mengetahui Seberapa besar pengaruh disiplin kerjaterhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu ?
6. Mengetahui Seberapa besar tingkat motivasi intrinsik dan disiplin kerja terhadap tingkat kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu ?

1.5 Manfaat Penelitian penelitian

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

1. Manfaat Teoritis

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

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Sebagai syarat untuk meraih gelar sarjana kependidikan di Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indoensia. Selain itu penelitian ini sangat bermanfaat bagi peneliti sebagai buah karya ilmiah.

2. Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu

Hasil ini diharapkan dapat memberikan masukan saran bagi perusahaan atau instansi khususnya di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu dalam usahanya untuk memecahkan masalah yang berhubungan dengan motivasi intrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Universitas Pendidikan Indonesia

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pustaka bagi mahasiswa UPI khususnya Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

