

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era Globalisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam melaksanakan misinya dikelola dan di urus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam sebuah kegiatan organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017), sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/ jasa. Suatu organisasi dikatakan maju dan berhasil bukan hanya dilihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh organisasi tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satunya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tersebut. Sumber daya manusia adalah tenaga kerja atau pegawai yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan organisasi.

Salah satu tujuan dari organisasi yaitu meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2017), kinerja pegawai adalah suatu yang secara aktual

orang kerjakan dan dapat diobservasi. kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan oleh kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja pegawai pada suatu organisasi banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor baik berasal dari dalam organisasi maupun yang berasal dari lingkungan organisasi tempat pegawai bekerja. Kinerja pegawai yang bekerja dalam setiap organisasi menurut Edison (2016) dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kepemimpinan, kompensasi, motivasi, sistem dan prosedur kerja, kompetensi, budaya perusahaan dan lingkungan, komunikasi, dan literasi digital. Dalam penelitian ini, peneliti fokus pada empat faktor yang dianggap mempengaruhi kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang yaitu Kepemimpinan transformasional, literasi digital, kompetensi dan motivasi.

Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan (Tucunan et al., 2014) . Suatu budaya yang sering digunakan oleh pemimpin dalam organisasi adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar dari pada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal (Tucunan et al., 2014). (Djuraidi & Laily, 2020) mendefenisikan kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri pengikutnya.

Selain peran kepemimpinan transformasional, penting untuk memahami bahwa literasi digital memiliki peran kunci dalam mengarahkan perubahan dan inovasi di era digital. Menurut Paul Gilster dikutip Dyna Herlina S (2017), Literasi digital adalah kemampuan menggunakan teknologi dan informasi dari piranti digital secara efektif dan efisien dalam berbagai konteks seperti akademik, karir, dan kehidupan sehari-hari. Adapula menurut Haque (dalam Feri Sulianta 2020), literasi digital ialah keahlian mengkaryakan dan berbagi (*Sharing*) dalam peluang yang sering muncul dan berbeda, menggabungkan, mengkomunikasikan apa yang dimengerti mengenai kapan dan bagaimana mengakses piranti teknologi informasi guna pencapaian suatu tujuan.

Literasi digital yang kuat tidak hanya mencakup penguasaan teknologi, tetapi juga menjadi landasan utama dalam pengembangan kompetensi yang diperlukan untuk berhasil beradaptasi dan berkembang dalam lingkungan profesional yang terus berubah. Boyatzis dalam priansa (2014) mendefinisikan kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat seseorang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai apa yang diharapkan. (Rosmaini & Tanjung, 2019) menyatakan bahwa kompetensi merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan mempengaruhi.

Disamping kompetensi peningkatan kinerja pegawai juga dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi. Jika tingkat motivasi yang diberikan tinggi, maka pegawai akan bekerja sesuai standar organisasi. “Motivasi” didefinisikan

oleh Ivanco Stefan (2019) sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan. Usaha untuk mempengaruhi seseorang dalam konteks pemberian motivasi mengandung pengertian mendorong mereka untuk berkeinginan melakukan sesuatu yang dipahami dan harus dilakukan. Motivasi adalah penyebab tindakan. Menetapkan tujuan dan pencapaiannya adalah beberapa contoh motivasi ekstrinsik. Insetif positif dan negatif dapat menyebabkan dorongan ekstrinsik kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh motivasi, yang merupakan persyaratan bagi perusahaan untuk memastikan bahwa setiap orang bersemangat dan mampu melakukannya dengan baik.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang bertanggung jawab atas administrasi Kependudukan dan Pencatatan sipil di Wilayah Kabupaten Kupang tugas utamanya meliputi perkeman, pemutakiran data, dan penerbitan dokumen kependudukan seperti KTP, akta kelahiran, dan lainnya. Informasi pencapaian kinerja pegawai pada tabel berikut menunjukkan capaian kinerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang.

Tabel 1.1

Data Pencapaian Kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang Berdasarkan Data DKB Tahun 2023

No	Jenis Layanan	Jumlah	Terekam	Belum Rekam
1	Jumlah Wajib KTP-el	296,588	243,939	52,649
2	Jumlah Wajib KIA	100,705	22,602	78,106
3	Jumlah Anak 0-5 dan Kepemilikan Akta Lahir	22,769	16,264	6,505
4	Jumlah Anak 0-18 dan Kepemilikan Akta Lahir	109,184	76,102	33,082

Sumber: <https://disdukcapilkabkupang.online/data-agr2023/#content-4b119de661bca791e0be>

Berdasarkan tabel 1.1 dapat disimpulkan adanya jenis layanan yang belum terealisasi dan yang terbanyak adalah kartu identitas anak. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang belum tercapai secara maksimal.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis pada kepala sekretariat Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang, pegawai yang dapat mengoperasikan perangkat digital masih sangat terbatas sehingga layanan kepada masyarakat tidak maksimal. selanjutnya dijelaskan juga kepala sekretariat bahwa telah dilakukan pelatihan kepada beberapa pegawai dalam penggunaan perangkat digital tetapi belum juga mampu memaksimalkan pelayanan, disamping itu masih banyak juga pegawai yang belum dapat mengoperasikan perangkat digital tersebut. Dinas kependudukan Pencatatan Sipil kabupaten Kupang menghadapi tantangan dalam menyediakan akses internet yang stabil dan terjangkau bagi pegawai di Dinas kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Kupang. Keterbatasan infrastruktur telekomunikasi dan jaringan internet yang belum merata di daerah tersebut mempengaruhi kemampuan pegawai untuk mengakses sumber daya digital yang diperlukan untuk meningkatkan literasi digital pegawai.

Hasil wawancara lain mengenai Kompetensi menyatakan bahwa masih banyak pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang yang belum memiliki pengetahuan, keterampilan dan pengalaman kerja yang cukup. Hal ini menyebabkan tidak semua pegawai dapat mengerjakan tugas dengan baik.

Selanjutnya terkait motivasi dan kepemimpinan transformasional hasil wawancara yang dilakukan memberikan informasi bahwa kepemimpinan

transformatif pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang menginspirasi pegawainya tetapi belum menyampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi pimpinan selalu berusaha membangkitkan semangat dengan memberi motivasi kepada pegawai untuk kebaikan organisasi tetapi masih terdapat pegawai yang datang ke kantor hanya mengisi absensi dan tidak mengetahui apa yang dia kerjakan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif maupun motivasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang belum berjalan dengan baik. Menurut Kepala Sekertariat pegawai merasa kurang dalam pemberian motivasi. Hal ini menyebabkan ketidaksesuaian antara tugas yang dijalankan oleh pegawai dengan harapan atau tujuan yang diinginkan. Selain itu kepemimpinan transformatif juga tidak diterapkan dengan baik.

Selain fenomena yang telah diuraikan di atas terdapat juga research gap dari berbagai penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Rivai (2020) menyatakan “kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”. Sedangkan menurut Ujang, Mohamad dan Suharjono (2014) menemukan bahwa “kepemimpinan transformatif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”.

Penelitian yang dilakukan oleh Yuliana, Goso, Sahrir dan Salju (2023) “literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”. Sedangkan berbeda halnya dengan penelitian menurut Iyas, Arga, Kusuma (2023) menyatakan bahwa “literasi digital secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai”.

Menurut Rosmaini dan Hasrudy Tanjung (2019) “secara simultan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai”. Berbeda dengan penelitian Yudi Supiyanto (2015) yang menyatakan bahwa “secara parsial kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai”.

Berdasarkan *research gap* yang telah dipaparkan, mendorong penulis melakukan penelitian tambahan dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Literasi Digital dan Kompetensi terhadap kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka masalah-masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tentang kinerja pegawai, motivasi, kepemimpinan transformasional, literasi digital dan kompetensi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikansi terhadap motivasi pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang?
3. Apakah literasi digital berpengaruh signifikansi terhadap motivasi pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang?
4. Apakah kompetensi berpengaruh signifikansi terhadap motivasi pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang?

5. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang?
6. Apakah literasi digital berpengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang?
7. Apakah kompetensi berpengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang?
8. Apakah motivasi berpengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang?
9. Apakah motivasi pegawai dapat memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional, literasi digital dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan Masalah maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran tentang kinerja pegawai, motivasi, kepemimpinan transformasional, literasi digital dan kompetensi pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh literasi digital terhadap motivasi pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang.

4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang.
5. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang.
6. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh literasi digital terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang.
7. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompetensi terhadap kinerja Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang.
8. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang.
9. Untuk mengetahui apakah motivasi dapat memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional, literasi digital dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Untuk Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten kupang
Penelitian ini dapat memberikan wawasan dan rekomendasi kepada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten kupang dalam meningkatkan kinerja pegawai. Rekomendasi ini dapat membantu organisasi dalam mengembangkan strategi dan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut dalam bidang kepemimpinan, literasi digital, kompetensi, motivasi, dan

kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya dapat memperdalam pemahaman tentang hubungan antara variabel-variabel dan mengembangkan teori yang lebih komperensif dalam konteks organisasi.

3. Bagi Universitas Katolik Widya Mandira Kupang

Dapat membangun hubungan yang baik dengan berbagai pihak luar, seperti instansi pemerintah, industri, dan lembaga penelitian. UNWIRA kupang dapat membuktikan kemampuannya dalam menghasilkan lulusan yang berkompeten dan siap bersaing di dunia kerja