

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu Instansi atau Birokrasi pelayanan yang peduli terhadap kepentingan rakyat menuntut perubahan yang mendasar pada birokrasi dan warga pengguna pelayanan publik, perlu ada standar pelayanan yang menempatkan kepentingan pengguna sebagai sentral dari keberadaan Birokrasi guna kesejahteraan Masyarakat.

Semua Dinas Instansi mempunyai tanggung jawab dan wewenang yang harus di jalankan sebaik mungkin, dimana sebelumnya tersentralisasi di pemerintah pusat sekarang mendestralisasikan pada Pemerintah Daerah sebagaimana yang diatur dalam Undang - Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang pelayanan publik.

Sebuah organisasi dalam mencapai tujuan tentunya membutuhkan Sumber Daya Manusia yang menunjang, berdasarkan konsep perubahan suatu organisasi yang melakukan perubahan akan membawa organisasi pada situasi yang lain dan sebelumnya.

Peran Sumber Daya Manusia masa kini, akan menjadi salah satu penentu bagi keberhasilan sebuah aktivitas yang dilakukan dalam suatu lembaga, baik instansi Pemerintah, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), lembaga sosial maupun swasta.

Kinerja yang dimiliki oleh instansi pemerintah pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai,

dan pegawai akan bersedia dengan penuh semangat apabila merasa kebutuhan fisik dan nonfisik terpenuhi, dan kinerja instansi pemerintah sangat ditentukan oleh kinerja pegawai yang menjadi ujung tombak kantor itu.

Tika (2010:121) kinerja adalah hasil fungsi pekerjaan suatu pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Moehariono (2012:95) kinerja atau *performanca* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi secara garis besar kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok.

Sinambela (2012:131) menjelaskan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu, dengan kinerja yang tinggi akan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja, lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya serta akan mendorong sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan ditunjukkan dengan kenaikan produktivitas karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu budaya organisasi, Seorang pegawai akan merasa nyaman bekerja apabila nilai-nilai yang mereka anut sesuai dengan nilai-nilai yang diterapkan oleh instansi atau birokrasi.

Hal ini akan membuat para pegawai mudah untuk beradaptasi dengan lingkungan instansi atau birokrasi tersebut, sehingga pegawai akan termotivasi dan meningkatkan kinerja mereka lagi dengan lebih baik.

Kegiatan sehari – hari seseorang tidak akan terlepas dengan bersosialisasi dengan lingkungannya, begitupun karakter tiap individu dalam pembentukannya tidak terlepas dengan lingkungan yang di jalani sehari – hari.

Agar mencapai kepribadian tersebut ada satu hal yang sangat berpengaruh untuk menentukan sikap dan perilaku sebagai pegangan dalam bertindak yaitu norma – norma, yang dimaksud adalah budaya organisasi dimana individu memiliki nilai, keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya.

Budaya organisasi memberi dampak disiplin yang tinggi dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi pada Dinas Kependudukan Kabupaten Malaka di ukur kinerja pegawai dilihat dari SOP yang berlaku sesuai visi dan misi pada Dinas Kependudukan Kabupaten Malaka.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Dinas Penduduk Kabupaten Malaka mengatakan bahwa untuk budaya organisasi yang di terapkan ada empat point yang berbunyi sebagai berikut yakni Inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap hal – hal rinci atau detail, dan keagresifan.

Tetapi semua itu belum berjalan maksimal karena masih terdapat beberapa pegawai yang masih belum memahami sistem SOP sehingga memperlambat keagresifan pegawai dalam bekerja dan mempengaruhi pencapaian target yang telah ditentukan.

Budaya organisasi berkaitan erat dengan disiplin kerja yang juga sangat dibutuhkan untuk mendorong kelancaran segala kegiatan organisasi supaya tujuan organisasi dapat diperoleh secara maksimal, disiplin kerja pada Dinas Kependudukan Kabupaten Malaka belum semaksimal mungkin sehingga memberikan dampak negatif pada kinerja kerja yang tidak sesuai.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu besarmanfaatnya bagi kepentingan pegawai maupun kepentingan organisasi, tingkat kehadiran pegawai juga menjadi salah satu faktor yang utama dalam pencapaian tujuan dalam suatu organisasi pemerintahan.

Hasil wawancara dengan Bidang Pendaftaran Penduduk mengungkapkan bahwa masih terdapat beberapa masalah dalam hal kedisiplinan mengenai kehadiran pegawai dalam bekerja, dilihat masih terdapat pegawai yang masih suka terlambat masuk kantor, sehingga dalam pekerjaan yang ditergetkan tidak diselesaikan dalam waktu yang secepatnya, dalam menyikapi itu maka diberi teguran keras kepada pegawai yang melakukan hal tersebut.

Sebagai gambaran umum dapat dilihat pada data absensi pegawai pada Dinas Kependudukan Kabupaten Malaka tahun 2021/2022 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Pegawai Dinas Kependudukan
Kabupaten Malaka Tahun 2021/2022

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja Pegawai	Absensi			
			Alpa	Terlambat	Izin	Cuti
Juni	33	21	10	6	2	1
Juli	33	16	9	6	3	-
Agustus	33	20	11	4	6	-
September	33	23	6	7	5	-
Oktober	33	22	7	9	2	2
November	33	23	8	8	1	-
Desember	33	17	6	3	9	-
Januari	33	18	4	6	6	1
Februari	33	19	8	7	4	-
Maret	33	21	12	5	3	-
April	33	22	10	4	3	-

Sumber; Dinas Penduduk Kab. Malaka 2021/2022

Pada Tabel 1.1 menunjukkan tingkat absensi kealpaan tertinggi terjadi pada bulan Maret 2022 yaitu 12 kali, sedangkan tingkat keterlambatan pegawai tertinggi terjadi pada bulan Oktober 2021 yaitu 9 kali.

Pada tingkat kealpaan pegawai tertinggi terdapat pada bulan Oktober 2021 yaitu 9 kali dan cuti pada 2 orang, oleh karena itu dengan demikian dapat disimpulkan jumlah pegawai yang tidak disiplin masih cukup tinggi perbulannya yang di tunjukan melalui ketidak hadiran dan keterlambatan pegawai, hal ini akan berdampak pada penurunan pencapaian yang sudah ditetapkan oleh instansi dikarenakan kurang adanya motivasi dalam organisasi.

Motivasi juga memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja kerja dalam organisasi, demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin.

Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai memerlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai, pegawai akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaan harus dengan adanya motivasi kerja yang tinggi.

Tetapi motivasi yang ada masih rendah, karena kurangnya perhatian penuh dari atasan untuk bawahannya, sehingga berdampak pada pegawai yang dalam bekerja tidak total atau tidak sepenuhnya melakukan pekerjaan, karena motivasi kerja yang rendah, maka pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai di Dinas Kependudukan Kabupaten Malaka mengatakan bahwa kurangnya motivasi dari atasan sehingga para pegawai merasa kurangnya perhatian penuh dari atasannya, sehingga menyebabkan pegawai yang pulang sebelum jam pulang, dan menunda pekerjaan ke hari berikutnya.

Dinas Kependudukan Kabupaten Malaka merupakan salah satu organisasi publik yang dikenal luas oleh masyarakat atas semua dedikasi dan prinsip yang terdapat dalam organisasi, salah satu tugasnya yaitu melayani masyarakat umum yang membutuhkan pelayanan publik yang prima.

Hal ini dapat terlaksana apabila organisasi menerapkan budaya orga-

nisasi kepada seluruh pegawai dengan baik, begitu juga dengan kinerja pegawai akan meningkat, dengan adanya budaya organisasi yang baik serta pegawai yang menerapkannya sesuai yang terdapat dalam budaya organisasi. Berikut ini target kinerja Kerja pegawai Dinas Kependudukan Kabupaten Malaka Tahun 2020/2021.

Tabel 1.2
Target Kerja Pegawai Dinas Kependudukan
Kabupaten Malaka Tahun 2020/2021

Keterangan	Tahun 2020			Tahun 2021		
	Jumlah Pengajuan (orang)	Terealisasi (orang)	Tidak Terealisasi (orang)	jumlah Pengajuan (orang)	Terealisasi (orang)	Tidak Terealisasi (orang)
E-KTP	450	375	75	408	323	85
KK	325	147	178	242	127	115
AKTA KELAHIRAN	225	132	93	126	102	24

Sumber; Dinas Penduduk Kab. Malaka 2020/2021

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa kinerja kerja pegawai Dinas Kependudukan Kabupaten Malaka masih mengalami keterlambatan dalam pencetakan E- KTP, Kartu keluarga (KK) dan akta kelahiran, hal ini dibukti dengan yang tertera pada Tabel di atas dimana pada tahun 2020 dengan banyak pengajuan pencetakan E-KTP sebanyak 450 orang yang terealisasi hanya sebanyak 375 orang dan tidak terealisasi sebanyak 75 orang dengan alasan kehabisan blangko.

Hal yang sama juga terjadi pada pengajuan pencetakan Kartu Keluarga (KK) yakni sebanyak 325 orang yang terealisasi hanya sebanyak 147 orang dan yang tidak terealisasi sebanyak 178 orang, Sedangkan pada pengajuan pencetakan akta kelahiran dengan jumlah sebanyak 225 orang

dengan jumlah terealisasi sebanyak 132 orang dan tidak terealisasi sebanyak 93 orang.

Dengan jumlah banyak tidak terealisasinya pengajuan E-KTP, KK dan Akta Kelahiran maka memperlihatkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Kabupaten Malaka masih belum terjadi secara optimal sehingga akan diselesaikan pada tahun berikutnya.

Sedangkan pada tahun 2021 yang tertera pada Tabel diatas jumlah pengajuan pencetakan E-KTP sebanyak 408 orang yang terealisasi sebanyak 323 orang dan yang tidak terealisasi sebanyak 85 orang, dapat dilihat pada tahun 2021 yang tidak terealisasi lebih banyak dari tahun 2020.

Pengajuan pencetakan kartu keluarga (KK) sebanyak 242 orang yang terealisasi sebanyak 127 orang, dan yang tidak terealisasi sebanyak 115 orang, Sedangkan pada pengajuan akta kelahiran sebanyak 126 orang yang terealisasi 102 orang dan yang tidak terealisasi sebanyak 24 orang

**Tabel 1.3
Research Gap**

No	Nama Peneliti	Research Gap	Hasil penelitian sebelumnya
1.	Ilham Khaliq (2013)	Budaya Organisasi	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

2.	Mardi Astutik (2016)	Disiplin kerja	Disiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan
			Disiplin kerja tidak pengaruh terhadap kinerja.
3.	Arianto (2017)	Motivasi	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja.
			Motivasi kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja kerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi yang diuraikan diatas pada objek *research gap* yang terjadi, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel *Intervening* pada Dinas Kependudukan Kabupaten Malaka”**

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah adalah pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Kabupaten Malaka dengan motivasi sebagai variabel *intervening*

1. Bagaimana gambaran Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Kabupaten Malaka?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada

Dinas Kependudukan Kabupaten Malaka?

3. Apakah Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada Dinas Kependudukan Kabupaten Malaka?
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Kabupaten Malaka?
5. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Kabupaten Malaka?
6. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada pegawai Dinas Kependudukan Kabupaten Malaka?
7. Apakah Motivasi memediasi pengaruh Budaya Organisasi dan disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Kabupaten Malaka?

C. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Kabupaten Malaka
2. Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi pada Dinas Kependudukan Kabupaten Malaka.
3. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi pada Dinas Kependudukan Kabupaten Malaka
4. Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Kabupaten Malaka
5. Untuk mengetahui apakah Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Kabupaten Malaka

6. Untuk mengetahui apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Kabupaten Malaka
7. Untuk mengetahui apakah Motivasi memediasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Kabupaten Malaka

D. Manfaat Penelitian.

1. Manfaat Akademik.

Sebagai salah satu sumber data dan informasi atau bahan referensi dasar bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian selanjutnya. Penulis ingin melakukan pengembangan ilmu pengetahuan yang di dapatkan selama masa perkuliahan dalam bentuk karya ilmiah, khususnya di bidang Kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Sebagai sumber data dan informasi, serta dasar pertimbangan bagi pihak kantor Dinas Kependudukan Kabupaten Malaka dalam meningkatkan kinerja pegawai.