

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sektor organisasi pemerintah, keberhasilan organisasi ditunjuk melalui pencapaian berbagai realisasi kinerja instansi sebagaimana yang telah ditetapkan dalam perencanaan instansi. Pencapaian realisasi kinerja menjadi indikator dasar mengukur tingkat kepuasan akan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat sebagai konsumen atau pengguna jasa. Oleh karena itu, peningkatan pelayanan dalam mengejar pencapaian keberhasilan kerja pelayanan menjadi kebutuhan bagi sebuah organisasi pemerintah.

Peningkatan pelayanan yang dapat dilakukan, salah satunya adalah dengan mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia yang berhubungan langsung dengan tingkatan pelayanan suatu instansi. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi, sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya yang buruk, merupakan masalah yang dapat menempatkan organisasi dalam kondisi yang tidak produktif.

Untuk mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten guna mencapai tujuan sebagaimana digambarkan sebelumnya, suatu organisasi memerlukan sebuah sistem manajemen sumber daya manusia. Pengelolaan ini meliputi aspek penting, seperti motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan

dan aspek-aspek lainnya. Dengan demikian, menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Kinerja merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain kualitas kerja, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama Mathis dan Jakson, (2002:115). Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan menciptakan dan didorong dengan memotivasi pegawai dalam bekerja, lingkungan kerja yang kondusif, serta kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik sumber daya manusia yang ada.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang, Provinsi Nusa Tenggara Timur yang beralamat di Jl. Pasir Panjang Kota Kupang merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertugas menyusun kebijakan, sosialisasi, pengkoordinasian, dan pelayanan administrasi di

bidang kependudukan masyarakat Kota Kupang, berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Kota Kupang Nomor 2 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Administrasi Kependudukan.

Dalam rangka penyelenggara *Good Governance* sesuai dengan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang kinerja Instansi Pemerintah maka Dispenduk Capil Kota Kupang telah menyusun penilaian pencapaian kinerja pegawai 3 tahun terakhir. Evaluasi kinerja tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1

**Penilaian Capaian Kinerja
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang
Tahun 2015-2017**

Tahun	Sasaran Kerja	Target	Realisasi	Deviasi	Persentase
2015	Akta Kelahiran	60.500	26.036	34.464	43,03%
	Akta Perkawinan	5.000	3.732	1.268	74,64%
	Akta Perceraian	170	164	6	96,47%
	Kartu Tanda Penduduk	400.000	163.569	236.431	40,89%
	Pemilik Kartu Keluarga	150.000	80.992	69.0082	53,99%
	Akta Kematian	1.200	997	203	83,08%
	Rata-rata				65,35%
2016	Akta Kelahiran	75.000	46.433	28.567	61,91%
	Akta Perkawinan	6.000	1.895	4.105	31,58%
	Akta Perceraian	200	149	51	74,5%
	Kartu Tanda Penduduk	500.000	198.219	301.781	39,64%
	Pemilik Kartu Keluarga	200.000	139.813	60.187	69,90%
	Akta Kematian	1.500	960	540	64%
	Rata-rata				56,92%
2017	Akta Kelahiran	600.000	128.629	471.371	21,43%
	Akta Perkawinan	6.500	1.566	4.934	24,09%
	Akta Perceraian	250	162	238	64,8%
	Kartu Tanda Penduduk	700.000	219.046	486.954	31,29%
	Pemilik Kartu Keluarga	400.000	158.700	241.300	39,67%
	Akta Kematian	2000	1.251	749	62,55%
	Rata-rata				40,63%

Sumber: Dispenduk Capil Kota Kupang, 2018

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dilihat pencapaian kinerja pegawai Dispenduk Capil Kota Kupang dari tahun 2015-2017, realisasi sasaran kerja setiap tahun tidak sesuai dengan target yang ditentukan sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dispenduk Capil Kota Kupang bermasalah atau kurang baik. Kinerja pegawai Dispenduk Capil dikatakan kurang baik, karena pencapaian kinerja setiap tahun, yaitu tahun 2015-2017 jauh dari target, rata-rata pencapaian kinerja selalu menurun bahkan tidak pernah mencapai 100% seperti yang telah ditentukan sebelumnya.

Hasil wawancara dengan lima orang pegawai, mereka menyatakan bahwa rendahnya motivasi kerja pegawai yaitu masih banyaknya pegawai yang tidak hadir kerja, ruang kerja yang berukuran kecil dan sempit untuk instansi yang memiliki tupoksi kerja pelayanan rutin, sarana dan prasarana pelayanan yang kurang memadai.

Penurunan presentase ini disebabkan karena motivasi kerja pada pegawai mengalami penurunan seperti, tidak ada niat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, lalai dalam melaksanakan tugas, tidak ada target yang ingin dicapai dan evaluasi pegawai kurang diperhatikan atau dijalankan oleh instansi.

Motivasi adalah keinginan dari dalam diri seseorang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena suatu alasan yaitu untuk mencapai tujuan jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Mathis dan Jakson (2009:129).

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara langsung dengan Ibu Rachel O. Kana selaku Kasubag Umum, menunjukkan bahwa pegawai kantor

Dispenduk Capil Kota Kupang masih banyak yang belum memiliki motivasi kerja yang baik, hal ini dapat dilihat masih banyak pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh pimpinan, kurangnya gaji yang diberikan saat lembur tidak ada tunjangan, serta atasan yang jarang mendengar saran dari pegawai sehingga pegawai juga merasa tidak dihargai.

Selain Motivasi, Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Lingkungan kerja yang kurang baik akan mendapat perhatian dan dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan pegawai dalam melaksanakan tugasnya mengalami gangguan sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

Lingkungan kerja menurut pendapat (Nitisemito, (2004) dalam Arida, (2012) adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi cukup besar terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan

Lingkungan kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang saat ini kurang baik atau kurang nyaman, dari hasil pengamatan secara langsung serta wawancara dengan 5 orang pegawai yang ada di kantor tersebut, mengatakan bahwa lingkungan kerja di kantor tersebut sangat kurang baik, hal ini karena ruangan tempat pegawai bekerja sangat sempit, serta berhamburnya berkas-berkas yang masih berserakan dan tidak diatur

dengan rapih, pewarnaan di dalam ruang kerja seperti cat yang sudah terkelupas serta pencahayaan lampu mengalami kerusakan atau tidak berfungsi dengan baik dan fasilitas kantor yang tidak bisa difungsikan seperti beberapa kursi dan meja yang mengalami kerusakan yang dibiarkan begitu saja di dalam kantor tersebut.

Hal ini akan mengakibatkan banyak pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan tepat waktu tidak akan diselesaikan dengan baik karena kondisi lingkungan kerja yang kurang baik dan nyaman, serta hubungan dengan sesama rekan kerja juga mengganggu dengan kondisi lingkungan kerja yang kurang baik tersebut.

Tabel 1.2

Fasilitas Kantor Yang Tersedia Pada Dispendum Capil Kota Kupang

No.	Fasilitas	Jumlah	Berfungsi	Tidak Berfungsi
1.	Komputer	35	28	7
2.	Printer	20	16	4
4.	Kipas Angin	8	5	3
5.	Pendingin Ruangan Air Conditioner (AC)	5	3	2
6.	Kendaraan Roda 2	5	3	2
7.	Kendaraan Roda 4	3	2	1

Sumber: Dispenduk Capil Kota Kupang, 2018

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa fasilitas kantor yang disediakan pada kantor Dispenduk Capil Kota Kupang untuk menunjang pekerjaan para pegawai tidak berfungsi dengan baik, seperti contoh pada

pendingin ruangan yang menggunakan AC hanya berfungsi 3 dari 5 yang tersedia dan hanya tersedia di ruangan kapala bagian dan bagian umum, sedangkan diruangan pegawai menggunakan kipas angin dan hanya berfungsi lima dari delapan yang tersedia. Masalah fasilitas kantor yang tidak memadai dengan baik akan sangat mengganggu pegawai dalam melakukan pekerjaan karena kondisi lingkungan kerja kantor tersebut sangat tidak memadai.

Selain motivasi dan Lingkungan kerja, Kepemimpinan organisasi merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Hasibuan, (2002:169) menyatakan kepemimpinan adalah seorang yang mempergunakan tugas dan wewenangnya, yang diarahkan kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Seseorang (pemimpin) mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja sama melaksanakan tugas-tugas, sehingga kepemimpinan merupakan kecakapan atau kemampuan seseorang untuk membujuk orang lain menerjemahkan wewenang atasan kepada bawahan agar bawahan bersedia bekerja keras dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. .

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai serta Ibu Kasubag Umum Kepemimpinan yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang membutuhkan pemimpin yang baik sehingga kantor tersebut dapat menciptakan pelayanan maksimal kepada masyarakat yang ada di wilayah tersebut. Salah satu permasalahan yang terjadi pada kantor Dispenduk Capil Kota Kupang adalah pimpinan kurang bekerja sama dengan pegawai , pimpinan memperlakukan pegawai secara tidak adil antara yang satu dengan yang lain, pimpinan kurang menjaga hubungan dengan pegawai

serta pimpinan yang terlalu otoriter dalam melaksanakan pekerjaan serta adanya keluhan dan ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan terhadap masyarakat yang tidak maksimal.

Berdasarkan uraian masalah di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dispenduk Capil Kota Kupang Provinsi Nusa Tenggara Timur”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang penelitian diatas maka dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran umum pegawai tentang motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan kinerja pegawai pada Dispenduk Capil Kota Kupang?
2. Apakah motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dispenduk Capil Kota Kupang ?
3. Apakah motivasi, lingkungan kerja ,dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dispenduk Capil Kota Kupang.

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah diatas,maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran umum pegawai tentang motivasi,

lingkungan kerja, kepemimpinan dan kinerja pegawai pada Dispenduk Capil Kota Kupang .

2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial antara motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dispenduk Capil Kota Kupang.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan antara motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dispenduk Capil Kota Kupang.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini, terdiri dari:

1. Bagi Instansi Dispenduk Capil Kota Kupang .

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran sekaligus masukan untuk perbaikan dan peningkatan kinerja kerja pegawai pada Dispenduk Capil Kota Kupang.

2. Bagi Peneliti selanjutnya.

Melalui penelitian ini diharapkan pembaca memperoleh rujukan/refrensi mengenai pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.