

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Sejarah perusahaan

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor : 16 Tahun 2000 tanggal 12 Desember 2000 tentang Lembaga Teknis Daerah Provinsi Jawa Barat telah ditetapkan Badan Pengembangan Sistem Informasi dan Telematika Daerah disingkat BAPESITELDA sebagai pengembangan dari Kantor Pengolahan Data Elektronik yang dibentuk berdasarkan Keputusan Gubernur Nomor : 22 Tahun 1992 dan dikukuhkan dengan Peraturan Daerah Nomor : 5 Tahun 1994. Sedangkan Kantor Pengolahan Data Elektronik itu sendiri merupakan pengembangan dari Pusat Pengolahan Data (PUSLAHTA) Provinsi Jawa Barat yang berdiri pada tanggal 8 April 1978 melalui Surat Gubernur KDH Tingkat I Jawa Barat No. 294/OK.200-Oka/SK/78, dan keberadaannya dikukuhkan dengan Peraturan Daerah No. 2 Tahun 1981 tanggal 29 Juni 1981.

Selanjutnya, berdasarkan Perda Nomor 21 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Jawa Barat, maka Bapesitelda Prov. Jabar diganti menjadi Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat disingkat DISKOMINFO, yang berlokasi di Jalan Tamansari no. 55 Bandung.

Perubahan ini merupakan kenaikan tingkat dan memiliki ruang lingkup serta cakupan kerja lebih luas. Sasarannya tidak hanya persoalan teknis, tapi juga kebijakan, baik hubungannya kedalam maupun menyentuh kepentingan publik khususnya dibidang teknologi

informasi. Dengan platform dinas, maka Diskominfo dapat mengeluarkan regulasi mengenai teknologi informasi dalam kepentingan Provinsi Jawa Barat, terutama pencapaian Jabar Cyber Province Tahun 2012.

1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi:

"Terwujudnya masyarakat informasi Jawa Barat melalui penyelenggaraan komunikasi dan Informatika yang efektif dan efisien"

b. Misi :

- 1) Meningkatkan sarana dan prasana dan profesionalisme sumber daya aparatur bidang Komunikasi dan Informatika;
- 2) Mengoptimalkan pengelolaan pos dan telekomunikasi;
- 3) Mengoptimalkan pemanfaatan sarana Komunikasi dan Informasi pemerintah dan masyarakat, serta melaksanakan diseminasi informasi;
- 4) Mewujudkan layanan online dalam penyelenggaraan pemerintah berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi;
- 5) Pengelolaan data menuju satu data pembangunan untuk Jawa barat.

1.1.3 Jasa Layanan Publik

Sesuai dengan Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (Meneg PAN) Nomor 63/KEP/M.PAN/7/2003, memberikan pengertian pelayanan publik yaitu segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik sebagai upaya pemenuhan kebutuhan penerima pelayanan maupun pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dengan demikian Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO)

Provinsi Jawa Barat menyediakan pelayanan publik bagi masyarakat Jawa Barat yang terdiri dari :

- a. LPSE (Layanan Pengadaan Secara Elektronik) Regional Jawa Barat
- b. M-CAP (Mobile Community Acces Point)
- c. Internet Publik;
- d. Perijinan Jasa Titipan
- e. Video Conference

1.2 Latar Belakang Masalah

Manusia adalah makhluk organisasional karena sejak lahir manusia tidak dapat hidup sendiri tanpa bantuan orang lain. Organisasi dibentuk untuk kepentingan manusia (*antroposentris*), Organisasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan kehidupan dan penghidupan manusia karena setiap hari manusia berhubungan dengan organisasinya (Usman 2009:144). Sementara itu, menurut Robbins (2008:9) organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan.

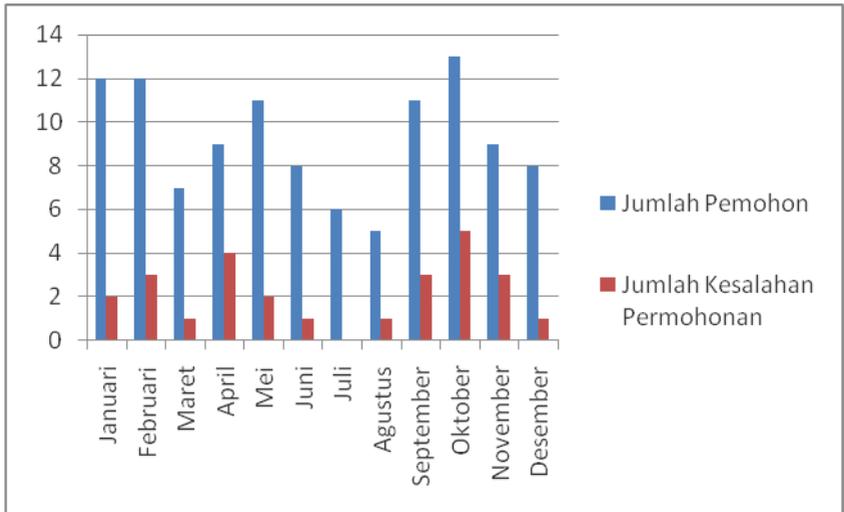
Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan aktivitas ataupun kegiatan. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya financial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting ialah sumber daya manusia (Wirawan, 2009:1).

Sumber daya manusia di organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang

secara produktif dan wajar (Mangkunegara 2000:1). Menurut Suwatno dan Priansa (2011:170) sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan.

DISKOMINFO merupakan salah satu lembaga pemerintah daerah yang penyelenggaraan program kerjanya berbasiskan teknologi informasi dan komunikasi. Hal tersebut merupakan suatu langkah penting untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas organisasi. *Good governance* di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat dimulai dengan penataan sistem manajemen dan proses kerja yang terpadu atau modernisasi di bidang administrasi pemerintah daerah agar dapat mengaplikasikan telekomunikasi, multimedia, dan informatika (telematika) yang tepat guna pada akhirnya diharapkan dapat mencapai tujuan utama, yaitu peningkatan pelayanan kepada masyarakat.

Kinerja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000:67). Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja pegawai harus dinilai dan ditingkatkan secara berkesinambungan. Peningkatan kinerja pegawai senantiasa dilakukan agar dapat mencapai sasaran pelayanan prima bagi masyarakat, yaitu terciptanya pelayanan yang disajikan oleh aparatur pemerintah yang sesuai dengan standar, serta dapat menciptakan citra positif. Berikut adalah data kinerja berupa permohonan layanan masyarakat dari pegawai DISKOMINFO.



Sumber: Bagian Kepegawaian DISKOMINFO tahun 2011

Gambar 1.2

Data Laporan Permohonan Layanan Masyarakat

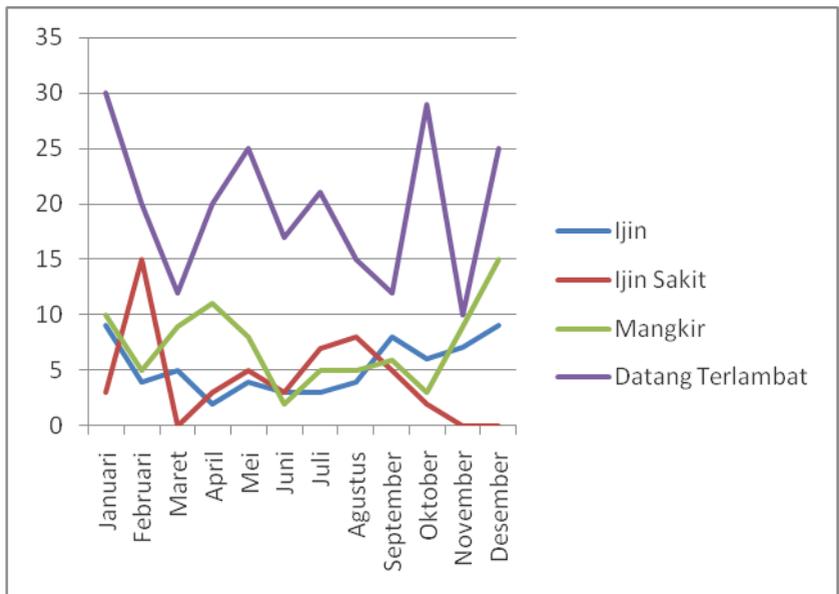
Dinas Komunikasi dan Informatika provinsi Jawa Barat tahun 2011

Data tersebut menjelaskan dari sekian permohonan layanan dari DISKOMINFO seperti LPSE dan juga M-CAP dalam sebulan terjadi kesalahan yang dilakukan oleh pegawai seperti jumlah M-CAP yang kurang atau bahkan alat yang rusak karena kurangnya pemeliharaan sehingga hal ini berdampak terhadap masyarakat dimana mereka harus sering datang untuk mengecek ke kantor DISKOMINFO. Hal tersebut bisa saja mengurangi kenyamanan dari masyarakat pengguna jasa layanan DISKOMINFO.

Menurut Siagian (2002:286) & Usman (2009), kinerja pegawai dipengaruhi motivasi yaitu proses psikis yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu. Menurut McCeland (1961), Edward Murray (1957), Miller dan Gordon (1970) dalam Mangkunegara (2009) yakni ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian prestasi

kerja. Artinya manajer yang mempunyai motivasi yang tinggi cenderung memiliki prestasi yang tinggi dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi rendah.

Kepala Pengadministrasi Umum mengatakan saat ini Kepala Dinas DISKOMINFO berusaha untuk memotivasi pegawai dengan cara memberikan *reward* dan *punishment* sehingga para pegawainya bisa menjalankan tugasnya dengan baik. Hal tersebut dilakukan karena adanya indikasi rendahnya motivasi pegawai yang terlihat dari adanya pegawai yang datang terlambat dan tidak mengikuti apel pagi, bahkan tidak hadir tanpa pemberitahuan yang jelas. Berikut data kehadiran pegawai di DISKOMINFO di tahun 2011.



Sumber: Bagian Kepegawaian DISKOMINFO tahun 2011

Gambar 1.3
Daftar Pelanggaran Kedisiplinan dan Absensi

Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika pada tahun 2011

Dari data di atas dapat dijelaskan bahwa nominal angka yang tertera dalam tabel merupakan jumlah keseluruhan dalam sebulan. Sebagai ilustrasi pada bulan februari terdapat pegawai yang terlambat 20 orang, ijin sakit sebanyak 15 orang, mangkir 5 orang, dan ijin dengan keperluan tertentu ada 4 orang. Untuk data keterlambatan sendiri jumlah 20 merupakan total dalam sebulan dan bukan perhari jadi bisa saja ada hari dalam bulan februari di mana pegawai tidak ada yang terlambat. Dapat ditafsirkan dari angka-angka tersebut bahwa di tahun 2011 banyak pegawai yang memiliki tingkat motivasi yang rendah, terbukti dengan jumlah keterlambatan yang meningkat dibanding tahun sebelumnya.

Fahmi (2010:143) menyebutkan bahwa terdapat dua bentuk dari motivasi yakni motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik. Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang di mana hal tersebut menjadikan pendorong dalam menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut. Sedangkan motivasi instrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu. Dari data absensi di atas dapat dikaitkan adanya sakit, ijin, dan mangkir membuktikan bahwa motivasi instrinsik mereka kurang. Hal ini berkaitan dengan kurangnya motivasi yang tumbuh dalam diri pegawai untuk bekerja sehingga pegawai lebih memilih tidak hadir di kantor dengan alasan ijin, sakit, dan mangkir. Untuk keterlambatan sendiri Usman (2009: 264-265) mengungkapkan salah satu ciri perilaku orang yang motivasi tinggi adalah pandai mengatur waktunya. Oleh karena itu dari data keterlambatan yang meningkat menjadi gambaran mengenai kondisi motivasi pegawai DISKOMINFO.

Kondisi yang nyata terjadi di DISKOMINFO dimana para pegawai belum menunjukkan kinerja yang optimal dan rendahnya motivasi karyawan yang mengakibatkan data pengajuan layanan dari masyarakat tidak diproses dengan baik mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Barat”**.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalahnya adalah:

- 1) Bagaimana motivasi pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat?
- 2) Bagaimana kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat?
- 3) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat?

1.4 Tujuan penelitian

- 1) Untuk dapat mengetahui gambaran tingkat motivasi pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika provinsi jawa barat.
- 2) Untuk dapat mengetahui gambaran efektivitas kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika provinsi jawa barat.
- 3) Untuk dapat mengetahui pengaruh motivasi terhadap efektivitas kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika provinsi jawa barat.

1.5 Kegunaan penelitian

Kegunaan dari penelitian ini terbagi menjadi dua bagian yang akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Kegunaan teoritis

- 1) Diperolehnya informasi bagi pihak Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja oleh pegawai DISKOMINFO itu sendiri.
- 2) Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan acuan, referensi dan tambahan pengetahuan bagi pihak lain untuk penelitian lanjut.

b. Kegunaan praktis

- 1) Sebagai aplikasi ilmu manajerial, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi dalam dunia kerja.
- 2) Sebagai bahan masukan dan gambaran bagi DISKOMINFO untuk dapat membuat suatu cara bagaimana meningkatkan motivasi dari pegawainya untuk mencapai tujuan perusahaan.

1.6 Sistematika penulisan

Sistematika penulisan ini disusun untuk memberikan gambaran umum tentang penulisan yang dilakukan. Sistematika penulisan dari penelitian ini disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang objek penelitian yakni gambaran umum perusahaan Dinas Komunikasi dan Informatika, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, serta kegunaan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang kajian pustaka yaitu penelitian-penelitian sebelumnya yang pernah membahas mengenai permasalahan yang sama atau serupa, dan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian yang diperlukan dalam analisis data.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metoda penelitian yang digunakan, skala pengukuran dan skala untuk instrument, teknik pengumpulan dan analisis data, serta populasi dan sampel.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang pembahasan yang berisi data-data yang telah dikumpulkan dan diolah kemudian untuk mendapatkan solusi dari permasalahan yang sedang dihadapi.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini akan memberikan kesimpulan dari hasil pembahasan, memberikan masukan atau saran yang diimplementasikan oleh perusahaan.