

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS). Karena itu, dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Dalam menjalankan fungsi pemerintahan PU Bina Marga dan pengairan memiliki peran penting dalam mencapai suatu tujuan. Instansi sendiri perlu mengelola Sumber daya Manusia sebaik mungkin, Sebab kunci sukses suatu Instansi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja namun pegawai sebagai sumber daya sangat penting pula. Instansi ini senantiasa menjadi penyedia sarana perbaikan jalan yang peduli terhadap lingkungan masyarakat yang lebih baik, yang dikelola oleh sumber daya manusia

yang professional sehingga mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat.

Untuk mengembangkan Dinas PU Bina Marga dan pengairan mempertahankan para pegawai, Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan motivasi pegawai yang merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tertentu. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian instansi efektif dan efisien.

Dan dalam upaya meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil sebenarnya pemerintah Indonesia telah memberikan suatu regulasi dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, namun realitanya sering terjadi dalam suatu instansi pemerintah, para pegawainya melakukan pelanggaran yang menimbulkan ketidakefektifan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Penegakan disiplin kerja pegawai pada PU Bina Marga dan pengairan telah lama diberlakukan dengan diterapkan DP3 dan DP3 ini adalah salah satu faktor untuk mengukur kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) selama ini menggunakan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) yang didalamnya terdapat 8 (delapan) unsur penilaian, yaitu kejujuran, kesetiaan, ketaatan, prestasi kerja, tanggung jawab, kerjasama, kepemimpinan dan prakarsa. DP3 merupakan suatu sistem yang memiliki landasan hukum yang kuat yaitu berdasarkan pada UU No.8/1974 terakhir dengan UU No. 43/1999 pasal 20, tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

Dalam suatu instansi bukan hanya mengharap pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka giat dan berkeinginan untuk

mencapai hasil kerja yang maksimal. dalam suatu instansi, tanpa mereka betapa sulitnya instansi mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu instansi, dengan memiliki pegawai yang terampil dengan motivasi tinggi instansi telah mempunyai asset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas yang utama.

Begitu pula dengan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dinas PU Bina Marga Dan Pengairan merupakan instansi yang bergerak dalam bidang pembangunan jalan dan jembatan yang berusaha mempertahankan kepercayaan dan pelayanan baik terhadap pemerintah maupun masyarakat, Sesuai visi dan misi instansi ini adalah senantiasa menjadi penyedia sarana perbaikan jalan yang peduli terhadap lingkungan masyarakat dengan memberikan sarana yang lebih baik, dikelola oleh sumber daya manusia yang professional sehingga mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat serta tumbuh dan berkembang dimana keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam instansi tergantung pada kinerja para pegawai yang ada di instansi tersebut, pentingnya kinerja pegawai yang ada pada instansi ini sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tujuan instansi itu sendiri, yaitu untuk meningkatkan pelayanan terhadap para masyarakat terutama dalam proses perbaikan jalan dan jembatan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai Dinas PU Bina Marga dan Pengairan, terdapat permasalahan pada kinerja pegawai di instansi ini adanya pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa ijin, pegawai yang bersikap pasif terhadap pekerjaan sehingga kurang optimal, adanya pegawai yang mengalihkan tugas dalam pekerjaannya kepada pegawai yang

rajin, dan tanggung jawab juga belum dilaksanakan dengan baik oleh pegawai terutama dalam hal penundaan pekerjaan karena itu akan membuat suatu pekerjaan terhambat dan kecepatan penyelesaian tugas masing-masing pegawai belum optimal, hal ini berdampak pada kuantitas kerja tidak mencapai harapan. Selain kecepatan tugas kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas pun berdampak pada hasil kerja. Masih adanya pegawai yang tidak memiliki sikap tanggung jawab terhadap tugas diindikasikan sebagai penyebab kurang optimalnya kinerja pada instansi ini semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja pegawai dalam bekerja. Apabila hal ini terus-menerus, maka dapat merugikan bagi instansi.

Sementara motivasi merupakan dorongan dari dalam diri pegawai untuk mencapai suatu tujuan, seorang pegawai akan melakukan tugasnya dengan baik jika ada dorongan dari dalam dirinya, dorongan itu akan timbul jika seseorang mempunyai kebutuhan untuk dipenuhinya misalnya, kebutuhan untuk mencapai kesuksesan, kebutuhan untuk dapat bersosialisasi dengan pegawai lainya dan kebutuhan untuk memperoleh kekuasaan. Tetapi dalam hal pengamatan peneliti di instansi ini belum maksimal memberikan dorongan atau motivasi pada para pegawai yang pertama, masih kurangnya motivasi yang diberikan oleh instansi seperti pemberian penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi, kurangnya motivasi dari rekan kerja saat melakukan pekerjaan serta kurangnya perhatian atasan kepada bawahannya saat menyelesaikan tugas yang diberikan hal ini disebabkan pegawai yang tidak memiliki keinginan atau dorongan untuk mencapai kinerja yang melebihi standar yang telah ditetapkan, kedua, kurangnya komunikasi antara atasan pada bawahan menimbulkan ketidaksamaan persepsi antara bawahan dan atasan hal ini diduga berakibat pada kurangnya kinerja. Kondisi di atas menimbulkan permasalahan dalam

pencapaian kinerja. Pencapaian kinerja yang belum optimal diduga dikarenakan kurangnya disiplin kerja pegawai dan rendahnya motivasi.

Atasan berperan penting untuk menumbuhkan motivasi bagi pegawainya karena jika diberikan dorongan baik secara moral maupun materi berupa tunjangan diharapkan dapat memacu dirinya untuk lebih meningkatkan hasil kerja. Efek dari motivasi akan terasa jika pegawai siap untuk termotivasi dan diterapkan sesuai dengan kebutuhannya. Karenanya efek suatu motivasi tidak hanya dapat dirasakan oleh seorang pegawai namun juga berpengaruh bagi instansi.

Berdasarkan hasil observasi kinerja pegawai diindikasikan bahwa kurangnya disiplin kerja pada pegawai secara keseluruhan belum optimal sebagian pegawai tidak menaati peraturan yang ditetapkan oleh instansi. Hal itu terlihat dengan masih adanya pegawai yang masuk terlambat saat bekerja, meninggalkan pekerjaan tanpa ijin, pulang tidak sesuai waktu, selain itu pegawai sering mengulur waktu istirahat apabila hal ini terus menerus akan merugikan bagi instansi. Disiplin kerja pegawai yang sebaik-baiknya itu harus ditanamkan dalam diri setiap pegawai, sebaliknya bukan atas paksaan atau tuntutan semata tetapi didasarkan atas kesadaran dari dalam diri setiap pegawai. Untuk mendapatkan disiplin kerja yang baik, pegawai harus taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan dalam instansi, taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja dan taat terhadap aturan lainnya.

Dari uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas PU Bina Marga dan Pengairan Kabupaten Bangkalan “

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dikemukakan, maka peneliti membuat suatu perumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas PU Bina Marga dan Pengairan Bangkalan ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas PU Bina Marga dan Pengairan Bangkalan ?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PU Bina Marga dan Pengairan Bangkalan ?

1.3 Tujuan penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas PU Bina Marga dan Pengairan Bangkalan
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas PU Bina Marga dan pengairan Bangkalan
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas PU Bina Marga dan Pengairan Bangkalan.

1.4 Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Di harapkan agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang telah didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.

2. Bagi pembaca

Memberikan kontribusi terhadap refrensi yang ada maupun implementasi bagi manajemen sumber daya manusia serta penjelasan secara spesifik tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja dan dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya

3. Bagi Pemerintah Kabupaten Bangkalan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi Pemerintah Kabupaten Bangkalan umumnya dan para pegawai pada dinas PU Bina Marga dan Pengairan Kabupaten Bangkalan.

4. Bagi Masyarakat

Dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam melihat gambaran positif ,pengetahuan ,dan kesadaran akan pentingnya kedisiplinan.