

# **BAB I**

## **LATAR BELAKANG**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Grobogan merupakan instansi pemerintah yang memberikan pelayanan kepada masyarakat tentang dokumen kependudukan dan pencatatan sipil yang merupakan hak setiap penduduk Kabupaten Grobogan. Keberhasilan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Grobogan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tergantung dari kinerja pegawai yang ada didalamnya.

Kinerja pegawai akan berpengaruh terhadap tujuan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yaitu meningkatkan pelayanan dibidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil. Dimana kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya dan sebuah penggambaran mengenai sampai sejauhmana suatu program atau kebijakan sudah dilaksanakan sesuai perencanaan dan tujuan yang telah ditetapkan.

Pengukuran kinerja pegawai dilakukan dengan menggunakan penilaian prestasi kerja atas sasaran kinerja pegawai (SKP) yang sudah disusun dan dilaksanakan setiap tahunnya. Setiap pegawai mempunyai penilaian prestasi kerja yang berbeda-beda sehingga dengan penilaian kinerja akan diketahui kualitas dan kuantitas pegawai yang telah bekerja apakah sesuai dengan

sasaran yang dicapainya. Hasil dari penilaian prestasi kerja akan mendapatkan kompensasi salah satunya berupa tambahan penghasilan. Penilaian prestasi kinerja pegawai dapat memotivasi untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau meningkatkan kinerja lebih tinggi.

Kinerja pegawai perlu dilakukan evaluasi dan penelitian terhadap kualitas, kuantitas pekerjaan maupun motivasinya agar kebijakan yang diambil pada masa depan mampu meningkatkan kinerja pegawai dan meminimumkan faktor yang dapat menurunkan kinerja pegawai.

Mangkunegara (2017:9) mengungkapkan kinerja adalah kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang dapat dilaksanakan oleh seorang pegawai sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2018:260) kinerja merupakan hasil kerja seorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Zainal, dkk (2014:408), menyatakan tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi: 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai. 2) Pemberian imbalan yang sesuai 3) Mendorong pertanggungjawaban dari pegawai. 4) Untuk pembeda yang satu dengan yang lain. 5) Pengembangan SDM yang salah satunya adalah motivasi kerja pegawai. Atas dasar fenomena diatas, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli maka dalam penelitian ini akan dikaji tentang kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Grobogan.

Salah satu cara peningkatan kinerja pegawai adalah dengan meningkatkan motivasi pegawai untuk memiliki kinerja yang baik. Motivasi merupakan keinginan/perilaku seseorang melakukan sesuatu akibat dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri seorang pegawai. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan pegawai untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya.

Fenomena yang terjadi terkait dengan motivasi pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Grobogan yaitu masih ada pegawai yang bekerja sesuai dengan kemauan sendiri seperti datang dan pulang tidak sesuai jadwal, masih ada pegawai yang bekerja dengan tidak sungguh sungguh, masih ada sebagian pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan kewajibannya.

Seorang pegawai Dispendukcapil memiliki motivasi kerja yang baik maka berdampak positif bagi dirinya sendiri seperti terpenuhinya kebutuhan aktualisasi diri sehingga menguntungkan dalam diri setiap pegawai. Motivasi juga akan berdampak pada kinerja, semakin pegawai mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja maka kinerja akan meningkat dan pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih optimal, tetapi apabila pegawai kurang termotivasi dalam bekerja maka kinerja akan menurun.

Mangkunegara (2017:93) mengemukakan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya”. Sedangkan menurut Sutrisno (2013:109) “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu

motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”.

Sutrisno (2013:116) mengemukakan fakto-faktor motivasi sebagai berikut: Faktor Intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain: Keinginan untuk dapat hidup, Keinginan untuk dapat memiliki, Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Keinginan untuk memperoleh pengakuan, Faktor Ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, diantaranya adalah: Kondisi lingkungan kerja kompensasi, supervisi yang baik oleh pimpinan, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemauan dalam membentuk keahlian dan ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah di tetapkan (Siagian P, 2008:138).

Hasil penelitian dengan tema pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja telah banyak dilakukan studi oleh para peneliti terdahulu. Studi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dinyatakan dalam temuannya memiliki pengaruh signifikan diantaranya Rumondor dkk. (2016), Kuddy (2017), Susanto (2016), Siagian dan Pranoto (2019), Widodo (2017), Permadi, dkk (2018).

Studi oleh peneliti yang lain mengemukakan dalam hasil penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja diantaranya

Munparidi (2012), Sidanti (2015), Rachman (2016), Marjaya dan Pasaribu (2019).

Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu maka akan diuji peran motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Grobogan

Supervisi dari pimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan atau melemahkan motivasi kerja seorang pegawai. Pimpinan sebagai penanggungjawab dalam menjalankan program kegiatan yang ada di Dispendukcapil, sehingga berjalan dan tidaknya sebuah program kegiatan tergantung kepada pimpinan. Pemimpin yang baik akan memberikan kesempatan untuk berdialog, memberikan kesempatan para pegawai melaksanakan tugas dengan kreativitasnya masing masing. Pimpinan sangat memperhatikan partisipasi pegawai dalam melaksanakan tugas.

Pelayanan administrasi kependudukan kepada masyarakat, sering kali timbul masalah yang harus diselesaikan dimana faktor pimpinan memegang peranan penting dalam menyelesaikan masalah tersebut, yaitu pimpinan bertanggungjawab memberikan arahan dan mencari solusi terhadap masalah yang terjadi. Pemimpin dengan kecerdasan, ketegasan serta kepercayaan diri yang baik akan dapat memberikan motivasi kepada bawahannya untuk bekerja dengan baik.

Fenomena yang terjadi adalah banyaknya pengaduan masyarakat terkait dengan pelayanan kependudukan, dimana permasalahan pelayanan

kependudukan tersebut terkait dengan kepastian waktu pelayanan, permasalahan penerbitan dokumen kependudukan yang tidak jelas dan sebagainya. Pengaduan tersebut membutuhkan peran seorang pemimpin untuk menyelesaikan permasalahan yang muncul. Peran penting kepemimpinan tersebut antara lain melakukan arahan, pengawasan, dan inisiatif pemecahan masalah, sehingga dengan peranan tersebut akan memberikan berdampak terhadap motivasi kerja pegawai dan pada gilirannya juga memiliki dampak secara langsung terhadap kinerja pegawai Dispendukcapil.

Fahmi (2016:15) mengemukakan kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Handoko (2013:292) kepemimpinan merupakan kemampuan yang di punyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai tujuan dan sasaran.

Sutrisno (2013:213) “Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengann memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”. Hasibuan (2013:70) mendefinisikan “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”

Hasil penelitian dengan tema pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja telah banyak dilakukan studi oleh para peneliti terdahulu. Studi pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja dinyatakan dalam temuannya

memiliki pengaruh signifikan yaitu Susanto (2016), Widodo (2017) Harahap dan Khair (2019).

Studi terkait pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, juga telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, yang menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja antara lain Rumondor, dkk (2016), Kuddy (2017), Susanto (2016), Widodo(2017), Rahardjo (2014).

Hasil studi yang berbeda dilakukan oleh peneliti lainnya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja diantaranya Rahardjo (2014), lawasa (2013). Peneliti lain yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja antara lain Munparidi (2012), Marjaya dan Pasaribu (2019), Permadi, dkk (2018), Febrianingsih, dkk (2019).

Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu maka akan diuji peran kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatan Sipil Kabupaten Grobogan.

Disiplin kerja terhadap peraturan yang berlaku merupakan salah satu faktor peningkatan motivasi kerja dan kinerja pegawai dimana ini merupakan kunci keberhasilan sebuah pelayanan. Dispendukcapil Kabupaten Grobogan merupakan instansi pelayanan yang berhubungan langsung dengan masyarakat, apabila pegawai datang tidak tepat waktu dan dalam penyelesaian

pekerjaan tidak sesuai dengan jadwal yang ditentukan maka hal tersebut dapat mencerminkan bahwa kinerja pelayanan tidak baik.

Fenomena yang terjadi setiap pagi sebelum pelayanan dimulai, sudah terjadi penumpukan antrian pemohon untuk mendapatkan pelayanan dokumen kependudukan, pemohon sudah banyak memenuhi halaman parkir maupun teras kantor padahal pintu pelayanan belum dibuka. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin pegawai untuk datang dan melaksanakan pelayanan kepada masyarakat menjadi sangat penting.

Disiplin kerja pegawai Dispendukcapil merupakan hal penting dalam membentuk motivasi dan pelaksanaan kinerja pegawai. Pegawai dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan selalu termotivasi untuk menaati peraturan yang ada, berusaha untuk bekerja dengan efektif dan sesuai dengan waktu yang di tentukan walaupun tanpa diawasi oleh pimpinan. Sedangkan seorang pegawai dengan tingkat kedisiplinan yang kurang akan senantiasa datang maupun pulang kerja tidak tepat waktu, berusaha menunda-nunda pekerjaan dan selalu menggunakan jam kerja untuk melaksanakan kegiatan yang di luar pekerjaan dan menggunakan sumberdaya dengan tidak optimal.

Henry Simamora dalam Sari (2013:610) Disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan. Tindakan disipliner yang



efektif terpusat pada perilaku karyawan yang salah, bukan pada diri karyawan sebagai pribadi”.

Siswanto (2013:291) menyatakan bahwasannya “disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”. Menurut Hasibuan (2016:193) bahwa “disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Sutrisno (2016:89) mengatakan bahwa “disiplin pegawai adalah perilaku seorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis”

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan motivasi kerja oleh Sidanti (2015), Anggrainy, dkk (2018) sedangkan yang menyatakan tidak ada pengaruh signifikan antara lain Rachman (2016), Heryanto (2019). Sedangkan penelitian terdahulu dengan tema disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja diantaranya Rumondor, dkk (2016), Kuddy ( 2017 ), Permadi, dkk (2018) dan yang berpengaruh tidak signifikan diantaranya Satedjo Dan Kempa (2017), Heryanto (2019)

Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu maka akan diuji peran disiplin kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Grobogan.

Pemberian kompensasi kepada pegawai harus seiring dengan peningkatan kinerja pegawai. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai diharapkan akan mampu memberikan dampak motivasi dalam bekerja, juga akan berdampak terhadap perilaku kinerja. Semakin baik tatalaksana pemberian kompensasi akan berdampak baik terhadap motivasi terutama untuk tidak melakukan pungutan liar dan korupsi serta dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupten Grobogan merupakan instansi pelayanan dimana sering mendapatkan stigma di masyarakat dengan adanya pungutan liar. Pemberian kompensasi merupakan bagian dari upaya mencegah tindak korupsi di kalangan birokrasi pemerintah dan diharapkan mampu meningkatkan kinerja para aparatur. Undang-Undang No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa Kompensasi dibayarkan sesuai pencapaian kinerja.

Fenomena yang terjadi masih terdapat laporan dari masyarakat bahwa oknum Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Grobogan masih melakukan pungutan liar terhadap pelayanan dokumen kependudukan yang dilaksanakan. Pungutan tersebut tidak hanya dilakukan oleh oknum tenaga harian lepas tetapi juga dilakukan oleh pegawai negeri sipil. Pemberian

kompensasi mengandung hubungan professional dimana tujuan pegawai bekerja adalah mencukupi kebutuhan dan pegawai menjalankan pekerjaan sesuai dengan tujuan instansi yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat tanpa adanya pungutan lain sesuai aturan yang berlaku.

Pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh pegawai karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras pegawai, dapat memotivasi pegawai sehingga lebih bersikap professional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat.

Hasibuan (2012:118) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Di dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan atas jasa mereka kepada pemerintah.

Suparyadi (2015:271) menyatakan bahwa kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial. Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil penelitian yang relevan dilakukan yang menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa kompensasi Siagian dan Pranoto (2019), Widodo (2017), Harahap dan Khair (2019), Anggrainy, dkk (2018) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Sedangkan hasil penelitian Susanto (2016), Juliningrum dan Sudiro (2013) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Susanto (2016), Siagian dan Pranoto (2019), Widodo (2017), Satedjo Dan Kempa (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian Afnita, dkk (2016), Febrianingsih, dkk (2019), Sudiro (2013) menunjukkan kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu maka akan diuji pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Grobogan

Studi ini mengambil obyek para pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Grobogan, dari dimensi respon atau sikap mereka dalam menanggapi angket yang dibagikan oleh peneliti, respon tersebut merupakan gambaran perilaku pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil secara heterogen terkait variabel penelitian. Penetapan variabel penelitian berdasarkan observasi yang telah dilakukan dalam studi ini, sehingga memberikan asumsi dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya dari

obyek penelitian yaitu pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Grobogan. Dari latar belakang masalah yang dibangun oleh peneliti, digunakan dasar dalam merumuskan masalah penelitian, tujuan penelitian dan membangun hipotesis penelitian.

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah tersebut di mana diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, mendorong peneliti untuk mengambil judul penelitian “**Peran Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Grobogan**”.

## **B. Perumusan Masalah Penelitian**

### 1. Perumusan Masalah

- a. Apakah kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Grobogan.
- b. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Grobogan
- c. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Grobogan

- d. Apakah kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Grobogan.
- e. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Grobogan
- f. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Grobogan
- g. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Grobogan

### **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris dan menganalisis:

- a. Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Grobogan.
- b. Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Grobogan
- c. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Grobogan

- d. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Grobogan.
- e. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Grobogan
- f. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Grobogan
- g. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Grobogan

## 2. Kegunaan Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan mampu memberikan kegunaan maupun manfaat sebagai berikut :

### a. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menjadikan masukan bagi peningkatan dan perbaikan kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi, sehingga dapat menimbulkan motivasi kerja serta meningkatkan kinerja pegawai di Dispendukcapil Kabupaten Grobogan. Sebagai dasar referensi dan replikasi penelitian bagi peneliti lain yang mengambil tema yang sama dengan penelitian ini.

### b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadikan bahan pertimbangan kebijakan mengenai keterkaitan pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dispendukcapil Kabupaten Grobogan