

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia yang profesional dapat dikatakan sebagai faktor yang sangat menentukan yang akan memberikan pengaruh kepada komponen-komponen sistem lain. Jika sumber dayanya sudah baik dan ideal, unsur-unsur pendukung lainnya menjadi lebih gampang untuk digerakkan menjadi lebih baik. Semua itu pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi publik menjadi lebih baik. Sejak dikeluarkannya UU No. 22 Tahun 1999 yang kemudian direvisi dengan UU No. 32 Tahun 2004, pemerintah daerah secara terus menerus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan publik. Dalam meningkatkan pelayanan publik pemerintah daerah diberikan keleluasan untuk merancang dan menentukan sendiri jenis pelayanan yang dibutuhkan oleh masyarakat. Dengan kebijakan ini, pemerintah daerah diharapkan mampu memberikan kualitas pelayanan prima kepada masyarakat setempat untuk mencapai kemakmuran dan kesejahteraan lokal.

Dinas Penduduk dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) merupakan salah satu pelaksanaan pelayanan administrasi publik di wilayah Jawa Barat. Pelayanan kependudukan ini meliputi pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil. Pendaftaran penduduk meliputi pembuatan Kartu Keluarga (KK), Kartu Tanda Penduduk Elektronik (e-KTP), surat pindah, dan Kartu Identitas Anak (KIA), sedangkan pencatatan sipil meliputi pembuatan kutipan akta kelahiran, kutipan akta kematian, kutipan akta penceraian, pencatatan pengakuan anak dan pengesahan

anak, pencatatan perubahan nama, dan pencatatan perubahan kewarganegaraan. Salah satu pelaksanaan pelayanan publik, Disdukcapil Kota Cimahi juga dituntut untuk memberikan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan harapan dan keinginan masyarakat.

Keberhasilan peran lembaga pemerintah sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia aparatur yang kompeten, karena merekalah yang akan menjalankan berbagai tugas dan fungsi lembaga tersebut sesuai amanat undang-undang, yaitu sebagai aparatur sipil negara. Setiap lembaga tentu dibentuk dengan tujuan untuk mengutamakan kepentingan negara dan masyarakat. Namun, jika aparatur yang menjalankan fungsi lembaga tidak optimal karena kurangnya kompetensi, hal ini akan mempengaruhi pencapaian tujuan lembaga tersebut, di Indonesia, profesi sebagai Aparatur Sipil Negara sangat diminati, salah satu alasannya adalah adanya jaminan pensiun dan tunjangan kinerja yang dianggap menarik. Data mengenai jumlah Aparatur Sipil Negara di Provinsi dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Jumlah Aparatur Sipil Negara

| NO | Provinsi | Jumlah |
|----|----------------------|---------|
| 1. | Provinsi Jawa Timur | 315.288 |
| 2. | Provinsi Jawa Tengah | 291.317 |
| 3. | Provinsi Jawa Barat | 269.818 |

Sumber: <https://www.bkn.go.id/unggahan/2023/08/STATISTIK-ASN-Jun2023>.

Berdasarkan tabel 1.1 di Indonesia ada 3 provinsi terbesar jumlah Aparatur Sipil Negara. Provinsi pertama yang mempunyai Aparatur Sipil Negara terbanyak adalah provinsi Jawa Timur yaitu sebanyak 315.288, dan provinsi kedua adalah

jawa Tengah yaitu sebanyak 291.317, sedangkan Jawa Barat mempunyai aparatur sipil negara ke 3 terbanyak yaitu 269.818. Artinya provinsi Jawa Barat mempunyai jumlah aparatur sipil terendah dibandingkan 2 provinsi lainnya, dengan ini menunjukkan bahwa lemahnya kinerja pegawai dapat dipengaruhi dengan sedikitnya jumlah sumber daya manusia yang ada. Sebagai bagian terpenting dari reformasi birokrasi utama dalam upaya pengelolaan sebagai *human capital*, maka pengukuran kualitas adalah persyaratan utama.

Kota Cimahi masuk kewilayah jawa barat yang telah mengalami kemajuan pesat, terutama dalam hal pembangunan dan penambahan jumlah penduduk. Pada tahun 1990, penduduknya berjumlah 290.202 jiwa, dan meningkat menjadi 352.005 jiwa pada tahun 2000, dengan rata-rata pertumbuhan sebesar 2,12% per tahun. Perkembangan ini menyebabkan peningkatan beban tugas dan tanggung jawab dalam penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, serta pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan dalam aspek pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan masyarakat untuk meningkatkan taraf hidup serta kesejahteraan warga Kota Cimahi. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 29 tahun 1975 tentang pembentukan Kota Cimahi, kota ini memiliki posisi geografis yang strategis, baik dari segi ekonomi maupun sosial budaya, serta memiliki potensi yang baik di sektor industri, perdagangan, transportasi, dan pendidikan. Potensi ini menawarkan prospek yang baik untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan mempertimbangkan aspirasi yang berkembang di tengah masyarakat.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti pada bulan

April 2024 di Dinas Penduduk Pencatatan Sipil Kota Cimahi terdapat permasalahan terkait kepada kualitas kinerja tersebut yaitu belum memuaskannya kualitas pelayanan Disdukcapil Kota Cimahi dilihat dari adanya keluhan masyarakat tentang proses pembuatan produk layanan, seperti akta kelahiran, KK, dan KTP Elektronik (e-KTP). Permasalahan lain yang ditemui yaitu masih adanya masyarakat yang belum mengetahui persyaratan apa saja yang harus dibawa untuk mengajukan permohonan pembuatan produk layanan. Disamping itu, belum banyak masyarakat yang mengetahui bahwa Disdukcapil Kota Cimahi memiliki *website* resmi. Hal ini ditunjukkan dengan sedikitnya jumlah pertanyaan masyarakat yang masuk dan terjawab oleh pegawai. Dengan ini peneliti memutuskan untuk lebih meneliti terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kota Cimahi.

Oleh karena itu kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui budaya kerja yang ada dan berkembang di lingkungan organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan di lihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Kinerja pegawai merupakan hal yang penting bagi organisasi pemerintahan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai melihat sejauh mana pegawai dapat menjalankan tugas dan kewajiban dengan baik. Dalam setiap organisasi pemerintah, secara berkala penilaian kinerja dilakukan. Kinerja pegawai Disduk capil selaku aparatur sipil negara harus memenuhi standar penilaian kinerja berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 yang dapat dilihat pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Standar Kinerja Pegawai Disduk capil Kota Cimahi

| Rentang Nilai | Kriteria |
|---------------|---------------|
| 91% - 100% | Sangat baik |
| 76% - 90% | Baik |
| 61% -75% | Cukup |
| 50% - 60% | Kurang |
| ≤ 50% | Sangat kurang |

Sumber: Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa rentang nilai kinerja pegawai untuk 91% -100% adalah nilai tertinggi yang berkategori sangat baik dan rentang nilai kinerja pegawai $\leq 50\%$ adalah nilai terendah yang berkategori sangat kurang. Aspek penting kesuksesan suatu organisasi atau instansi adalah adanya pegawai yang mempunyai hasrat semangat dalam bekerja sehingga *outcome* atau hasil kerja yang memuaskan. Kinerja aparatur sipil negara harus ditingkatkan kinerjanya agar mampu mengayomi dan memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan optimal dalam menunjang pemerintahan. Namun, pada kenyataannya, tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi atau instansi. Berikut data hasil pengukuran kinerja dan realisasi

kinerja pada aspek per manajemen sumber daya manusia persatuan kerja perangkat daerah Jawa Barat pada tahun 2023:

Tabel 1.3
Pengukuran Kinerja dan Realisasi Kinerja Pada Aspek Per Manajemen Sumber Daya Manusia Per Satuan Kerja Perangkat Daerah Jawa Barat Pada Tahun 2023

| No | Instansi | Sasaran Kinerja | Target | Realisasi |
|----|---|--|--------|-----------|
| 1. | Dinas Sosial | Persentase PMKS yang memperoleh pemenuhan kebutuhan dasar, perlindungan, jaminan sosial, dapat hidup mandiri dan berfungsi sosial | 100% | 100% |
| 2. | Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat | Peningkatan Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, Administrasi Umum Perangkat Daerah dan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | 100% | 100% |
| 3 | Dinas Sumber Daya Air | Peningkatan kapasitas sumber daya air dan kinerja layanan irigasi. | 100% | 100% |
| 4. | Dinas Koperasi dan Usaha Kecil | Peningkatan koperasi yang berkualitas, produktivitas usaha mikro dan tata kelola Diskop-UKM | 100% | 99,41% |
| 5. | Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia | Peningkatan Profesionalisme ASN dan kualitas kinerja aparatur dan penyelenggara pelayanan publik | 100% | 99,33% |
| 6. | Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi | Peningkatan Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor, Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur dan Pendidikan dan pelatihan ketrampilan bagi pencari kerja | 100% | 98,47% |
| 7. | Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat | Meningkatnya akuntabilitas dan kinerja pemerintah daerah dan mengukur keberhasilan inspektorat dalam melakukan pencegahan dan pemberantasan | 100% | 98,15% |

| No | Instansi | Sasaran Kinerja | Target | Realisasi |
|-----|---------------------------------------|---|--------|-----------|
| | | korupsi di lingkungan pemerintah daerah provinsi jawa barat | | |
| 8. | Dinas Lingkungan Hidup | Meningkatnya Pengelolaan dan perlindungan lingkungan hidup, Meningkatkan Kinerja pengelolaan sampah dan Meningkatkan tata kelola Pemerintahan Instansi Dinas Lingkungan Hidup | 100% | 97,87% |
| 9. | Dinas Pemuda dan Olahraga | Peningkatan Perilaku Hidup Bersih dan Sehat dan Meningkatkan Kualitas Generasi Muda | 100% | 96,38% |
| 10. | Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan | Peningkatan keamanan pangan segar asal tumbuhan sesuai standar mutu, keamanan pangan dan Tingkat pemenuhan dukungan manajemen perkantoran | 100% | 96,94% |
| 11. | Dinas Perkebunan | Peningkatan Nilai Tambah dan Daya Saing Komoditas, Tersedianya Sarana Perkebunan yang Sesuai dengan Kebutuhan dan Perkebunan Pemberdayaan sumber daya pertanian/perkebunan | 100% | 95,24% |
| 12. | Dinas Komunikasi dan Informatika | Peningkatan Meningkatkan Tata Kelola Instansi DISKOMINFO, Terwujudnya eGovernment yang Terintegrasi dan Meningkatkan kualitas egovernment melalui peningkatan kualitas kinerja aparatur, tata kelola pemerintahan, dan penyelenggaraan pelayanan publik | 100% | 93,50% |

| No | Instansi | Sasaran Kinerja | Target | Realisasi |
|-----|--|--|-------------|---------------|
| 13. | Badan Pendapatan Daerah | Persentase PAD terhadap Pendapatan Daerah dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Bapenda | 100% | 90,33% |
| 14. | Dinas Perumahan dan Pemukiman | Peningkatan akses infrastruktur dasar permukiman, pelayanan perumahan dan permukiman serta pelaporan capaian kinerja dinas perumahan dan permukiman | 100% | 89,38% |
| 15. | Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa | Meningkatnya kapasitas kelembagaan masyarakat, kehidupan sosial budaya dan pengembangan partisipasi peserta swadaya masyarakat | 100% | 87,21% |
| 16. | Dinas Kehutanan | Peningkatan Produktivitas Hutan Melalui Penanaman, Pengkayaan Kawasan Hutan dan kualitas perencanaan pengelolaan hutan dalam rangka efektivitas pengelolaan hutan di tingkat tapak | 100% | 84,33% |
| 17. | Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah | Persentase perencanaan dan pelaporan capaian kinerja dan keuangan yang tepat waktu dan sesuai peraturan perundang-undangan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah | 100% | 82,27% |
| 18. | Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura | Kontribusi Lapangan Usaha Subsektor Tanaman Pangan dan Hortikultura Terhadap (PDRB) | 100% | 80,94% |
| 19. | Dinas Penduduk dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi | Peningkatkan urusan administrasi kependudukan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan | 100% | 79,42% |

Sumber: (Jabarprov.go.id,2023)

Berdasarkan Tabel 1.3 realisasi kinerja mengacu pada pencapaian sebenarnya dari suatu proyek, program, atau aktivitas dalam periode tertentu. Sedangkan target capaian kinerja yaitu tujuan atau sasaran yang ditetapkan sebelumnya untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam periode tertentu. Berdasarkan pernyataan diatas menunjukkan bahwa pengukuran kinerja dan realisasi kinerja di Dinas Penduduk dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi berada di urutan ke-19 dengan target 100%, dengan realisasinya yang belum mencapai target, yaitu 79,42%. Sehingga Dinas Penduduk dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi masih kurang 21,58% untuk mencapai target

Maka dari itu penulis akan melakukan penelitian di Dinas Penduduk dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi untuk dapat mengetahui permasalahan kinerja seperti apa yang terjadi disana yang mana menyebabkan Dinas Penduduk Pencatatan Sipil Kota Cimahi mendapatkan urutan terendah. Kemudian diperkuat bahwa kualitas pelayanan kinerja di Dinas Penduduk Pencatatan Sipil Kota Cimahi mengalami penurunan kinerja pegawai pada tahun 2023 per triwulan periode Januari – Desember yang dapat dilihat pada tabel 1.4 berikut.

Tabel 1. 4
Rekapitulasi kinerja pegawai Disdukcapil Kota Cimahi
Tahun 2023 Per triwulan periode Januari – Desember 2023

| No | Periode | Rata-Rata Nilai SKP | Rata-Rata Nilai Perilaku Kerja | Jumlah | Kategori |
|----|--------------------|---------------------|--------------------------------|--------|----------|
| 1 | Januari – Maret | 39,00 | 20,45 | 59,45 | Kurang |
| 2 | April – Juni | 47,36 | 28,89 | 76,25 | Baik |
| 3 | Juli – September | 42,65 | 22,37 | 65,02 | Cukup |
| 4 | Oktober – Desember | 28,80 | 24,64 | 53,44 | Kurang |

Sumber : Data Sekunder Disdukcapil Kota Cimahi (2023)

Berdasarkan Data Tabel 1.4, hasil rekapitulasi rata-rata kinerja pegawai Disdukcapil Kota Cimahi pada periode Januari – Maret menunjukkan angka sebesar 59,45% dengan kategori kurang. Pada periode April – Juni, kinerja pegawai meningkat menjadi 76,25% dengan kategori baik. Namun, pada periode Juli – September, angka kinerja turun menjadi 65,02% dengan kategori cukup, mengindikasikan adanya masalah dalam kinerja pegawai Disdukcapil Kota Cimahi karena penurunan ini belum memenuhi target. Pada periode Oktober – Desember, kinerja kembali turun menjadi 53,44% dengan kategori kurang. Penurunan ini dipicu oleh kurangnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang mengakibatkan pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan, hal tersebut mampu memicu kinerja yang kurang optimal.

Salah satu faktor penting dalam keberhasilan sebuah organisasi atau instansi adalah memiliki pegawai yang berkompeten dalam bekerja sehingga mampu menghasilkan kinerja yang memuaskan. Agar mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat dan mendukung jalannya pemerintahan, kinerja pegawai harus terus ditingkatkan. Namun, dalam realitanya, tidak semua pegawai memiliki kemampuan, keterampilan, dan semangat kerja yang sesuai dengan harapan organisasi. Oleh karena itu, pegawai dianggap sebagai aset penting bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Pegawai yang kurang kompeten dapat menghambat pencapaian tujuan tersebut. Untuk mencapai standar kinerja yang diinginkan, organisasi perlu memiliki manajemen yang baik dalam mengelola pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta kompetensi pegawai, sehingga berbagai karakteristik pegawai dapat diarahkan menuju kinerja yang optimal.

Selanjutnya untuk mengukur dan melihat kondisi awal dari kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi, peneliti melakukan pembagian kuisioner pra-survey kepada 30 responden yaitu pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi secara acak dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.5 berikut ini.

Tabel 1.5
Hasil Pra-Survey Kinerja Pegawai Disdukcapil Kota Cimahi

| Variabel | Dimensi | Tingkat kesetujuan | | | | | | |
|--|-----------------|--------------------|---|----|----|-----|-------------|-------------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | Jumlah Skor | Rata-rata |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| Kinerja pegawai | Kualitas kerja | 7 | 5 | 6 | 9 | 3 | 94 | 3,1 |
| | Kuantitas kerja | 4 | 3 | 19 | 3 | 1 | 96 | 3,2 |
| | Tanggung jawab | 3 | 2 | 20 | 5 | 0 | 93 | 3,1 |
| | Kerjasama | 2 | 3 | 11 | 13 | 1 | 82 | 2,7 |
| | inisiatif | 2 | 8 | 10 | 7 | 3 | 89 | 2,9 |
| Skor rata-rata Kinerja Karyawan | | | | | | | | 3.00 |
| Total = Nilai X Frekuensi | | | | | | | | |
| Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30 Orang) | | | | | | | | |
| Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pernyataan | | | | | | | | |

Sumber : Hasil olah data kuisioner pra-survey oleh peneliti (2024)

Berdasarkan Hasil Pra-survey Tabel 1.5 di atas dapat dilihat hasil rata-rata dari pra-survey yang dilakukan peneliti mendapatkan skor sebesar 3,00, yang mana menunjukkan bahwasanya kinerja pegawai masih belum memenuhi kriteria ideal, jika dilihat dari dimensi yang mendapatkan skor rata-rata terendah yaitu dimensi kerjasama, sudah seharusnya para karyawan mampu mengutamakan kerjasama untuk menyelesaikan pekerjaannya. Melalui kerjasama diharapkan mampu menjadikan karyawan lebih kritis dan peduli terhadap apa yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawab mereka dalam meningkatkan kinerja.

Penurunan hasil kinerja pegawai pada Dinas Penduduk Pencatatan Sipil Kota Cimahi yaitu ditunjukkan dengan tidak tercapainya target-target yang di

berikan dan ditetapkan oleh perusahaan kepada para pegawai dan hal tersebut berdampak tidak baik pada perusahaan namun dengan adanya program Sistem Manajemen Kinerja (SMK) yang menuntut para pegawai untuk selalu siap sedia berkompotensi dan memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaan. Data tersebut diperkuat oleh hasil wawancara peneliti dengan salah satu pimpinan yang menyatakan bahwa karyawan harus memiliki kemampuan berkompotensi agar target-target yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai.

Masalah tentang kinerja pegawai merupakan masalah yang perlu diperhatikan dalam organisasi, karena kinerja pegawai akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas organisasi dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman. Oleh karena itu, memiliki sumber daya manusia (pegawai) yang berkualitas sangat dibutuhkan agar visi, misi serta tujuan organisasi dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan menjadi semakin baik. Berdasarkan penelitian dari Latief *et al.*, (2019) disebutkan ada beberapa masalah yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan di sebuah perusahaan baik berasal dari pribadi karyawan maupun yang berasal dari lingkungan perusahaan tempat karyawan bekerja yaitu motivasi kerja, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja, etos kerja, knowledge sharing dan disiplin kerja.

Untuk mengetahui faktor apa saja yang dianggap mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai Dinas Penduduk dan Pencatatan sipil Kota Cimahi, peneliti terlebih dahulu melakukan pembagian kuisioner pra-survey kepada 30 responden yaitu

pegawai di Dinas Penduduk dan Pencatatan sipil Kota Cimahi. Berikut ini adalah hasil rekapitulasi pra-survey kondisi kinerja pegawai di Dinas Penduduk dan Pencatatan sipil Kota Cimahi:

Tabel 1.6
Faktor-faktor Yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Penduduk dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi

| Variabel | Diemensi | Tingkat Kesetujuan | | | | | Jumlah Skor | Rata-Rata |
|-----------------------|---|--------------------|-------|--------|--------|---------|-------------|-----------|
| | | SS (5) | S (4) | KS (3) | TS (2) | STS (1) | | |
| Kompensasi | Gaji | 4 | 16 | 5 | 3 | 2 | 107 | 3,6 |
| | Bonus | 4 | 19 | 4 | 3 | 0 | 111 | 3,7 |
| | Tunjangan | 9 | 15 | 4 | 2 | 0 | 121 | 4,0 |
| | Penghargaan | 5 | 19 | 4 | 1 | 1 | 116 | 3,9 |
| | Fasilitas | 4 | 17 | 5 | 3 | 1 | 110 | 3,7 |
| | Skor rata-rata Kompensasi | | | | | | | |
| Pelatihan | Instruktur | 12 | 17 | 1 | 0 | 0 | 131 | 4,4 |
| | Peserta | 7 | 18 | 5 | 0 | 0 | 122 | 4,1 |
| | Materi | 12 | 14 | 3 | 1 | 0 | 134 | 4,5 |
| | Metode | 11 | 13 | 4 | 2 | 0 | 123 | 4,1 |
| | Tujuan | 14 | 16 | 0 | 0 | 0 | 134 | 4,5 |
| | Sasaran | 5 | 19 | 0 | 0 | 0 | 119 | 4,0 |
| | Skor rata-rata Pelatihan | | | | | | | |
| Kompetensi Organisasi | Pengetahuan | 4 | 3 | 13 | 7 | 3 | 88 | 2,9 |
| | Keterampilan | 3 | 5 | 12 | 6 | 4 | 87 | 2,9 |
| | Sikap | 3 | 4 | 12 | 9 | 2 | 87 | 2,9 |
| | Skor rata-rata Kompetensi Organisasi | | | | | | | |
| Kepemimpinan | Motivasi Inspirasi | 9 | 11 | 5 | 3 | 2 | 112 | 3,7 |
| | Motivasi Intelek | 7 | 9 | 6 | 5 | 3 | 102 | 3,4 |
| | Pertimbangan Individual | 8 | 16 | 5 | 1 | 0 | 121 | 4,0 |
| | Skor rata-rata Kepemimpinan | | | | | | | |
| Budaya Kerja | Keberanian Mengambil Resiko | 4 | 5 | 12 | 7 | 2 | 92 | 3,0 |
| | Perhatian Pada Hal-hal Rinci | 3 | 8 | 14 | 3 | 2 | 97 | 2,7 |
| | Orientasi Hasil | 2 | 4 | 9 | 9 | 6 | 77 | 2,8 |
| | Orientasi Tim | 2 | 3 | 12 | 12 | 1 | 83 | 2,6 |
| | Keagresifan | 1 | 3 | 11 | 13 | 2 | 78 | 2,6 |
| | Stabilitas | 3 | 2 | 13 | 10 | 2 | 84 | 2,8 |

| | | | | | | | | |
|------------------|--|---|----|----|---|---|-----|-------------|
| | Orientasi Individu | 5 | 2 | 11 | 6 | 6 | 84 | 2,8 |
| | Skor rata-rata Budaya Kerja | | | | | | | 2,88 |
| Lingkungan Kerja | Lingkungan Fisik | 7 | 14 | 7 | 1 | 1 | 115 | 3,8 |
| | Lingkungan Non Fisik | 5 | 12 | 7 | 4 | 2 | 104 | 3,5 |
| | Skor rata-rata Lingkungan Kerja | | | | | | | 3,65 |

Sumber : Hasil olah data kuisioner pra-survey oleh peneliti (2024)

Berdasarkan data pra-survey pada tabel 1.6 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan pegawai mengenai 6 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Penduduk Pencatatan Sipil Kota Cimahi yang mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu variabel Budaya Kerja, dan Kompetensi Organisasi memperoleh skor rendah kedua setelah budaya kerja. Pada variabel Budaya Kerja dengan skor rata-rata 2,88 dan variabel Kompetensi Organisasi dengan skor rata-rata 2,9. Hal ini menunjukkan bahwa dimana kedua variabel tersebut ini yang menjadi faktor utama dari kinerja pegawai yang bermasalah. Hal tersebut didukung dari hasil pra-survey sementara yang dilakukan peneleiti. Dimensi terendah dihasilkan dari dimensi orientasi tim dengan skor rata-rata 2,6. Pegawai harus lebih bekerja sama dan saling berbagi pengetahuan mereka masing-masing, karena dengan itu akan menjadikan sebuah proses penyampaian dan pembagian informasi berjalan lancar.

Orientasi tim menjadi salah satu acuan para pegawai untuk mampu bekerja sama secara total dan memberikan pelayanan secara optimal, namun pada kenyataanya orientasi tim di Dinas Pendudukan dan Pencatatan sipil Kota Cimahi belum berjalan lancar ini dibuktikan dengan adanya pegawai yang masih mendahulukan kepentingan pribadi, bermalasan-malasan ketika jam kerja, kurangnya inisiatif dalam pekerjaan, banyak pegawai yang kurang disiplin, serta kurangnya komunikasi dan pembagian pengetahuan antar pegawai. Jika hal ini didiamkan

begitu saja maka akan sangat berpengaruh pada kinerja instansi untuk mencapai target yang telah direncanakan atau ditetapkan.

Berdasarkan hasil pra survei dan wawancara, variabel yang menjadi penyebab dan mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai yaitu variabel Budaya Kerja. Banyaknya pegawai yang masih mendahulukan ego masing-masing, enggan untuk berbagi pengetahuan dan keterlambatan dalam penyampaian informasi serta enggan untuk belajar akan hal baru menjadikan kinerja pegawai menurun. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai berikutnya adalah Kompetensi Organisasi, berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.6 mengenai variabel Kompetensi Organisasi yang dilakukan di Dinas Penduduk dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi dapat dilihat bahwa variabel Kompetensi Organisasi mendapatkan urutan kedua terendah setelah Budaya Kerja dengan skor rata-rata 2,9 hal ini menunjukkan bahwasanya terdapat masalah yang mempengaruhi kinerja pegawai selain dari Budaya Kerja yaitu Kompetensi Organisasi.

Melihat hasil dari kuisioner tersebut terlihat jelas penyebab dari penurunan kinerja pegawai di Dinas Penduduk dan Pencatatan sipil Kota Cimahi terletak pada variabel Budaya kerja dan Kompetensi Organisasi hal inilah yang akan menjadi upaya untuk menjadikan landasan penelitian. Upaya untuk menjadikan landasan penelitian dengan tujuan memperkuat penelitian ini, maka dengan itu peneliti menggunakan kuisioner untuk mengukur dan mengetahui variabel kompetensi organisasi dan budaya kerja di Dinas Penduduk dan Pencatatan sipil Kota Cimahi.

Dari data yang peneliti dapatkan peneliti memutuskan untuk menggunakan di Dinas Penduduk dan Pencatatan sipil Kota Cimahi sebagai objek untuk penelitian

penulis, dikarenakan penulis mendapati adanya masalah di kinerja pegawai khususnya di Dinas Penduduk dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi yang mengalami penurunan kinerja pegawai dalam satu tahun terakhir. Peneliti mengindikasikan bahwa penurunan kinerja pegawai pada di Dinas Penduduk dan Pencatatan sipil Kota Cimahi di pengaruhi oleh beberapa faktor.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Kerja dan Kompetensi Organsisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penduduk dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi dan rumusan masalah yaitu salah satu proses penting dalam pembuatan sebuah penelitian. Identifikasi masalah bertujuan agar peneliti ataupun pembaca mendapatkan sejumlah masalah yang berhubungan dengan judul dari sebuah penelitian, sedangkan rumusan masalah penelitian yaitu pertanyaan penelitian yang mana pertanyaan tersebut mengarahkan kepada apa sebenarnya yang ingin dikaji atau dicari tahu. Berdasarkan latar belakang peneliti yang telah diuraikan di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan berbagai masalah yang akan dilakukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat diindikasikan terjadi masalah mengenai kinerja pegawai pada Dinas Penduduk dan

Pencatatan Sipil Kota Cimahi, masalah yang terjadi diduga diakibatkan oleh faktor Budaya Kerja yang kurang baik dan Kompetensi organisasi yang belum maksimal.

Adapun permasalahan yang terjadi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kota Cimahi yaitu sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai
 - a. Belum terjalinnya kerjasama antar pegawai dalam penyelesaian pekerjaan.
 - b. Belum ada inisiatif dari pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan.
 - c. Menurun nya tingkat kualitas kerja antar pegawai.
2. Budaya Kerja
 - a. Pegawai kurang bekerja sama dan tidak saling berbagi pengetahuan mereka.
 - b. Dalam orientasi individu masih banyak pegawai yang lebih mementingkan ego pribadi dibandingkan kepentingan bersama.
 - c. Menurunnya tingkat keagresifan pada pegawai dalam menjalankan tugas.
3. Kompetensi Organisasi
 - a. Kurangnya pengetahuan pegawai terhadap instansi.
 - b. Pegawai kurang memiliki keterampilan yang baik pada setiap menjalankan tugas.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan Identifikasi Masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya kerja pada Dinas Penduduk dan Pencatatan Sipil Kota

Cimahi.

2. Bagaimana kompetensi organisasi pada Dinas Penduduk dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi.
3. Bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Penduduk dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi.
4. Seberapa besar pengaruh budaya kerja dan kompetensi organisasi terhadap kinerja pegawai secara simultan maupun parsial di Dinas Penduduk dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah yang telah diuraikan, peneliti akan lanjut menjelaskan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Budaya kerja di Dinas Penduduk dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi
2. Kompetensi organisasi di Dinas Penduduk dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi
3. Kinerja Pegawai di Dinas Penduduk dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi
4. Besarnya Pengaruh Budaya Kerja dan Kompetensi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penduduk dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan yang akan

menggunakan penelitian ini. Kemudian diharapkan dapat memberikan kegunaan baik secara teoritis maupun praktis, seperti yang akan dipaparkan berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi mahasiswa Universitas Pasundan dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya yang sejenis, dan dapat mengetahui definisi dari Budaya Kerja dan Kompetensi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagi Peneliti
 - a. Sebagai alat untuk dapat mengimplementasikan teori-teori yang diperoleh selama kuliah.
 - b. Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dan melatih kemampuan dalam menganalisis sebuah masalah.
2. Bagi Instansi
 - a. Sebagai harapan yang akan menjadikan salah satu bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan berguna sebagai masukan bagi perusahaan yang bersangkutan di masa yang akan datang.