

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuannya. Organisasi pemerintah merupakan penggerak dalam suatu Negara, yang memiliki tujuan untuk mensejahterahkan masyarakat. Setiap pegawai didalam instansi pemerintah harus memiliki kemampuan kerja yang baik dan memiliki semangat yang tinggi merupakan harapan didalam instansi tersebut. Semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi, maka kinerja instansi akan meningkat. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka pekerjaan akan semakin mudah untuk dikerjakan dan membuat semangat kerja pegawai akan meningkat. Menurut Winardi (2007) menyatakan lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang pada instansi itu baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Banyak faktor yang menyebabkan Pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi atau rendah, namun secara garis besar faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi motivasi internal dan faktor eksternal. Menurut Uno (2007:39), Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya: hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan: harapan dan cita-cita; penghargaan dan penghormatan.

Adanya motivasi internal disebabkan karena adanya kebutuhan dan keinginan yang ada didalam diri Pegawai. Sedangkan motivasi eksternal menjelaskan adanya pengaruh yang dikendalikan oleh manajer atau lingkungan kerja. Motivasi setiap Pegawai dalam bekerja juga bervariasi. Ada Pegawai termotivasi bekerja karena ingin memiliki uang banyak, ada yang termotivasi karena ingin merasa aman akan kebutuhan hidup, dan bahkan ada karyawan yang termotivasi bekerja untuk prestise yang tinggi. Dengan adanya motivasi, Pegawai akan memiliki minat dan semangat yang tinggi dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Walaupun Pegawai tersebut memiliki kompetensi standar yang ditentukan perusahaan, tanpa adanya motivasi didalamnya tidak akan terpacu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai yang telah terpenuhi kepentingannya, akan lebih terdorong dan bersemangat lagi dalam melakukan pekerjaan dan akan termotivasi untuk semakin giat lagi.

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. Dalam ruang lingkup sumber daya manusia, kinerja seseorang pegawai sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang terbaik bagi pegawainya sendiri

maupun kantor. Untuk mendapatkan kinerja yang memuaskan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, tentunya perlu faktor yang mendukung agar kinerja pegawai yang maksimal dapat tercapai.

Selain itu untuk mendapatkan kinerja yang diharapkan, setiap lembaga pemerintah perlu menerapkan disiplin bagi setiap sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Dengan disiplin maka setiap tahap dari pelaksanaan aktivitas akan berjalan dengan maksimal, sehingga kinerja yang optimal dapat tercapai. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2019: 16). pegawai yang berkinerja tinggi diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, cekatan mampu menggunakan segala potensinya dengan efektif dan efisien. Dengan adanya peningkatan kinerja pegawai diharapkan memberikan sumbangan positif terhadap kinerja perkantoran (Prasetyo & Marlina, 2019: 52).

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.

Sasaran strategis yang hendak dicapai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Malaka secara bertahap yaitu meningkatnya tertib administrasi kependudukan di Kabupaten Malaka dan meningkatnya indeks kepuasan masyarakat. Sasaran strategis yang hendak dicapai tersebut dapat dilihat dari beberapa indikator kinerja yaitu persentase kepemilikan dokumen KTP-elektronik, persentase kepemilikan dokumen KK, persentase kepemilikan akta kelahiran, persentase kepemilikan akta kematian dan persentase kepemilikan Kartu Identitas Anak (KIA). Berbagai upaya telah dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut antara lain dengan mengadakan penyuluhan, jemput bola ke kecamatan, dan jemput bola ke sekolah. Tingkat kepadatan penduduk Indonesia yang tinggi menuntut Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia terhadap efektifitas dan efisiensi dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja. Dari variabel tersebut, saya akan menganalisis sebuah permasalahan apakah faktor budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka.

Menurut Siagian (2022), kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan pegawai, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan kepuasan 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.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan salah satu organisasi perangkat daerah ( ODP) dalam struktur organisasi pemerintah Kabupaten Malaka. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka mempunyai budaya organisasi. Adapun budaya organisai yang diterapkan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka yaitu “Siap Melayani Sepenuh Hati Tanpa Dipungut Biaya” ini berarti bahwa pelayanan menjadi hal yang penting dalam instansi ini. Namun demikian, masih ditemukan beberapa masalah pada organisasi ini diantaranya: pegawai masih kurang berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai masih kurang memperhatikan suatu pekerjaan yang terlihat mudah, kurang fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Proses pengambilan keputusan oleh pimpinan

belum dilaksanakan secara terbuka, pegawai kurang dilibatkan dalam penentuan kebijakan organisasi.

Adapun Permasalahan yang ditemukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Malaka yang berkaitan dengan kepuasan kerja yaitu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab masih banyak pegawai yang menunggu perintah atasan baru melaksanakan pekerjaan tanpa ada inisiatif sendiri dan pegawai yang mempunyai prestasi kerja kurang dihargai dalam organisasi tidak adanya penghargaan apabila pegawai melebihi target yang telah ditentukan.

**Tabel 1.1 Rekapitulasi Absen Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Malaka Dari Bulan Januari – Desember 2021**

Bulan	Jumlah Pegawai	Absensi							
		Tanpa Keterangan	%	Izin	%	Sakit	%	Total	%
Januari	35	4	8,75	2	17,5	-	-	6	17,1
Februari	35	5	7	3	11,7	-	-	8	22,9
Maret	35	4	8,75	7	5	3	11,7	14	4
April	35	1	3,5	9	3,88	2	17,5	12	34,3
Mei	35	-	-	6	5,83	-	-	6	17,1
Juni	35	7	5	-	-	6	5,83	13	37,1
Juli	35	8	4,38	-	-	1	35	9	25,7
Agustus	35	2	17,5	5	7	-	-	7	2
September	35	4	8,75	2	17,5	3	11,7	9	25,7
Oktober	35	-	-	8	4,38	-	-	8	22,9
November	35	7	5	-	-	7	5	14	4
Desember	35	-	-	11	3,18	5	7	16	45,7

*Sumber Data: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka*

Berdasarkan tabel absensi diatas, dapat dilihat bahwa jumlah pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil berjumlah 35 orang pegawai yang meliputi PNS 12 dan 23 Tenaga Kontrak Daerah. Dari data absensi diatas

diketahui pegawai yang tidak hadir dari bulan januari kebulan desember memiliki skor tertinggi ada pada kolom izin, hal ini menunjukkan bahwa semakin bertambah angka Izin (tidak hadir) dalam organisasi tersebut akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai instansi tersebut. Sebaiknya pegawai akan lebih sering hadir dalam kantor atau perusahaan agar dapat mencapai tujuan instansi dalam periode tertentu, karena secara tidak langsung jumlah pegawai sangat mempengaruhi jangka waktu cepat atau lambatnya tujuan tersebut dicapai.

Menurut Suprihati (2014) mengenai“ Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Perusahaan Sari Jati Sragen)”. Yang menyatakan Hasil penelitian yaitu Pengaruh variabel diklat terhadap kinerja pegawai adalah positif, artinya semakin tinggi diklat maka kinerja pegawai akan meningkat. Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai adalah positif, artinya semakin tinggi motivasi, maka kinerja pegawai akan meningkat. Pengaruh variabel insentif terhadap kinerja pegawai adalah positif, artinya semakin tinggi insentif maka kinerja pegawai akan meningkat. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah negatif, artinya semakin tinggi variabel lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan menurun.

Menurut Agus Setiawan (2017-2018) Mengenai “Analisis Faktor-Faktor penelitian yaitu bahwa tidak semua faktor atau variabel memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dan tidak semua dari variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan. Pada penelitian ini menemukan faktor utama yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai adalah sistem penghargaan pegawai, kepuasan pegawai, perilaku pegawai, dan gaya kepemimpinan. Faktor

atau variabel yang lainnya, dimana motivasi pegawai, pengembangan pegawai, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Ainun Dkk (2021) Mengenai “Analisis Faktor Yang Berhubungan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin Provinsi Kalimantan Selatan 2021” yang menyatakan Hasil Penelitian yaitu ada hubungan umur terhadap kinerja pegawai pada masa pandemi covid-19 di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2021 dengan  $p\text{-value} = 0,004$ . Tidak ada hubungan jenis kelamin terhadap kinerja pegawai pada masa pandemi covid-19 di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2021 dengan  $p\text{-value} = 0,105$ . Ada hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada masa pandemi covid-19 di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2021 dengan  $p\text{-value} = 0,000$ .

Berdasarkan uraian di atas dan hasil penelitian yang dilakukan oleh 3 (tiga) peneliti terdahulu yang menyatakan hasil penelitiannya berbeda maka sangat penting kiranya diperlukan penelitian untuk menguji 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”**.



## **1.2. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik dengan penelitian yang berjudul: Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka.

## **1.3. Persoalan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi eksternal terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka?
2. Bagaimana pengaruh motivasi internal terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka?

## **1.4. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi eksternal terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi internal kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka.
3. Untuk menganalisis disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka.

#### **1.4.2. Manfaat Penelitian.**

##### **1. Manfaat Akademis.**

- a. Suatu ilmu yang didapatkan berhubungan dengan teori sebagai dasar pembelajaran untuk menambah wawasan yang luas penulis dalam bidang ini untuk meningkatkan kedisiplinan dalam perkuliahan
- b. Pengembangan ilmu pengetahuan Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Artha Wacana kupang.

##### **2. Manfaat Praktis.**

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat bagi semua pihak yang ingin mengetahui atau mengembangkan penelitian seperti ini di masa yang akan datang.