

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jakarta Pusat

Guntoro Muhammad Widito¹⁾, Anjar Dwi Astono²⁾

Manajemen, Fakultas Bisnis dan Komunikasi, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis
Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta 13210

¹⁾ Email: guntorowidi@gmail.com

²⁾ Email: anjar.astono@kalbis.ac.id

Abstract: Public services are services that are the responsibility of the government to its citizens. This responsibility has been mandated in the 1945 Constitution. The purpose of providing public services is the fulfillment of the basic rights needs of every citizen and resident of a product, service and or administrative service provided by the government related to the public interest. In the era of decentralization and the current stronger democratization, the demands for public service responsibilities are also getting stronger and more prominent. Therefore, work discipline and motivation are very important employees to be able to produce good work performance and serve the community with passion and heart sincerely so that the community can be helped quickly and also get a positive image from the community itself.

Keywords: Work Discipline, Motivation, Work Performance

Abstrak: Pelayanan publik merupakan pelayanan yang menjadi tanggung jawab pemerintah kepada warganya. tanggung jawab ini telah diamanatkan dalam undang-undang dasar 1945. tujuan pemberian pelayanan publik adalah pemenuhan kebutuhan hak-hak dasar setiap warga negara dan penduduk atas suatu barang, jasa dan atau pelayanan administratif yang disediakan oleh pemerintah yang terkait dengan kepentingan publik. pada era desentralisasi dan semakin kuatnya demokratisasi saat ini, maka tuntutan akan tanggung jawab pelayanan publik tersebut juga semakin kuat dan mengemuka.. Maka dari itu disiplin kerja dan motivasi sangat penting bagi pegawai untuk dapat menghasilkan kinerja kerja yang baik serta melayani masyarakat dengan semangat dan hati yang tulus agar masyarakat dapat terbantu dengan cepat dan juga mendapat citra yang positif dari masyarakat itu sendiri

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Pelayanan publik merupakan pelayanan yang menjadi tanggung jawab pemerintah kepada warganya. tanggung jawab ini telah diamanatkan dalam undang-undang dasar 1945. tujuan pemberian pelayanan publik adalah pemenuhan kebutuhan hak-hak dasar setiap warga negara dan penduduk atas suatu barang, jasa dan atau pelayanan administratif yang disediakan oleh pemerintah yang terkait dengan kepentingan publik.

Pada era desentralisasi dan

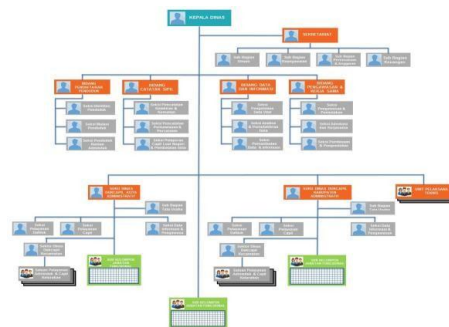
semakin kuatnya demokratisasi saat ini, maka tuntutan akan tanggung jawab pelayanan publik tersebut juga semakin kuat dan mengemuka. Salah satu jenis pelayanan publik yang merupakan kewajiban pemerintah dan memiliki peran strategis adalah pelayanan publik di bidang kependudukan dan catatan sipil. pelayanan publik di bidang kependudukan mencakup pelayanan kartu tanda penduduk (ktp), kartu keluarga (kk), akta kelahiran, akta perkawinan, akta perceraian dan penggantian akta rusak. semua dokumen ini sangat dibutuhkan oleh masyarakat dalam menjalankan kehidupannya sehari-hari dalam melengkapi dokumen-dokumen pribadinya.

Dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik termasuk pelayanan publik kependudukan pemerintah telah mengeluarkan peraturan-peraturan terkait. peraturan-peraturan tersebut adalah surat keputusan menteri negara pendayagunaan aparatur negara no. 81 tahun 1993 tentang pedoman tatalaksana pelayanan umum. untuk lebih mendorong komitmen aparatur pemerintah terhadap peningkatan mutu pelayanan, maka diterbitkan pula inpres no.1 tahun 1995 tentang perbaikan dan peningkatan mutu pelayanan aparatur pemerintah kepada masyarakat. peraturan lainnya mengenai pelayanan publik yaitu keputusan menteri pendayagunaan aparatur negara no. 63/kep/m.pan/7/2003 tanggal 10 juli 2003 tentang pedoman umum penyelenggaraan pelayanan publik, keputusan menteri pendayagunaan aparatur negara no. 26/kep/m.pan/2/2004 tanggal 24 februari 2004 tentang petunjuk teknis transparansi dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pelayanan publik, dan keputusan menteri pendayagunaan aparatur negara no. 25/kep/m.pan/2/2004 tanggal 24 februari 2004 tentang pedoman umum penyusunan indeks kepuasan masyarakat unit pelayanan instansi pemerintah.

Pemerintah juga telah mengeluarkan peraturan pemerintah no.65 tahun 2005 tentang pedoman Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal. Kemudian ditindaklanjuti dengan Peraturan Pemerintah Nomor 6 tahun 2007 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan dan Penetapan Standar Pelayanan Minimal. Standar Pelayanan Minimal (SPM) disusun sebagai alat bagi pemerintah dan pemerintah daerah untuk menjamin akses dan mutu pelayanan dasar kepada masyarakat

secara merata dalam rangka penyelenggaraan urusan wajib termasuk di bidang kependudukan. Dalam SPM ditetapkan jenis pelayanan dasar, indikator SPM dan batas waktu pencapaian SPM. SPM merupakan salah satu cara untuk meningkatkan pelayanan publik.

Untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik yang lebih baik pemerintah telah meningkatkan aturan yang ada menjadi bentuk undang-undang yaitu dengan diterbitkannya Undang-undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Peraturan-peraturan yang ada mengindikasikan adanya komitmen yang besar dari pemerintah untuk selalu memperbaiki pelayanan publik agar sesuai dengan harapan masyarakat.



Gambar 1.1 Struktur Organisasi.
Sumber: Web Resmi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta

Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat merupakan salah satu bagian dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta. Suku dinas tersebut di bagi menjadi 6 sesuai dengan daerah masing masing seperti, Jakarta Barat, Jakarta Utara, Jakarta Timur, Jakarta Pusat dan Kepulauan Seribu. Tujuan dari suku dinas tersebut untuk dapat melayani masyarakat di daerah tersebut untuk mendapatkan pelayanan publik yang berhubungan dengan kependudukan seperti Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK), Akta Kelahiran, Akta Perkawinan, Akta Perceraian dan penggantian akta rusak. Semua

dokumen ini sangat dibutuhkan oleh masyarakat dalam menjalankan kehidupannya sehari-hari dalam melengkapi dokumen-dokumen pribadinya. Maka dari itu disiplin kerja dan motivasi sangat penting untuk dapat menghasilkan kinerja kerja yang baik bagi pegawai untuk dapat melayani masyarakat dengan semangat dan hati yang tulus agar masyarakat dapat terbantu dengan cepat dan juga mendapat citra yang positif dari masyarakat itu sendiri. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2013, p. 94) Prestasi Kerja atau kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Selain faktor kinerja, faktor lainnya adalah motivasi yang di berikan kepada karyawan. Menurut Menurut Rivai (2015, p, 5) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang tidak terlihat yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Faktor disiplin kerja dan motivasi saat menarik untuk diteliti karena kedua faktor tersebut berhubungan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan untuk dapat melayani warga dengan sebaik mungkin.pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jakarta Pusat.

Dari latar belakang diatas, maka

peneliti melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jakarta Pusat”**.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian wawancara dengan penggunaan pendekatan kuantitatif. Metode wawancara dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yaitu mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat. Menurut Zaluchu (2020, p. 33) penelitian kualitatif dilakukan untuk memahami fenomena empiris, khususnya mencari gambaran yang sebanyak- banyaknya tentang fenomena tersebut tanpa memerincinya dalam hubungan antar variabel yang saling terkait. Tujuan akhir yang dihasilkan adalah sebuah teori.

Penelitian ini menggunakan metode wawancara dari suatu populasi. Tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan ataupun pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui wawancara terhadap 5 karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jakarta Pusat, membuktikan bahwa pelatihan disiplin kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat tercapai dikarenakan karyawan mengikuti dan menaati disiplin kerja. Selain itu juga, motivasi yang dimiliki karyawan sangat mempengaruhi diri mereka dalam mencapai kompetensi yang mereka inginkan.

Para karyawan menganggap bahwa motivasi yang baik akan menghasilkan suatu pekerjaan yang akan lebih lagi. Hal ini akan membuat karyawan akan merasa senang dan cepat puas terhadap hasil pekerjaan yang telah mereka lakukan. Secara Umum disiplin kerja dan motivasi dapat tercapai seperti dapat dilihat lingkungan dimana karyawan mendapatkan lingkungan persahabatan, yang saling mendukung, masukan untuk hasil pekerjaan, penghargaan yang diberikan oleh pimpinan dan dorongan agar karyawan mempunyai disiplin pribadi yang tinggi agar tugas kepemimpinan tidak terlalu berat.

IV. SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bersifat objektif, yakni disiplin kerja dan motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan pada pegawai Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jakarta Pusat. Oleh karena itu, sebaiknya Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jakarta Pusat dapat terus meningkatkan disiplin kerja guna meningkatkan dan mengembangkan kinerja karyawan. Serta memberikan motivasi lebih agar karyawan kinerja yang baik, sehingga karyawan selalu berkeinginan untuk terus belajar dan mengembangkan kemampuan mereka

DAFTAR RUJUKAN

- Rivai, (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke praktek . Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Zaluchu S. E.. (2020). Evangelikal: Jurnal Teologi Injili dan Pembinaan Warga Jemaat Volume 4, 28-38