

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pentingnya manajemen sumber daya manusia sangat terlihat dalam pengelolaan sumber daya manusia dan aset perusahaan atau organisasi, guna mencapai hasil yang optimal. Dengan kata lain, seni manajemen adalah metode atau alat yang digunakan oleh manajer untuk mencapai tujuan tertentu. Istilah manajemen personalia, manajemen tenaga kerja, manajemen sumber daya manusia, administrasi personalia, dan beberapa nama lainnya terkadang digunakan secara bergantian dengan manajemen sumber daya manusia (SDM). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu perencanaan pergorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengeintegrasian, pemeliharaan dan pemisah tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara A. A., 2017). Sumber daya terpenting perusahaan adalah sumber daya manusianya. Pegawai yang sangat terlatih dan mempunyai informasi serta bekerja untuk mengelola organisasi seideal mungkin untuk meningkatkan kinerja pegawai sangat penting bagi kelancaran operasional manajemen. (Mangkunegara A. A., 2017), Kinerja adalah jumlah dan kualitas hasil kerja (output) yang dihasilkan sumber daya manusia selama ini dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan.

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling berharga untuk mencapai tujuan dan sasarannya, baik swasta maupun publik. Komponen terpenting dari setiap perusahaan adalah orang-orangnya. Sumber daya manusia yang tepat sangat penting bagi suatu organisasi untuk berhasil mencapai tujuan dan sasarannya serta mampu menangani berbagai permasalahan, baik internal maupun eksternal.

Oleh karena itu organisasi perlu memiliki pegawai yang bertanggung jawab dan mempunyai motivasi serta berkomitmen agar mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja hal tersebut merupakan cerminan kinerja seorang pegawai. Kinerja sangat penting dimiliki oleh seorang pegawai karena dengan kinerja atau hasil kerja yang baik maka tujuan akan tercapai dengan baik pula. Kinerja merupakan aktivitas penting yang

dilakukan oleh setiap perusahaan yang ingin mencapai sasaran bisnis atau tujuan dengan efektif. Kinerja pegawai berkaitan dengan adanya akibat yang dikehendaki, hal ini mengandung maksud bahwa pekerjaan yang dilakukan harus dapat menghasilkan dengan sesuatu yang dikehendaki, yaitu hasil optimal yang dapat dicapai. Dapat dilihat dari pencapaian target kinerja karyawan dan keinginan untuk mengubah pekerjaan, bahwa motivasi pegawai tercermin dalam aktivitas yang mendukung tujuan perusahaan.

Dorongan diperlukan untuk meningkatkan semangat kerja karena peningkatan kinerja pegawai merupakan prasyarat untuk menghasilkan keluaran kerja yang berkualitas. Melalui dorongan motivasi, energi dapat ditingkatkan sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Motivasi memiliki peran yang sangat krusial dalam meningkatkan semangat dan kinerja. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, kita harus memahami bahwa individu bersedia melakukan banyak upaya selama kebutuhan dan keinginannya terpenuhi, atau dengan kata lain, selama setiap orang mampu melakukan yang terbaik, Seorang pemimpin perlu menyadari apa yang dibutuhkan anggota timnya. Ketika semua kebutuhan pegawai terpenuhi, mereka merasa diperhatikan dan keinginan mereka terpenuhi selama bekerja, sehingga semangat dan kinerjanya dapat meningkat secara maksimal.

Ketika kebutuhan karyawan terpenuhi, motivasi mereka akan meningkat karena, pada intinya, orang terdorong untuk memperoleh barang-barang yang memungkinkan mereka memenuhi keinginan pribadi dan keluarga. Selain itu, motivasi muncul sebagai suatu kebutuhan dan pengganda kekuatan yang dapat mengeluarkan seluruh potensi pekerja. Nitisemito berpendapat bahwa produktivitas kerja yang rendah dan tingginya tingkat ketidakhadiran adalah tanda-tanda kurangnya motivasi. Alasan mengapa motivasi sangat penting adalah karena motivasi mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku manusia, mendorong orang untuk melakukan upaya terbaik dan berupaya mencapai tujuan mereka. Motivasi kerja merupakan pendorong kesediaan seorang pegawai untuk mengerahkan waktu, tenaga, dan kemampuannya untuk mengembangkan keahlian dan keterampilan guna melaksanakan berbagai tugas yang menjadi tanggung

jawabnya dan memenuhi kewajibannya guna memenuhi sasaran yang telah ditetapkan dan tujuan perusahaan.

Motivasi memegang peranan krusial yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin apabila ingin memastikan bahwa setiap anggota tim memberikan kontribusi dan tanggung jawab maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang karyawan tidak dapat bekerja dengan sukses jika dia tidak termotivasi untuk memenuhi kebutuhannya dengan cara terbaik. Dengan dorongan semangat yang diberikan oleh seseorang pemimpin karyawan lebih bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang maksimal dan seorang pemimpin Dengan mengetahui keinginan para pegawai, pemimpin dapat memberikan perhatian yang membuat mereka merasa dihargai, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka secara optimal.

Karena karyawan biasanya menemukan kepuasan dalam kinerja yang baik, Anda sebagai karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan Anda dengan baik dan dengan cara yang menyenangkan. Karyawan memiliki potensi untuk mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas, karena mereka telah didorong untuk bekerja dengan baik. Kemungkinan besar, mereka dapat mencapai tujuan perusahaan dengan efektif.

Selain semangat kerja, salah satu kriteria utama yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai adalah komitmen. Sejauh mana karyawan mampu mengartikulasikan tingkat keterlibatan mereka dalam organisasi dikenal sebagai komitmen karyawan. Karena komitmen merupakan jenis loyalitas yang lebih nyata yang dapat diamati dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, maka komitmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Adanya komitmen dapat menginspirasi seseorang untuk bekerja lebih baik atau sebaliknya menyebabkan seseorang berhenti karena kewajiban terhadap orang lain.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi adalah lembaga pemerintah yang bertugas dan bertanggung jawab memberikan layanan kepada masyarakat terkait pembuatan dokumen kependudukan di Kota Jambi. Berdasarkan perubahan Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 7

Tahun 2007 tentang Administrasi Kependudukan, digunakan Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 10 Tahun 2016 untuk membentuk Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi, Alasannya adalah lembaga pelaksana menangani hal-hal yang berkaitan dengan administrasi kependudukan, termasuk persyaratan untuk mencatat kejadian kependudukan dan mendokumentasikan kejadian penting, Memberikan layanan kepada penduduk terkait pelaporan peristiwa kependudukan, mencetak, menerbitkan, dan mendistribusikan dokumen kependudukan, mencatat hasil pencatatan sipil dan kependudukan, menjaga privasi dan keamanan data tentang peristiwa penting dan terkait kependudukan, serta mengonfirmasi dan mengautentikasi data dan informasi yang diserahkan penduduk untuk layanan ini.

Evaluasi kinerja karyawan dengan menggunakan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) tahun 2022 di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi mencakup aspek-aspek berikut:

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Hasil Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

No	Program kerja	Target	Realisasi	Pencapaian
1.	Terlaksananya Pengelolaan Barang Inventaris Dan Sarana Prasarana	17 Jenis	14 Jenis	82%
2.	Meningkatkan Pengelolaan Dokumen Kependudukan Pindah (SKPWNI)Datang (SKDWNI)	25.000 orang	21.674 orang	86%
3.	Meningkatkan Cakupan Dokumen Kependudukan (Ktp)	15.486 orang	15.486 orang	100%
4.	Terlaksananya Penerbitan Surat Keterangan Tempat Tinggal (SKTT)	144 orang	152 orang	105%
5.	Terlaksananya Penerbit Kartu Keluarga (KK)	10.400 dokumen	10.400 dokumen	100%

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi 2022

Dengan merujuk pada Tabel 1.1, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Jambi masih terlihat kurang optimal, pegawai masih belum melaksanakan tugas dengan sesuai apa yang sudah ditargetkan.

Adapun data absensi untuk ukuran kekuatan pendorong serta motivasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Absensi Pegawai Di Kantor Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Jambi

Bulan	Jlh pegawai (orang) A	Hari Kerja (perbulan) B	Jumlah Hari Kerja (hari) c	Absen (hari) d	TA (%) (d:c)x100
Januari	38	21	798	23	2,9%
Februari	38	18	684	17	2,4%
Maret	38	22	836	10	1,1%
April	38	19	722	26	3,6%
Mei	37	15	555	27	4,9%
Juni	36	21	756	32	4,2%
Juli	36	21	756	18	2,3%
Agustus	36	22	792	22	2,7%
September	35	22	770	30	3,8%
Oktober	35	21	735	18	2,4%
November	35	22	770	13	1,6%
Desember	35	12	420	5	1,1%

Sumber : Data olah 2023

Berdasarkan tabel 1.2 di atas terlihat Masih terdapat banyak pegawai yang datang terlambat atau belum kembali ke pekerjaan setelah waktu istirahat selesai. Beberapa pegawai juga terlambat datang dan tidak mengikuti apel pagi, sementara ada juga pegawai yang belum sepenuhnya maksimal dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Survey awal 10 orang pegawai mengenai tingkat komitmen kerja dari pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi dapat dijelaskan antara lain, yakni:

Tabel 1. 3 Survey Awal Tentang Komitmen Kerja

No	Pernyataan	Pendapat Responden				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
Komitmen afektif						
1.	Organisasi ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya	0	0	0	9	1
2.	Saya merasa terikat secara emosional terhadap organisasi	0	0	3	7	0
3.	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga organisasi	0	0	0	6	4
Komitmen Berkelanjutan						
4.	Saya khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa memiliki pekerjaan lain yang serupa	0	1	2	5	2
5.	Saya akan merasa sulit untuk meninggalkan organisasi, meskipun saya memiliki keinginan untuk melakukannya.	0	0	3	7	0

6.	Akan sangat merugikan bagi saya jika saya meninggalkan organisasi pada saat ini	1	2	1	6	0
Komitmen Normative						
7.	Saya berpikir bahwa saat ini orang cenderung sering beralih dari satu organisasi ke organisasi lain	0	3	3	4	0
8.	Saya tidak meyakini bahwa loyalitas harus selalu diberikan kepada satu organisasi	0	3	3	3	1
9.	Salah satu alasan pokok untuk tetap bekerja di organisasi ini adalah karena nilai-nilai yang penting, sehingga saya merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap bekerja di perusahaan	0	1	1	7	1
Jumlah		1	10	16	54	9
%		1,1%	11,1%	17,8%	60%	10%

Sumber : data diolah 2023

Keterangan:

STS: Sangat Tidak Setuju

TS: Tidak Setuju

KS: Kurang Setuju

S: Setuju

SS: Sangat Setuju

Dari data pada Tabel 1.3 di atas, terlihat respon responden terkait dengan komitmen pada pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Jambi peneliti terdapat masih ada pegawai yang kurang komitmen terhadap organisasi.

Berdasarkan dari latar belakang dari fenomena yang terjadi yaitu kinerja, motivasi, dan komitmen pegawai maka, penulis merasa tertarik untuk memilih judul penelitian tersebut. Oleh karena itu peneliti memilih judul: **“Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Jambi”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan data kinerja bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi masih terlihat kurang optimal, pegawai masih belum melaksanakan tugas dengan sesuai apa yang sudah ditargetkan. Kemudian data pada motivasi kerja yang dilihat dari absensi pegawai masih terlihat banyak terdapat pegawai yang datang terlambat atau belum kembali ke pekerjaan setelah waktu istirahat selesai. Kemudian juga pada survey awal pada komitmen kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Kota Jambi masih terdapat pegawai yang kurang berkomitmen pada instansi.

Berdasarkan latar belakang dari fenomena yang terjadi yaitu kinerja, motivasi, dan komitmen pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Jambi. Berdasarkan hal tersebut maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kinerja pegawai, motivasi kerja dan komitmen kerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Jambi?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Jambi?
3. Apakah komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Jambi?
4. Apakah motivasi dan komitmen kerja berpengaruh terhadap pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Jambi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan pokok penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi. tujuan-tujuan spesifik dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai, motivasi kerja dan komitmen kerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Jambi.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Jambi.
3. Untuk menguji pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Jambi.
4. Untuk menguji pengaruh motivasi dan komitmen kerja terhadap pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Jambi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, terkhusus pada bidang Sumber Daya Manusia serta diharapkan juga dapat menjadi rujukan bagi peneliti-peneliti selanjutnya.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat dan dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi kepala dinas, kepala bidang dan pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi.