

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal bisa bisa mencapai (goal) atau tujuan bersama perusahaan, organisasi maupun karyawan atau pegawai dan masyarakat secara maksimal.. Pada dasarnya pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan atau organisasi mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi. Maka organisasi menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan dan pengembangan organisasi, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau Aparatur Sipil Negara (ASN) berperan sebagai unsur utama sumber daya manusia. ASN mempunyai peranan yang penting untuk menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan baik pembangunan fisik maupun non fisik. Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kota Bogor adalah sebuah instansi pemerintahan yang berpedoman pada kebijakan pemerintah pusat dan peraturan perundang – undangan yang berlaku dan ditunjang dengan keberadaan berbagai sumber daya , baik sumber daya dana yang besar dan sumber daya manusia serta kewenangan yang luas dalam otonomi daerah. Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil memiliki tujuan untuk bisa menjadi sebuah instansi yang maju dalam pembangunan dan memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Maka seluruh pegawai diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang baik dan terus meningkat.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tentu saja, meningkatkan kinerja harus didorong dengan adanya motivasi dari setiap pegawai agar kinerja yang dihasilkan maksimal. Organisasi dapat mempertimbangkan faktor motivasi untuk menjaga kinerja pegawai.

Sumber daya manusia di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan memiliki jumlah yang sangat terbatas dan diatur sesuai dengan kebijakan pemerintah pusat.

Berikut Data jumlah pegawai yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kota Bogor:

Tabel 1. 1 Data Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kota Bogor

Jabatan	Jumlah Pegawai PNS
Sekretariat	1
Kepala Bidang	2
Kepala Sub Bagian	2
Staff Dinas	43
Jumlah	48

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor tahun 2023

Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor, penilaian prestasi kerja atau kinerja dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan dari penilaian ini adalah untuk mengevaluasi kinerja para pegawai sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Penilaian ini sangat penting dan harus dilakukan karena tanpanya, instansi tidak dapat beroperasi dan menghasilkan kinerja dengan baik. Oleh karna itu, dapat dilihat dibawah ini hasil dari adanya penilaian kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor, sebagai berikut :

Berikut hasil dari penilaian kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Kota Bogor tahun 2021 – 2022 sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Hasil rata – rata penilaian kinerja pegawai di Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kota Bogor Tahun 2021 – 2022

No.	Aspek penilaian	Rata-rata nilai tahun 2021		Rata-rata nilai tahun 2022	
1.	Orientasi pelayanan	Nilai 91,50	Kategori	Nilai 85	Kategori
2.	Integritas	85	Cukup Baik	84	Cukup Baik
3.	Inisiatif kerja	84		80	
4.	Komitmen	84		85	
5.	Disiplin	83		84	
6.	Kerja sama	87		88	
	Rata-rata	85,75		84,3	

Sumber: Kantor Dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Bogor tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat tabel tersebut menunjukan bahwa hasil penilaian kinerja pegawai pada Kantor Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kota Bogor dari tahun 2021- 2022 mengalami penurunan, Terutama pada aspek penilaian orientasi

pelayanan dimana menurun dari angka 91,50 menjadi 85 dan yang menyebabkan turunnya nilai pada aspek penilaian orientasi pelayanan berdasarkan kotak saran yaitu lambatnya proses pelayanan dan pembuatan beberapa surat yang berasal dari masyarakat yang menjadi pengunjung di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor , oleh karna itu harus dilakukan evaluasi terhadap hasil penurunan pada penilaian kinerja tersebut yang tujuannya untuk mengetahui faktor yang telah menyebabkan kinerja pegawai menurun. Dengan adanya penilaian kinerja yang ada pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor , maka terdapat standart penilaian seperti berikut ini :

Tabel 1. 2 Standart Penilaian kinerja PNS

No.	Nilai	Kategori
1.	110 – 120	Sangat baik
2.	90 – 110	Baik
3.	70 – 90	Cukup baik
4.	50 – 70	Kurang
5.	< 50	Sangat kurang

Sumber: Kantor Dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Bogor 2023

Maka dapat dilihat dari standart penilaian kinerja PNS diatas ini diartikan bahwa berdasarkan data penilaian kinerja tahun 2021 – 2022 pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kota Bogor berada dikategori cukup baik dengan nilai rata-rata 85,75 pada tahun 2021 dan 84,3 pada tahun 2022 dan dapat dikatakan mengalami penurunan dalam penilaian kinerja.

Menurut Sedarmayanti (2017), kinerja pegawai adalah sesuatu yang dilakukan oleh pegawai dan dapat diamati oleh pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan meningkatkan keuntungan perusahaan dengan meningkatkan efisiensi kerja dan mencapai tujuan organisasi tanpa bantuan dari luar. Maka dari itu berdasarkan hasil wawancara yang sudah dilakukan di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor pada bagian umum dan kepegawaian mengatakan bahwa kinerja pegawai menurun yang faktornya adalah karna masih memiliki tingkat motivasi yang bisa dikatakan kurang karna ada beberapa pegawai yang masih belum baik dalam menjalankan pekerjaanya.

Andika (2019) menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi dapat didefinisikan sebagai pendorong, keinginan, pendukung, atau kebutuhan; ini adalah kebutuhan yang dapat membuat seseorang termotivasi untuk mengurangi dan memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga mereka dapat bertindak dan bertindak dengan cara-cara tertentu yang akan menghasilkan hasil yang optimal. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena karyawan biasanya memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila perusahaan membantu mereka menyelesaikan pekerjaan mereka.

Motivasi sangat penting untuk bekerja dan berperan penting dalam tinggi atau rendahnya tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai untuk sebuah organisasi karna motivasi ini memiliki tujuan dimana mampu mendorong pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik selain itu motivasi juga membuat pegawai mampu berpikir kreatif dalam

menghasilkan *output* terbaik dari hasil pekerjaan mereka dan juga motivasi mampu membantu adanya proses pengembangan diri dari masing-masing pegawai. Tanpa adanya motivasi dari pegawai untuk bekerja akan sama halnya dengan organisasi dimana tujuan tidak akan tercapai. Sebaliknya jika motivasi dapat dimiliki oleh pegawai dalam bekerja maka ini akan menjadi suatu keberhasilan untuk sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu jika tingkat motivasi semakin baik maka akan baik juga kinerja yang dihasilkan dari seorang pegawai. Selain itu, menurut Sunyoto (2018), motivasi mengacu pada upaya untuk meningkatkan semangat kerja seseorang sehingga mereka ingin bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahlian mereka secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi kerja juga merupakan pengetahuan yang sangat dibutuhkan oleh setiap orang yang memiliki tujuan untuk mencapai tujuan atau hal yang dicapai dari pekerjaan mereka. Motivasi kerja dapat membuat setiap orang semangat dan memiliki dorongan untuk mempengaruhi setiap orang yang bekerja di tempat kerja mereka. Dan menurut Mangkunegara (2016), tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, dan pekerjaan yang sulit adalah beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi kerja karyawan.. Dan berikut hasil pra survei yang dilakukan pada pegawai dari Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bogor.

Berikut hasil *pra survey* pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bogor tahun 2023 sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Pra survey mengenai motivasi kerja pada seluruh pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil

No.	Indikator	Pernyataan	Jawaban		Jumlah
			YA	TIDAK	
1.	Tanggung jawab	Bertanggung jawab dalam menyelesaikan masalah	15	0	15
2.	Prestasi kerja	Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah dan waktu yang sudah ditentukan	13	2	15

3.	Peluang untuk maju	Mampu melihat peluang untuk meningkatkan level pekerjaan	6	9	15
4.	Pengakuan atas kinerja	Pemimpin selalu memperhatikan dan memantau pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai	13	2	15
5.	Pekerjaan yang menantang	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan dapat diselesaikan dengan baik	15	0	15

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan *pra survey* yang telah disebarkan, dapat dilihat bahwa motivasi kerja pegawai berdasarkan *pra survey* yang diberikan kepada 15 orang pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil kota Bogor ini menunjukkan adanya tingkat motivasi kerja yang masih kurang optimal, hal ini dibuktikan dengan jawaban dari para responden yang ada pada pernyataan *pra survey* motivasi kerja yang telah disediakan yaitu pada indikator prestasi kerja dapat dilihat masih ada 2 orang yang masih lalai dalam menyelesaikan pekerjaannya yang sesuai dengan jumlah dan waktu yang telah ditentukan, kemudian pada indikator peluang untuk maju dimana ada 9 orang yang masih tidak mampu melihat peluang dan tidak merasa optimis untuk meningkatkan level dari pekerjaannya, lalu pada indikator pengakuan atas kinerja masih ada 2 orang yang merasa bahwa pemimpin atau atasannya tidak memperhatikan dan memantau pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai.

Oleh karena itu, sangat penting bagi seorang pegawai untuk memiliki motivasi kerja saat melakukan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan melakukan kinerja yang baik juga, sebaliknya jika mereka tidak melakukannya dengan baik, tidak dapat diandalkan, dan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mereka dapat dianggap tidak mampu atau tidak layak untuk menghasilkan pekerjaan. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa jika pegawai memiliki tingkat motivasi atau dorongan maupun semangat yang tinggi maka akan semakin tinggi tanggung jawabnya dalam pekerjaan atau mampu dilihat dari kinerja yang dihasilkan.

Dengan adanya latar belakang di atas, penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor** “.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah-masalah yang ada dalam penelitian ini yaitu:

1. Berdasarkan hasil dari penilaian kinerja pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor “ Kota bogor mengalami penurunan pada sasaran kinerja pegawai (SKP) dari tahun 2021- 2022. Kinerja pegawai masih belum optimal terlihat dari tabel 1.3 yang menunjukkan masih adanya pegawai yang belum memenuhi target kinerja pada rentang nilai tahun 2021 yaitu 85,75 dan turun pada tahun 2022 menjadi 84,3.
2. Berdasarkan hasil *pra survey* yang dapat dilihat pada tabel 1.5 pada pegawai kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor menunjukkan angka dimana 2 pegawai masih kurang akan prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sehingga akan mengurangi hasil kinerja yang baik dari pegawai.
3. Berdasarkan hasil *pra survey* pegawai menunjukan bahwa masih kurangnya kesempatan peluang untuk maju yang diberikan kepada pegawai dimana angka yang ditunjukan sebanyak 9 pegawai dan 2 pegawai yang masih merasa bahwa pemimpin kurang mengakui hasil dari pekerjaannya sehingga kurangnya kesempatan mendapatkan peluang untuk maju serta pengakuan atas kinerja yang diberikan akan mengurangi kinerja yang dihasilkan.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana motivasi kerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor?
2. Bagaimana Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk menganalisis keterkaitan diantara variabel -variabel terkait yaitu variabel Motivasi kerja dan Kinerja pegawai untuk menyimpulkan hasil penelitian serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan yang ada.

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui motivasi kerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor.

3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan informasi dan masukan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menentukan kebijakan secara tepat guna yang berkaitan dengan kinerja dari seorang pegawai dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dalam manajemen sumber daya manusia tentang motivasi kerja dengan kinerja pegawai, dan diharapkan akan menjadi referensi bagi peneliti yang akan datang serta dapat menjadi bahan masukan untuk peneliti selanjutnya