

ABSTRAK

Paradigma layanan publik berevolusi dari layanan yang terpusat untuk memberikan fokus yang lebih berorientasi pada layanan dalam mengelola pemerintah yang didorong oleh pelayanan kepada masyarakat. Untuk terwujudnya implementasi pelayanan publik diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan untuk melayani, memenuhi kebutuhan, merespons pengaduan masyarakat secara memuaskan, sesuai dengan harapannya melalui kebijaksanaan, instrumen hukum yang dijadikan referensi dalam control (Hadian, 2017).

Kinerja adalah ukuran keberhasilan suatu organisasi, baik secara organisasi produksi atau organisasi penyedia layanan. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil adalah salah satu organisasi yang bergerak dibidang layanan yang juga membutuhkan kinerja sebagai tolak ukur keberhasilannya (Pawirosumanto & Sarjana, 2017)

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai meliputi kualitas kerja yang artinya mutu pekerjaan yang dihasilkan, kuantitas kerja yang artinya upaya untuk meningkatkan angka unit yang diproduksi dan hasil dari aktifitas kerja, lalu ketepatan waktu artinya ketepatan memaksimalkan waktu yang tersedia, menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat dan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan kebutuhan dan efektivitas artinya menggunakan fasilitas yang tersedia dan memaksimalkan pekerjaan yang diselesaikan. Dewasa ini muncul beberapa fenomena dalam organisasi salah satunya belum optimalnya kinerja pegawai. Indikasinya tercermin dari rendahnya tingkat ketercapaian sasaran kerja pegawai dengan target yang telah ditetapkan (Sari & Hadijah, 2016).

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan salah satu instansi pemerintah yang melayani administrasi publik. Pelayanan publik ini meliputi pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil. Pendaftaran penduduk meliputi pembuatan Kartu Keluarga (KK), Kartu Tanda Penduduk Elektronik (e-KTP), Kartu Identitas Anak (KIA), dan Surat Pindah, sedangkan pencatatan sipil meliputi pembuatan kutipan akta kelahiran, kutipan akta kematian, kutipan akta perceraian, pencatatan pengakuan anak dan pengesahan anak, pencatatan perubahan nama, dan pencatatan perubahan kewarganegaraan.

Keberhasilan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang efektif, karena sumber daya manusia memiliki peran utama dalam aktifitas organisasi atau pekerjaan tersebut. Penilaian sumber daya manusia dapat dilihat dari hasil kerja yang telah dilakukannya melalui kinerja yang dihasilkannya. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia yang efektif itu menghasilkan kinerja yang baik. Pentingnya memperhatikan kinerja Pegawai sebab kinerja merupakan salah satu penentu dalam mencapai kinerja pegawai dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja setiap pegawai akan berbeda - beda tingkat hasilnya.

Menurut Siagian (2022), kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan pegawai, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan kepusan kerja. Faktor motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan di pengaruhi oleh beberapa faktor.

Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor interen dan faktor ekstren yang berasal dari pegawai. Sutrisno (2011;109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu oleh karna itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Faktor disiplin kerja menurut singodimedjo (2016) yang mempengaruhi faktor disiplin adalah besar kecilnya kompensasi, ada tidaknya keteladan pimpinan dalam perusahaan,ada tidaknya aturan pasti yang dapat di jadikan pegangan,keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan,ada tidaknya perhatian kepada pegawai, dan diciptakan kebiasaan kebiasaan yang mendukung tegaknya di siplin.

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka penulis tertarik untuk memilih judul “**Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Malaka**”.