

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam kegiatan organisasi. Untuk mencapai tujuan Organisasi yang baik dan bercitra positif maka peranan sumber daya manusia sangatlah besar terutama dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Salah satu fungsi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah melakukan Peningkatan Kinerja SDM agar memperoleh hasil yang maksimal Win Susilo, (2014).

Hasibuan (2007:34) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Sedangkan Rivai, (2008:309) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian sebelumnya dapat disimpulkan kinerja adalah gambaran mengenai pencapaian oleh karyawan dalam suatu organisasi dalam pelaksanaan kegiatan, program, guna mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan atau Pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya antara lain Menurut Kasmir (2016:189), adalah Kemampuan Karyawan ,Pengetahuan ,Rancangan kerja ,Kepribadian ,Motivasi kerja , Kepemimpinan , Gaya kepemimpinan , Budaya organisasi ,Kepuasan kerja ,Lingkungan kerja ,Loyalitas, Komitmen dan Displin kerja.

Motivasi Kerja sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai merupakan dorongan yang timbul dari dalam ataupun dari luar seseorang untuk melakukan kinerja yang optimal. Hafidzi dkk (2019 : 52) menyatakan Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. selanjutnya menurut Sedarmayanti (2017 : 154) motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak, yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, serta sesuatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Dapat disimpulkan motivasi kerja merupakan berbagai usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya seperti Psikologis, rasa aman dan aktualisasi diri atau pengakuan.

Motivasi Kerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, Menurut Siagian, (2001) motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor-faktor internal adalah

Persepsi seseorang mengenai diri sendiri, Harga diri, Harapan pribadi, Kebutuhan, Keinginan, Kepuasan kerja, Prestasi kerja yang dihasilkan, serta Disiplin Kerja dari karyawan. Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain Jenis dan sifat pekerjaan, Kelompok kerja dimana seseorang bergabung, Organisasi tempat bekerja, Situasi lingkungan pada umumnya, dan System imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan Pimpinan, untuk itu Pimpinan perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap- sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan pekerjaannya. Yang dibebankan kepadanya.

Menurut Wexley dan Yukl dalam Wilson Bangun (2012, hal.327) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya, bermacam-macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan- harapannya terhadap pengalaman masa depan, serta Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Kejadian sebaliknya ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Menurut Hasibuan (2007,

:202) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan karyawan (senang atau tidak senang) terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya, seperti senang dengan imbalan yang diberikan, senang terhadap kerjasama antar karyawan, dan hal-hal lainnya.

Wibowo (2010 :501) dalam Luthans (2005:65), kepuasan kerja juga merupakan hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Misalnya, jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bekerja terlalu keras dari pada yang lain dalam depertemen, tetapi menerima penghargaan lebih sedikit, maka mereka mungkin akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan, pimpinan, dan atau rekan kerja mereka, mereka tidak puas. Sebaliknya, jika mereka merasa bahwa mereka diperlakukan dengan baik dan dibayar dengan pantas, maka mereka mungkin akan termotivasi dalam bekerja serta sikap positif terhadap pekerjaan mereka, mereka merasa puas serta akan memiliki Disiplin kerja yang baik dan motivasi kerja yang semangat dalam menyelesaikan Tugas dan Pekerjaannya. Motivasi kerja itu sendiri merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan.

Disiplin kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengarahkan Karyawan atau Pegawai untuk meraih cita-citanya serta kesuksesan dalam bekerja, karena tanpa adanya kedisiplinan maka Karyawan tidak mempunyai patokan tentang apa yang baik dan yang buruk dalam tingkah lakunya serta aturan yang berlaku di tempat kerjanya. Siswanto (2013:291) menyatakan bahwasannya “disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Menurut Hasibuan (2016:193) bahwa “kedisiplinan adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan Menurut Sutrisno (2016:89) mengatakan bahwa “disiplin karyawan adalah perilaku seorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis”. Dari pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Selain Disiplin Kerja, Budaya Organisasi juga merupakan faktor penentu dalam peningkatan kinerja pegawai Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana Pegawai mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukan dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif.

Robbins (2001) menyatakan budaya organisasi adalah mengacu kepada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakannya organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Selanjutnya David (2004) menyatakan budaya organisasi adalah pola tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang dipelajarinya ketika mengalami masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah terbukti cukup baik untuk disahkan dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir dan merasa.

Wibowo (2010 : 363) mengemukakan bahwa suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan melalui kinerja segenap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Namun, kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi. Karenanya, kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja adalah suatu kebutuhan. Masalah-masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi perusahaan diantaranya kurangnya teladan dari pimpinan dalam hal datang dan pulang kerja tepat pada waktunya sehingga hal tersebut membudaya atau menjadi tradisi dikalangan pegawai sehingga banyak

pegawai yang datang dan pulang juga tidak tepat waktunya. Untuk itu perusahaan harus dapat menciptakan budaya organisasi/perusahaan yang positif sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini diperkuat dengan pendapat Jufrizen dan Radiman (2010) yang mengatakan bahwa Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif.

Dinas Sosial Kota Kupang merupakan salah satu instansi Pemerintah yang dituntut untuk mampu senantiasa memperbaiki diri dalam upaya mewujudkan dan meningkatkan kualitas pelayanan pembangunan, dan kesejahteraan masyarakat. Dinas Sosial yang mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan teknis dan melaksanakan kegiatan teknis operasional di bidang pelayanan Kesejahteraan Sosial yang meliputi rehabilitasi sosial, pemberdayaan social, perlindungan dan jaminan sosial serta melaksanakan ketatausahaan dinas. Undang undang nomor 11 tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial menjelaskan bahwa Indikator Keberhasilan pembangunan bidang kesejahteraan sosial adalah semakin berkurangnya Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) dan meningkatnya peran aktif Potensi dan Sumber Kesejahteraan Sosial (PSKS), yang diimplementasikan melalui Peraturan menteri Sosial RI Nomor 8 Tahun 2012 tentang Sistem Pendataan dan kriteria Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) serta Potensi dan Sumber Kesejahteraan Sosial.

Capaian Program kerja dari instansi dinas sosial seiring berjalannya waktu mengalami perubahan dalam hal pelaksanaan dan realisasi program kerja berdasarkan indikator kerja utama instansi yang direncanakan, hal ini berdampak pada capaian kerja instansi dan kinerja pegawai, namun belum terlaksananya pelaksanaan realisasi Capaian kerja utama dari dinas sosial di sebabkan juga oleh Motivasi Pegawai dalam Bekerja dan kinerja Pegawai Dinas sosial yang mengalami penurunan.,

adanya capaian kerja utama instansi Dinas Sosial kota Kupang yang belum terealisasi sesuai target, berikut rekapitulasi Capaian Kerja instansi yang belum terealisasi secara keseluruhan pada Instansi Dinas Sosial Kota Kupang, terlampir pada Tabel Berikut.

Tabel 1.1

Capaian Kinerja Utama Dinas Sosial Kota Kupang Tahun 2021

	Capaian Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian %
1	Jumlah sarana lembaga kesejahteraan sosial yang diberdayakan	Lembaga	20	15	75
2	Jumlah lembaga kesejahteraan sosial yang melaksanakan usaha ekonomi produktif	Lembaga	20	51	255
3	Persentase (PMKS) Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial yang memperoleh penanganan bantuan social	%	38	42	110
4	Persentase (PMKS) Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial yang	%	39	43	110

	ditangani dan mandiri				
5	Persentase korban bencana yang menerima bantuan sosial selama masa tanggap darurat	%	100	75	75
6	Persentase penyandang cacat, fisik dan mental serta lanjut usia tidak potensial yang telah menerima jaminan social	%	20	27	135
7	Jumlah (TAGANA) Taruna Siaga Bencana yang mendukung dan terlibat dalam penanggulangan (PMKS) Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial dan (dampak) (penanggulangan) bencana	TAGANA	30	25	75
8	Jumlah dunia/pelaku usaha yang mendukung dan terlibat dalam penanggulangan (PMKS) Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial dan (dampak) (penanggulangan) bencana	dunia usaha/pelaku usaha	2	2	100
9	Jumlah (PSKS) Potensi dan Sumber kesejahteraan sosial lainnya yang mendukung dan terlibat dalam penanggulangan PMKS dan (dampak) (penanggulangan) bencana	Angka	100	75	75

Sumber : Sub Kepegawaian Pemerintah Kota Kupang Dinas Sosial Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 Capaian Kinerja Utama Dinas Sosial Kota Kupang Tahun 2021 Dapat dilihat bahwa Dari 9 Capaian Kinerja Utama yang ada pada instansi Dinas Sosial Kota Kupang hanya 5 Capaian Kinerja yang mencapai target atau lebih dari target yang ditetapkan dan Masih ada 4 Capaian Kinerja yang belum mencapai target realisasi dari standar yang ditetapkan instansi Dinas Sosial Kota Kupang Tahun 2021 yang berdasar dari Kinerja Pegawai yang belum maksimal.

Adapun capaian kinerja utama yang belum mencapai target ialah Jumlah Sarana Lembaga Kesejahteraan sosial yang diberdayakan (75%) antara lain peran Dinas sosial dalam peningkatan dan pengembangan Lembaga sosial masyarakat seperti yayasan, organisasi dan panti sosial yang membantu Dinas sosial dalam menangani anak-anak putus sekolah, disabilitas, anak-anak korban kekerasan Rumah tangga maupun kekerasan seksual, anak-anak jalanan dan terlantar,

Capaian kerja Yang kedua merupakan Presentase Korban Bencana yang menerima bantuan sosial selama masa tanggap darurat (75%), yakni Fungsi Dinas sosial dalam percepatan penanganan melalui (TKS) Tenaga Kesejahteraan sosial dan (TAGANA) Taruna siaga bencana selama Bencana terhadap korban bencana yang meliputi penanganan fisik dan kesehatan, serta sandang pangan, dan papan.

Capaian kerja Ketiga jumlah (TAGANA) Taruna siaga bencana yang mendukung dan terlibat dalam penanggulangan (PMKS) Penyandang Masalah Kesejahteraan sosial dan dampak penanggulangan Bencana (75%), yakni kurangnya Dukungan serta Kekuatan SDM dari formasi jumlah TAGANA pada Instansi Dinas sosial yang masih sangat kurang dalam pelaksanaan penanggulangan Permasalahan sosial dan Bencana Alam seperti penyaluran bantuan berupa sandang, pangan, dan papan terhadap masyarakat korban bencana di beberapa wilayah terdampak yang meliputi beberapa posko penanggulangan bencana.

Capaian Kerja keempat yang belum terealisasi yakni Jumlah (PSKS) Potensi dan sumber kesejahteraan sosial lainnya yang mendukung dan terlibat dalam penanggulangan PMKS dan dampak penanggulangan bencana (75%) antara lain kurangnya peran dari beberapa lembaga seperti (TKS) Tenaga kesejahteraan sosial dalam mengambil bagian dalam program penanganan fakir miskin terhadap Para penyandang masalah kesejahteraan sosial seperti Penanganan Lansia di setiap Pantai Jompo yang ada pada Balai Kesejahteraan Sosial , serta penanganan terhadap kesehatan dan psisologis dari Anak Penyandang disabilitas .

Berbeda dengan 5 capaian kinerja instansi dinas sosial yang sudah terealisasi diantaranya , Jumlah (LKS) Lembaga Kesejahteraan sosial yang melaksanakan usaha ekonomi produktif yakni kerja sama antar dinas sosial dan juga (LKS) Lembaga Kesejahteraan sosial yang melaksanakan kegiatan pengembangan Kelompok usaha bersama pada masyarakat melalui program Ekonomi Produktif (255%), terhadap masyarakat yang menerima bantuan sosial sebagai langkah percepatan peningkatan kompetensi UMKM dalam penurunan angka kemiskinan.

Capaian Kerja Kedua yakni Presentase (PMKS) Penyandang Masalah Kesejahteraan sosial yang memperoleh penanganan bantuan sosial (110%) yakni seberapa besar gambaran peranan dinas sosial terlibat dalam realisasi penyaluran bantuan Sosial berupa sandang, pangan, dan papan terhadap lembaga sosial yang menampung (PMKS) Penyandang Masalah Kesejahteraan sosial.

Capaian kerja yang ketiga yakni Presentase (PMKS) Penyandang Masalah Kesejahteraan sosial yang ditangani dan mandiri (110%) yakni bagaimana gambaran Dinas sosial dalam mengatasi dan menangani (PMKS) Penyandang Masalah Kesejahteraan sosial perorangan sesuai titik lokasi pada peta penanganan PMKS berdasarkan seberapa banyak jumlah PMKS yang ada,.

Capaian Kerja keempat yakni Presentase Penyandang cacat fisik dan mental serta lanjut usia tidak potensial yang telah menerima jaminan sosial (135%) yakni seberapa besar gambaran Dinas sosial dalam melakukan penanganan terkhususnya pada (PMKS) Penyandang Masalah Kesejahteraan sosial seperti orang cacat dan disabilitas serta Lanjut usia Perorangan maupun yang berada pada panti Jompo milik (LKS) Lembaga Kesejahteraan sosial berupa perlindungan dan jaminan sosial secara berkala sesuai range waktu yang ditentukan.

Capaian kerja yang kelima yakni Jumlah Dunia atau pelaku usaha yang mendukung dan terlibat dalam penanggulangan PMKS (Penyandang Masalah Kesejahteraan sosial) dan dampak penanggulangan bencana (100%), yakni seberapa banyak pelaku usaha Perorangan maupun kelompok berperan aktif bersama Dinas sosial dan (LKS) lembaga kesejahteraan sosial dalam penanggulangan masalah sosial terhadap (PMKS) Penyandang Masalah Kesejahteraan sosial seperti edukasi program program jaminan sosial dan juga pelatihan berbasis pengembangan Sumber daya tentang kesiapsiagaan penanggulangan bencana alam maupun bencana sosial.

Belum terlaksananya sasaran kerja instansi Dinas Sosial Kota Kupang dari Presentase Capaian kinerja Utama pada Instansi Dinas sosial, yang belum memenuhi target diduga karena masih rendahnya Motivasi Pegawai dalam Bekerja serta Kepuasan kerja dari pegawai yang belum maksimal, Disiplin kerja yang Menurun dan juga budaya Organisasi yang tidak berkembang dan inovatif.

Fenomena yang terjadi Pada Dinas Sosial Kota Kupang Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Kepegawaian Kota Kupang serta 5 orang pegawai pada instansi Dinas sosial kota kupang dapat dilihat bahwa Para Pegawai kurang memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada , bahkan dalam menyelesaikan pekerjaan di kantor pegawai yang bekerja sering merasa terbebani akan pekerjaan mereka itu sendiri yang membuat Para pegawai sering merasa Kurang membuka peluang terhadap diri dalam maju dan berkembang pada instansi terkhususnya dalam Dorongan atau dukungan dari dalam diri terhadap penyelesaian pekerjaan yang dikerjakan bahkan Pegawai kurang cepat dan tanggap terhadap penyelesaian pekerjaan pada Bidang kerja masing masing yang berdampak pada Penurunan kinerja pegawai itu sendiri. Hal ini tentu saja akan berdampak pada tujuan organisasi dan pelayanan terhadap masyarakat yang merupakan salah satu respon dari konsekuensi ketidakpuasan pegawai yaitu pengabaian dimana pegawai secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran dan keterlambatan yang terus-menerus, kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan dalam bekerja

Hal ini diduga karena Kepuasan kerja yang terjadi pada para pegawai di Instansi Dinas sosial kota kupang juga belum terlaksana secara optimal Fenomena kepuasan kerja diperoleh berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tahap awal pra penelitian dengan kepala sub bagian kepegawaian dan 5 orang staf sub kepegawaian yang menyatakan para pegawai sering merasa belum puas karena merasa Pekerjaan yang sering dikerjakan sering terhambat dikarenakan relasi dengan rekan kerja yang kurang membaik dalam hal komunikasi antar bidang dalam tanggap terhadap program kerja yang akan direalisasikan serta terkadang para Pegawai yang bekerja merasa belum puas dalam bekerja karena kurangnya pengawasan dari Instansi terhadap aktivitas kerja yang dilaksanakan para pegawai. Adapun juga kurangnya pengawasan internal dari pimpinan terhadap ketepatan penyelesaian Tugas pokok dan pekerjaan para pegawai yang membuat pegawai terlambat dalam menyelesaikan beban kerja sesuai waktu yang dikerjakan. Hal ini berdampak pada Pegawai yang merasakan ketidaknyamanan dan kurang dihargai dalam bekerja akan sulit mengembangkan potensi yang dimiliki dengan optimal serta sulit fokus dan berkonsentrasi dalam pekerjaannya yang justru berdampak pada Kinerja pegawai itu sendiri.

Kepuasan kerja melalui lingkungan kerja yang baik, ataupun hubungan yang baik dengan atasan dapat meningkatkan kinerja Pegawai. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat kinerja Pegawai meningkat, demikian pula sebaliknya jika kepuasan kerja Pegawai rendah maka dapat menyebabkan Pegawai tidak puas sehingga kinerja

mereka akan menurun. Kepuasan kerja pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat, sehingga prestasi kerja atau kinerja dapat tercapai.

Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan- peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketenteraman, ketertaturan, dan ketertiban.

Fenomena yang terjadi dilapangan, berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Kepegawaian dan juga beberapa staf Instansi Dinas sosial kota kupang diperoleh hasil bahwa Pegawai kurang disiplin dalam bekerja, pada saat datang ke kantor sering terlambat atau tidak tepat waktu bahkan pada saat jam kerja para pegawai lebih mementingkan urusan pribadi seperti bermain sosmed, bermain game bahkan mempromosikan bisnis pribadi antar pegawai dan juga sering keluar dari kantor sebelum jam istirahat dan pulang yang sudah ditentukan. Hal ini justru dapat membuat pegawai sering terlambat dalam menyelesaikan beban kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan , dan juga apabila terus menerus dilakukan maka akan menjadi suatu kebiasaan yang buruk. Kehadiran pegawai pada saat jam masuk kantor juga

menjadi permasalahan ketidaktepatan waktu dalam bekerja Hal ini dapat dilihat Pada Tabel 1.2 dimana Presentase kehadiran pegawai yang terjadi Pada Pegawai Dinas Sosial Kota Kupang mengalami penurunan.

Tabel 1.2

**Presentase Kehadiran Pegawai pada Pemerintah Kota Kupang Dinas Sosial
Bulan Januari s/ d Desember 2021**

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Kehadiran Masuk Kantor		Jumlah (%)	
			Tepat Waktu (Orang)	Tidak tepat Waktu (Orang)	Tepat Waktu (%)	Tidak Tepat Waktu (%)
1	Januari	61	40	21	66%	34%
2	Februari	61	35	26	57%	43%
3	Maret	61	31	30	51%	49%
4	April	61	37	24	61%	39%
5	Mei	61	27	34	44%	56%
6	Juni	61	28	33	46%	54%
7	Juli	61	30	31	49%	51%
8	Agustus	61	35	26	57%	43%
9	September	61	34	27	56%	44%
10	Oktober	61	31	30	51%	49%
11	November	61	35	26	57%	43%
12	Desember	61	30	31	49%	51%

Rata- rata	32	29	52%	48%
-------------------	-----------	-----------	------------	------------

Sumber : Sub Kepegawaian Dinas Sosial Kota Kupang

Berdasarkan Data Presentase Kehadiran Pegawai Pemerintah Kota Kupang Dinas sosial dapat dilihat bahwa masih banyak Pegawai pada kantor Dinas Sosial Kota kupang dengan Presentase 48% atau rata-rata 29 orang tiap bulannya yang tidak disiplin dalam hal waktu masuk kantor tepat waktu. Hal ini sangat mempengaruhi kinerja karena banyak pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Selain disiplin waktu masuk kantor, dari pengamatan awal juga terlihat bahwa masih banyak pegawai yang keluar kantor tidak tepat waktu atau pulang lebih awal, banyak pegawai yang tidak taat aturan seperti tidak masuk tanpa berita dan ada alasan yang tidak jelas. Sikap mementingkan urusan-urusan pribadi dan keluarga lebih diutamakan tanpa memprioritaskan tugas pokok yang harus segera ditangani, bahkan pada saat jam kerja pegawai enggan menyelesaikan pekerjaan yang ada melainkan lebih mengutamakan kepentingan pribadi seperti bermain gadget, bercerita dan bermain sossial media, hal ini jusstru menggambarkan perilaku disiplin kerja yang kurang baik. Penerapan disiplin kerja yang baik juga harus didukung oleh Suatu Budaya organisasi yang membangun, Hasibuan (2016).

Suatu budaya organisasi yang kuat dan telah berakar akan dapat memberikan kontribusi yang cukup signifikan bagi anggota organisasi dalam hal Pemahaman yang jelas dan lugas tentang bagaimana suatu Persoalan diselesaikan. Dalam suatu Instansi

perubahan yang sangat cepat dan sulit untuk diprediksi khususnya budaya organisasi tentunya akan memberikan dampak yang sangat besar terhadap masa depan suatu organisasi strategi dalam mengantisipasi perubahan yang akan dilakukan oleh suatu organisasi juga perlu mempertimbangkan aspek budaya yang ada dalam organisasi selama ini. Dengan memahami budaya organisasi maka akan memberikan pengaruh yang besar terhadap perilaku pegawai serta , Budaya organisasi ini biasanya berhubungan dengan internal organisasi. Fenomena yang terjadi pada Dinas sosial kota Kupang berdasarkan Hasil Wawancara dengan Kepala Sub Kepegawaian dan beberapa Pegawai diantaranya Pegawai masih sangat lamban dan kurang kreatif dalam menciptakan ide-ide baru seperti kontribusi terhadap penyelesaian pekerjaan dikantor, Khususnya bekerja Adanya Budaya yang diterapkan para pegawai turun temurun yakni Pegawai selalu santai dan enggan untuk focus dalam berorientasi menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai bidang divisi masing-masing serta Pegawai Kurang memperhatikan Deadline Target kerja yang ditetapkan Instansi pada Bidang masing masing sehingga sering adanya keterlambatan pelaksanaan dalam bekerja. Bahkan Pegawai kurang Tanggap dalam menyelesaikan pekerjaan masing masing maupun pekerjaan bersama Tim bidangnya masing masing serta masih rendahnya kesadaran pegawai untuk menyelesaikan tugas tepat waktu bahkan kurangnya perhatian dinas terhadap setiap hasil kerja pegawai yang ada.

Berdasarkan Penjelasan diatas serta beberapa fenomena yang diambil dari beberapa hasil penelitian, di antaranya yang dikemukakan oleh AD Indrawati (2013)

dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar , mengungkapkan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai , Nikolas Adiyasa dan Windayanti (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja PT XYZ. mengungkapkan bahwa Kepuasan Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai dan juga R Rosmaini, H tanjung (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai , mengungkapkan bahwa Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, Elizabeth Fauziek dan yanuar (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan stress kerja sebagai variabel mediasi mengungkapkan bahwa Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai, Mardiyah Tusholihah dan Astry Novitasari (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerj terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing mengungkapkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai, Serta Penelitian yang dilakukan Oleh J jufrizen (2021), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Fasilitas kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi kerja mengungkapkan bahwa Disiplin

Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja Sebagai Mediasi.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh M Astutik (2016), dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat Dewan Perwakilan Rakyat daerah Kabupaten Jombang mengungkapkan bahwa Disiplin kerja serta Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Sekertariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang, A. Ferdian (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan mengungkapkan bahwa Budaya Organisasi serta Disiplin Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai, , Demikian Pula Penelitian yang dilakukan oleh EY Lis, Y Yanita (2021) dengan judul peran Motivasi kerja dalam memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Bireuen yang mengatakan bahwa Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan Fenomena yang terjadi dilapangan dan beberapa Penelitian terdahulu maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Faktor – Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Kupang ”**

1.2 Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah pada Dinas Sosial Kota Kupang maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Gambaran tentang Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, , Disiplin kerja, dan Budaya Organisasi pada Instansi Dinas sosial Kota Kupang ?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Instansi Dinas sosial Kota Kupang?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Instansi Dinas sosial Kota Kupang?
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Instansi Dinas sosial Kota Kupang?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Dinas sosial Kota Kupang ?
6. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Dinas sosial Kota Kupang ?
7. Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Dinas sosial Kota Kupang?
8. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Dinas sosial Kota Kupang ?

9. Apakah Motivasi Kerja Pegawai Memediasi Pengaruh kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Dinas sosial Kota Kupang?
10. Apakah Motivasi Kerja Pegawai Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Dinas sosial Kota Kupang?
11. Apakah Motivasi Kerja Pegawai Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Dinas sosial Kota Kupang?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui Gambaran tentang Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai , kepuasan Kerja, , Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi pada Instansi Dinas sosial Kota Kupang.
2. Untuk Mengetahui Signifikansi Pengaruh dari Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Instansi Dinas sosial Kota Kupang.
3. Untuk Mengetahui Signifikansi Pengaruh dari Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Instansi Dinas sosial Kota Kupang.
4. Untuk Mengetahui Signifikansi Pengaruh dari Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Instansi Dinas sosial Kota Kupang.
5. Untuk Mengetahui Signifikansi Pengaruh dari Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Dinas sosial Kota Kupang.

6. Untuk Mengetahui Signifikansi Pengaruh dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Dinas sosial Kota Kupang.
7. Untuk Mengetahui Signifikansi Pengaruh dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Dinas sosial Kota Kupang.
8. Untuk Mengetahui Signifikansi Pengaruh dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Dinas sosial Kota Kupang .
9. Untuk Mengetahui Apakah Motivasi memediasi Pengaruh dari Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Dinas sosial Kota Kupang.
10. Untuk Mengetahui Apakah Motivasi memediasi Pengaruh dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Dinas sosial Kota Kupang.
11. Untuk Mengetahui Apakah Motivasi memediasi Pengaruh dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Dinas sosial Kota Kupang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis, praktis, dan kebijakan terutama bagi akademisi dan lembaga yang terkait.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis adalah:

1. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi untuk menerapkan teori-teori mengenai masalah, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota kupang.
2. Hasil penelitian ini dapat menambah bahan referensi kepustakaan bagi peneliti lainnya yang ingin membahas atau mengangkat tema yang relevan dengan penelitian ini

1.4.2 Manfaat Praktis

Kegunaan penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Sebagai sumbangan pemiikiran bagi pihak instansi di Kota Kupang Khususnya di Pemerintah Kota Kupang Dinas Sosial mengenai pentingnya Motivasi Kerja ,Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Kupang.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi dengan refrensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang relevan dengan penelitian ini.