

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting untuk menjalankan fungsi pemerintah dan mencapai tujuan mereka. Untuk menyediakan layanan publik yang berkualitas tinggi dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat, diperlukan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang efektif dan efisien. SDM pada instansi pemerintah menjadi subjek penelitian yang relevan dan penting dalam konteks ini. Penting bagi instansi pemerintahan, baik pada tingkat pusat ataupun daerah, untuk memberikan pelayanan publik yang adil dan berkualitas tinggi kepada semua warga negara. Jika sumber daya manusia dalam suatu instansi memenuhi tanggung jawab atas tugasnya, pegawai dapat memenuhi standar atau standar yang ditetapkan instansi. Begitu pula sebaliknya jika kualitas SDM kurang baik, maka kinerja pegawai juga semakin rendah (Hoar et al., 2021). Marzihan mengemukakan bahwa dalam menjalankan tugas, fungsi, dan wewenangnya, pemerintah desa sangat bergantung pada peran pelaksanaan administrasi pemerintahan. Administrasi ini dijalankan untuk mengelola berbagai kegiatan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan. (Rahmadi et al., 2023).

Kinerja pada instansi pemerintah adalah kunci untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif. Dalam MSDM yang efektif, tidak hanya pertimbangan rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan, tetapi juga faktor yang mempengaruhi suatu kinerja individu dan tim kerja. Kinerja sumber daya manusia menunjukkan seberapa baik MSDM di dalam instansi. Hasil pekerjaan, sikap dalam bekerja, dan

sifat individu pada diri seseorang yang berkaitan dengan pekerjaan dapat digunakan untuk mengukur kinerja instansi pemerintah. Kinerja pegawai sangat penting karena dapat mengindikasikan seberapa baik kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya (Arifa & Muhsin, 2018). Berdasarkan penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja individu mencerminkan keberhasilan dalam menjalankan tugas yang dilimpahkan. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan kedisiplinan dan motivasi yang dapat memengaruhi cara pencapaian kinerja yang optimal. Hal ini dapat dicapai melalui kerjasama dengan masyarakat dan pemerintah.

Disiplin kerja merupakan faktor penting yang mendukung kesuksesan kinerja. Salah satu faktor utama dalam menggapai tujuan pada perusahaan, karyawan, dan masyarakat adalah disiplin. Disiplin kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk melakukan semua tugas dengan baik. SDM dengan tingkat disiplin yang tinggi menjadi pondasi utama kinerja yang efektif dalam sebuah organisasi. Karyawan yang disiplin cenderung memiliki atribut penting untuk memelihara efisiensi dan produktivitas dalam lingkungan kerja (Rialmi, 2020). Faustyna dan Jumanı mengatakan bahwa semua karyawan diwajibkan untuk mematuhi peraturan kerja, termasuk kedisiplinan dalam memulai jam kerja tepat waktu, mengisi daftar hadir dengan benar, menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan secara tepat waktu, serta menciptakan dan menjaga suasana kerja yang tertib dan nyaman. (Ariesni & Asnur, 2021). Seperti yang disebutkan dalam penelitian (Ariesni & Asnur, 2021) tingkat disiplin kerja akan mendukung kinerja yang baik karena disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan untuk membentuk kepribadian

karyawan agar mereka dapat melakukan kinerja yang baik. Peraturan perusahaan dibuat untuk memastikan bahwa karyawan tepat waktu, mematuhi aturan perusahaan, berperilaku sesuai dengan tugas dan kewajibannya, dan mematuhi hukum dan peraturan lainnya. Kurangnya disiplin kerja dapat membahayakan kemajuan perusahaan.

Motivasi kerja adalah Pilihan perilaku yang diambil seseorang dalam bekerja, baik yang benar maupun yang salah, mencerminkan arah tindakan mereka. (Adhari, 2021). Memiliki motivasi adalah sesuatu yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja sesuai dengan tujuan dan tujuan perusahaan tempat mereka bekerja. Ini juga berasal dari bagaimana karyawan berperilaku terhadap lingkungan kerja dan kondisi kerja mereka (Wijayanto & Dotulong, 2017). Hasibuan mengemukakan, Berikut adalah parafrase dari kalimat tersebut motivasi memiliki peran krusial karena mendorong, mengarahkan, dan memacu perilaku seseorang untuk bekerja keras dengan antusiasme, demi mencapai hasil yang optimal. (Putra & Fernos, 2023). Adanya motivasi yang diberikan kepada karyawan adalah satu dari faktor yang mempengaruhi kinerja bagi yang dapat meningkatkan kinerja. Penelitian dari (Siringoringo et al., 2023) telah membuktikan bahwa motivasi kerja sangatlah berperan penting bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, juga dikenal sebagai Dukcapil, adalah lembaga pemerintah yang menangani masalah kependudukan dan pencatatan sipil di seluruh negara atau wilayah. Berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 85 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang mempunyai tugas

menyelenggarakan urusan Pamantasan bidang administrating kependudukan dan pencatatan sipil. Dukcapil memiliki fungsi yang sangat penting secara kenegaraan. Melalui pencatatan peristiwa kependudukan seperti kelahiran, kematian, perkawinan, dan perceraian, Dukcapil memberikan kepastian hukum bagi individu. Dokumen pribadi seperti Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan akta kelahiran digunakan sebagai bukti identitas dan status kependudukan dan mendukung pengakuan identitas dan hak warga negara.

Dalam konteks administrasi kependudukan, penting bagi pegawai Dukcapil Provinsi DKI Jakarta untuk memberikan kinerja yang optimal kepada lembaga pemerintahan. Adanya keluhan masyarakat mengenai kinerja pegawai yang dinilai terdapat adanya kesalahan data pada saat penginputan data pada dokumen dan belum selesainya digitalisasi data pada arsip membuat masyarakat mengeluhkan pelayanan yang lama dalam hal pengurusan dokumen ini.

Berdasarkan hasil wawancara kepada kepala bidang Dukcapil Provinsi DKI Jakarta, terdapat masalah kurangnya disiplin kerja pegawai yang dapat berpengaruh kepada kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari keterlambatan jam masuk kerja dengan berbagai alasan seperti macet dan keterlambatan masuk jam istirahat. Berikut tabel absensi pegawai Dukcapil Provinsi DKI Jakarta.

Tabel 1. 1 Daftar Absensi Pegawai

Tahun	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Terlambat
2021	246	35	11	16	30
2022	255	35	13	16	34
2023	244	37	10	22	42
TOTAL	745	107	34	54	106

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 terjadi adanya peningkatan keterlambatan pada daftar absensi pegawai dari tahun ke tahun. Tingkat kinerja yang berhasil apabila seorang pegawai mampu meningkatkan tingkat kedisiplinannya (Yadnya et al., 2022). Dengan demikian masalah kedisiplinan akan berdampak pada kinerja pegawai Dukcapil Provinsi DKI Jakarta.

Motivasi kerja akan berdampak kepada kinerja pegawai, dapat dilihat dari pegawai yang suka terlambat, tingginya tingkat keterlambatan yang menandakan bahwa pegawai kurang bersemangat dalam bekerja akan mengakibatkan turunnya kinerja pegawai. Selain itu, terdapat permasalahan lain pada motivasi seperti pegawai yang merasa jenuh terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Khususnya pada bagian arsip, pegawai mengeluhkan bahwa mereka merasa jenuh terhadap pekerjaan yang monoton dan lingkungan yang kurang menyenangkan. Rasa jenuh tersebut pegawai kurang bergairah dalam melaksanakan suatu pekerjaan hasilnya suatu pekerjaan yang dikerjakan tidak terlaksana dengan baik.

Adanya *research gap*, hasil penelitian oleh (Putra & Fernos, 2023) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. Namun, pada penelitian (Muna & Isnowati, 2022) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tetap Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta?
3. Apakah disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta

1.4 Manfaat Penulisan

1. Bagi peneliti

Mampu memperluas pemahaman dan pengetahuan terhadap permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai, khususnya yang berkaitan dengan permasalahan motivasi dan disiplin kerja.

2. Bagi instansi

Merupakan sumbangan dan masukan kepada pengelola instansi untuk mengoptimalkan motivasi dan disiplin kerja pegawai instansi serta upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dikaitkan dengan kinerja pegawai.

1.2 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang rinci mengenai penelitian yang dilakukan, telah disusun secara sistematis yang mencakup informasi tentang literatur dan permasalahan yang dibahas dalam setiap bab. Sistematika pembahasan penelitian ini adalah sebagai berikut.:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini memberikan penjelasan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan prosedur penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini memberikan penjelasan tentang dasar teori yang digunakan untuk menganalisis penelitian, serta penelitian sebelumnya, kerangka penelitian, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas variabel penelitian, prosedur untuk mengumpulkan sampel, jenis dan sumber data yang digunakan, dan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memberikan deskripsi objek penelitian, analisis data, dan diskusi tentang hasil pengolahan data.

BAB V : PENUTUP

Bab terakhir mengandung kesimpulan dari penelitian secara keseluruhan serta rekomendasi yang dibuat oleh peneliti untuk Perusahaan.

