



**Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik
Program Sarjana**

*Terakreditasi Unggul
SK BAN-PT NO: 1844/SK/BAN-PT/AK-
PNG/S/V/2023*

**Analisis Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan
Sipil Kabupaten Bandung Barat**

Skripsi

Oleh:
Rizal Juliana
6072001001

Bandung
2024



**Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik
Program Sarjana**

*Terakreditasi Unggul
SK BAN-PT NO: 1844/SK/BAN-PT/AK-
PNG/S/V/2023*

**Analisis Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan
Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat**

Skripsi

Oleh:

Rizal Juliana
6072001001

Dosen Pembimbing:
Dr. Ulber Silalahi, M.A.

Bandung
2024

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan Administrasi Publik
Program Studi Administrasi Publik Program Sarjana



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Rizal Juliana
NPM : 6072001001
Judul : Analisis Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan
Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat

Telah diuji dalam Ujian Sidang Jenjang Sarjana
Pada Rabu, 24 Juli 2024
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

Ketua sidang merangkat anggota

Trisno Sakti Herwanto, S.I.P., MPA :

Sekretaris

Dr. Ulber Silalahi, D.rs., M.A :

Anggota

Hubertus Hasan, Drs., M.Si. :

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr.Orpha Jane

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rizal Juliana

NPM : 6072001001

Program Studi : Administrasi Publik

Judul : Analisis Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan
Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik untuk pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, Ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar

Bandung 18 Juli



Rizal Juliana

Analisis Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat

ORIGINALITY REPORT

22%
SIMILARITY INDEX

22%
INTERNET SOURCES

12%
PUBLICATIONS

9%
STUDENT PAPERS

Analisis Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat

by Baa Registrasi 2

ABSTRAK

Nama : Rizal Juliana

NPM : 6072001001

Judul : Analisis Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Kabupaten Bandung Barat

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan persepsi tentang kinerja pegawai serta mengetahui kontribusi setiap dimensi terhadap persepsi tentang kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat. Penelitian ini menggunakan teori Stephen P Robbins yang terdiri dari 5 dimensi kinerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis deskriptif yaitu distribusi frekuensi dan kecenderungan pusat serta analisis Key Drivers Analysis untuk mengetahui persentase kontribusi setiap dimensi. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu survey kuesioner dengan penyebaran kuesioner tertutup dan wawancara terstruktur kepada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat dengan jenis penelitian sensus

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) tingkat kualitas kerja di Dinas kependudukan dan pencatatan sipil adalah tergolong sangat tinggi terhadap persepsi kinerja pegawai, artinya pegawai menyelesaikan hasil pekerjaan yang berkualitas dan sempurna (2) tingkat kuantitas kerja termasuk dalam kategori tinggi terhadap persepsi kinerja pegawai, artinya pegawai mampu menyelesaikan pegawai dengan jumlah yang telah disepakati oleh organisasi (3) ketepatan waktu termasuk dalam kategori sangat tinggi terhadap persepsi kinerja pegawai, artinya pegawai mampu memaksimalkan aktivitas untuk pekerjaan kantor tanpa ada aktivitas dari luar pekerjaannya (4) efektivitas kerja termasuk dalam kategori tinggi terhadap persepsi kinerja pegawai, artinya pegawai mampu memanfaatkan penggunaan sumber daya manusia dengan baik dan (5) kemandirian termasuk dalam kategori sangat tinggi terhadap persepsi kinerja pegawai, artinya pegawai mampu memberikan pekerjaan tanpa harus meminta bantuan orang lain.

Kemudian dalam memberikan kontribusi setiap elemen memberikan kontribusi yang bervariasi: Kualitas kerja berkontribusi rendah terhadap persepsi kinerja pegawai, kuantitas kerja berkontribusi tinggi terhadap persepsi kinerja pegawai, ketepatan waktu berkontribusi rendah terhadap persepsi kinerja pegawai, efektivitas berkontribusi rendah terhadap kinerja pegawai dan kemandirian berkontribusi rendah terhadap persepsi kinerja.

Kata kunci: Kinerja pegawai, Persepsi, Key Driver Analysis

ABSTRACT

Name : Rizal Juliana

NPM : 6072001001

Title : The Analysis of West Bandung Regency's Population and Civil Registration Service Employees Performance

This study aims to describe perceptions of employee performance and determine the contribution of each dimension to perceptions of employee performance at the Population and Civil Registration Office of West Bandung Regency. This study uses Stephen P Robbins' theory which consists of 5 dimensions of performance, namely work quality, work quantity, timeliness, effectiveness and independence.

This study uses a quantitative approach method using descriptive analysis, namely frequency distribution and central tendency and Key Drivers Analysis analysis to determine the percentage contribution of each dimension. The data collection technique used was a questionnaire survey by distributing closed questionnaires and structured interviews to employees of the Population and Civil Registration Office of West Bandung Regency with a census type of research.

The results of this study indicate that: (1) the level of work quality at the population and civil registration office is classified as very high towards employee performance perceptions, meaning that employees complete quality and perfect work results (2) the level of work quantity is included in the high category of employee performance perceptions, meaning that employees are able to complete employees with the amount agreed upon by the organization (3) timeliness is included in the very high category of employee performance perceptions, meaning that employees are able to maximize activities for office work without any activity.

Then in contributing each element makes a varied contribution: Quality of work contributes low to perceptions employee performance, quantity of work contributes high to perceptions employee performance, timeliness contributes low to perceptions employee performance, effectiveness contributes low to employee performance and independence contributes low to perceptions performance.

Keywords: Employee Performance, Perception, Key Driver Analysis

KATA PENGANTAR

Puji serta rasa syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena berkat dan rahmat karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Analisis Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat”. Dalam menyusun skripsi ini tentunya penulis menemui berbagai rintangan dan kesulitan yang dirasakan. Tetapi, berkat dukungan dan bimbingan yang diperoleh dari banyak pihak, akhirnya penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Sangat banyak ilmu beserta pengalaman yang telah diperoleh dari banyak pihak. Tentunya dalam penulisan skripsi ini dilakukan untuk memenuhi persyaratan kelulusan untuk tingkat pendidikan sarjana (S1).

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Ulber Silalahi, M.A, selaku dosen pembimbing yang senantiasa menyempatkan waktu untuk memberikan arahan, bimbingan dan pembelajaran dalam penyusunan skripsi ini.
2. Seluruh Dosen serta Pegawai di Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan yang telah banyak berkontribusi kepada penulis untuk menjalankan kegiatan perkuliahan ini.
3. Para pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bandung Barat yang telah membantu penulis untuk mendukung dan memberi kelancaran dalam penyusunan skripsi ini.

4. Kepada kedua orang tua penulis yang telah memberikan segalanya kepada saya, terima kasih karena setiap hari memberikan doa yang terus terusan melimpah kepada saya, terima kasih karena setiap hari memberikan dukungan supaya pengerjaan skripsi dapat berjalan lancar.
5. Kepada keluarga besar saya yang membantu dalam memberikan dukungan dan doa yaitu Linda, Riki, Ragil, Ane dan Keyla
6. Kepada teman bimbingan saya yang menemani setiap bimbingan yaitu Ilhan dan Lukman
7. Kepada teman dekat saya yaitu Nanda, Dheyana, Hanif, Daffa, Agrin, Alvianita, Martina, Tiara, Novena yang berjuang bersama dan saling mendoakan yang terbaik sehingga T.A ini selesai
8. Kepada saudara – saudara saya di cilacap yang namanya tidak bisa saya sebutkan satu persatu, saya ucapkan terima kasih banyak telah berkontribusi dalam memberikan doa dan dukungannya

Bandung, 25 Juni 2024



Rizal Juliana

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Desain Penelitian	11
1.6 Sistematika Penulisan.....	13
BAB II KERANGKA TEORITIK.....	15
2.1 Kinerja Pegawai	15
2.1.1 Definisi Kinerja	15
2.1.2 Dimensi Kinerja Pegawai.....	17
2.2 Penelitian Terdahulu.....	20
2.3 Model Teoritis	22
BAB III METODE PENELITIAN.....	25
3.1 Pengumpulan Data	25
3.2 Ukuran Data	25
3.3 Sumber data.....	26
3.3.1 Data Primer	26
3.3.2 Data Sekunder	26
3.4 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian.....	27
3.5 Populasi dan sampling.....	27
3.6 Teknik sampel.....	28
3.7 Metode Pengumpulan data	28
3.7.1 Kuisisioner	28

3.7.2 Wawancara terstruktur	29
3.8 Pengukuran dan Instrumen Penelitian	29
3.8.1 Definisi Operasional.....	30
3.8.2 Operasional Variabel.....	30
3.8.3 Skala Pengukuran	33
3.9 Uji Validitas dan Reliabilitas instrumen.....	33
3.9.1 Uji Validitas	34
3.9.2 Uji Reliabilitas.....	36
3.10 Analisis Data	37
3.10.1 Analisis Deskriptif.....	37
3.10.2 Analisis Key Drivers	38
BAB IV TEMUAN PENELITIAN	40
4.1 Profil Responden	40
4.2 Analisis Deskriptif.....	45
4.2.1 Dimensi Kualitas Kerja	45
4.2.2 Dimensi Kuantitas Kerja	50
4.2.3 Dimensi Ketepatan waktu	55
4.2.4 Dimensi Efektivitas	59
4.2.5 Dimensi Kemandirian	64
4.3 Indeks persepsi tentang kinerja Pegawai.....	69
4.4 Analisis Key Drivers Performance	71
BAB V PEMBAHASAN.....	74
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	86
6.1 Kesimpulan.....	86
6.2 Saran.....	87

DAFTAR TABEL

Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Kinerja	29
Tabel 3.2 Skala Pengukuran	31
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas	32
Tabel 3.4 Pedoman Menentukan tingkat keandalan instrumen ukuran dari Alpha Cronbach.....	34
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja	35
Tabel 4.1 Usia Responden.....	39
Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir... ..	40
Tabel 4.3 Jenis Kelamin... ..	41
Tabel 4.4 Golongan Kerja	42
Tabel 4.5 Masa kerja	44
Tabel 4.6 Kategorisasi Dimensi Kualitas Kerja.....	45
Tabel 4.7 Indeks Dimensi Kualitas Kerja.....	47
Tabel 4.8 Kategorisasi Dimensi Kuantitas Kerja.....	49
Tabel 4.9 Indeks Dimensi Kuantitas Kerja.....	52
Tabel 4.10 Kategorisasi Dimensi Ketepatan Waktu.....	54
Tabel 4.11 Indeks Dimensi Ketepatan Waktu... ..	56
Tabel 4.12 Kategorisasi Dimensi Efektivitas	58
Tabel 4.13 Indeks Dimensi Efektivitas.....	60
Tabel 4.14 Kategorisasi Dimensi Kemandirian.....	63
Tabel 4.15 Indeks Dimensi Kemandirian	65
Tabel 4.16 Indeks Dimensi Kinerja	69
Tabel 4.17 Kontribusi tiap dimensi terhadap kinerja.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian Kinerja DISDUKCAPIL	23
Gambar 4.1 Usia Responden... ..	40
Gambar 4.2 Pendidikan Terakhir Responden.....	41
Gambar 4.3 Jenis Kelamin Responden.....	42
Gambar 4.4 Golongan Kerja responden	43
Gambar 4.5 Masa Kerja Responden... ..	44
Gambar 4.6 Indeks Kualitas Kerja	48
Gambar 4.7 Indeks Kuanitas Kerja.....	52
Gambar 4.8 Indeks Ketepatan Waktu.....	56
Gambar 4.9 Indeks Efektivitas	61
Gambar 4.10 Indeks Kemandirian.....	66
Gambar 4.11 Indeks Kinerja.....	69
Gambar 4.12 Kontribusi setiap Elemen.....	71

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persepsi tentang Kinerja pegawai di suatu organisasi merupakan aspek yang cukup penting dalam mengukur kontribusi sumber daya manusia. Suatu organisasi akan berjalan baik apabila setiap pegawai mempunyai persepsi tentang kinerja itu dianggap baik oleh dirinya sendiri. Karena persepsi pegawai tentang kinerja dapat mengungkapkan tingkat kemampuan individu dalam melakukan pekerjaannya. Persepsi kinerja pegawai dapat membantu menentukan seberapa baik pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, yang pada akhirnya dapat membantu menentukan tujuan organisasi. Walaupun tidak mudah bagi organisasi untuk mempersiapkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik dan optimal. Kinerja yang unggul dapat ditunjukkan dengan output yang tinggi, penggunaan waktu kerja yang efektif, serta etos kerja dan disiplin yang kuat terhadap organisasi.

Menurut Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pimpinan dan Pegawai harus memiliki kesamaan persepsi dalam memandang pengelolaan kinerja pegawai sebagai alat yang bermanfaat untuk memberikan informasi kepada Pimpinan dan Pegawai tentang seberapa baik kinerja harus dihasilkan dalam mencapai tujuan organisasi dan ruang apa saja yang membutuhkan perbaikan. Pengelolaan kinerja pegawai juga dimaksudkan untuk memberikan informasi yang dapat digunakan sebagai dasar pemberian penghargaan dan rekognisi. Dengan demikian, pengelolaan kinerja pegawai bukan merupakan tongkat hukuman yang digunakan

untuk memberikan hukuman kepada Pegawai jika angka atau hasil yang dicapai buruk¹.

Perkembangan organisasi terkait erat dengan persepsi dan kontribusi kinerja setiap pegawai; Persepsi pegawai tentang Kinerja sendiri merupakan hasil pekerjaan yang ingin dicapai oleh individu, kinerja bergantung pada tingkat tanggung jawabnya individu terhadap tugas yang diberikan, dalam jangka waktu tertentu. Setiap pegawai harus berkinerja baik agar organisasi dapat mencapai tujuan utamanya. Maka dalam hal ini tidak lepas dari kualitas kerja dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dilimpahkan kepadanya.² Menurut Luis Marsinah dan Syech idrus persepsi tentang kinerja pegawai seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.³

Dalam mencapai hasil kerja yang maksimal, maka organisasi harus dapat mencapai tujuannya dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki organisasi untuk jangka panjang. Artinya pegawai akan memberikan persepsi dan kontribusi besar kepada organisasi apabila tugas atau pekerjaan dapat dijalankan dengan baik oleh pegawai dan relevan dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu pada dasarnya persepsi kinerja pegawai dapat dilihat dari kualitas, kuantitas,

¹ Peraturan Menteri dan Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara

² Y Rivaldo. *Peningkatan Kinerja Karyawan*. Bojongsari. CV. Eureka Media Aksara, 1 4

³ Khaeruman, M Luis,. I Syeh,. I Laila, F Yuary, E. Eni, Hartatik, Supatmin, Yuliana, A Nur,. N, Nurdin, W Mutinda, dan Ismawati. *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV AA RIZKY (2021).

kemandirian kerja, efektifitas dan ketepatan waktu yang dilakukan pegawai dalam memberikan kontribusinya terhadap organisasi ⁴

Persepsi Kinerja pegawai berfungsi sebagai tolok ukur keberhasilan organisasi, Oleh karena itu, komponen kunci dari tugas manajemen dalam mengawasi suatu organisasi adalah kinerja. Penting bagi organisasi untuk mengidentifikasi dan memahami berbagai persepsi kinerja pegawai, baik dari segi variabel yang berkontribusi maupun hasil. Melalui persepsi kinerja pegawai, organisasi dapat memastikan tingkat kinerja karyawan dan memberikan umpan balik yang sesuai, mendorong peningkatan kinerja dan pengambilan keputusan untuk memastikan organisasi memiliki sumber daya berkualitas tinggi.

Menurut Ijan Potlak Sinambela meningkatkan kinerja karyawan memerlukan persiapan dan tindakan yang terkoordinasi dalam jangka waktu tertentu, bukan dalam waktu sekejap, maka kinerja karyawan harus direncanakan secara berkelanjutan. Hal ini menyiratkan bahwa mempekerjakan lebih banyak orang sangatlah penting dan diperlukan untuk memenuhi tuntutan dan kemajuan organisasi ⁵. Kemudian Menurut Dian Sudiantini, instansi pemerintah harus meningkatkan kinerja pegawai karena dalam dunia kerja persaingan semakin meningkat dengan begitu mendorong organisasi untuk terus meningkatkan kinerja untuk organisasi.⁶

⁴ Wahyudi. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Scientific Journal Of Reflection: Economic, accounting and management Vol 2, No 3 2019) 351 Diakses Melalui <http://www.ojspustek.org/index.php/SJR/article/view/84> Pada 15 Juni 2024

⁵ L.P Sinambela. *"Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT." Bumi Aksara, 2013*). 486

⁶ D. Sudiantini, R, Suhatman, R Ken, Meilizar, R Jati Ismawan, dan S Aristawidya. *"Pengaruh Kompetensi dan Penempatan kerja terhadap kinerja pegawai"* Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA) Vol.1,No.2 Juni 2023), 200 Diakses Pada <https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jubima/article/view/1456/1230/> Pada 6 April 2024

Dalam menentukan persepsi kinerja pegawai yang tinggi suatu organisasi harus bisa memahami elemen – elemen yang menjadi faktor penentu yang menjadi pemandu bagi organisasi dalam mengambil keputusan yang tepat dan mengidentifikasi faktor – faktor yang memiliki dampak paling signifikan terhadap hasil yang diinginkan. Menurut Rismanto, organisasi harus lebih fokus dalam membangun persepsi dan dukungan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya, karyawan yang merasa mendapatkan dukungan dari organisasi akan lebih berambisi untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya.⁷

Namun tidak jarang sering kali ditemui fenomena yang kurang memenuhi standar kinerja suatu pegawai. Kurang baik kinerja pegawai merupakan suatu permasalahan yang harus cepat diselesaikan oleh organisasi. Kinerja yang kurang maksimal tersebut tentunya tidak dipandang hanya sebelah mata karena baik dan tidaknya kinerja sebuah organisasi terdapat aspek yang mempengaruhinya.

Maka dari itu suatu Dinas harus dapat memastikan bahwa persepsi tentang Kinerja pegawai dapat dikatakan baik agar setiap tugas dan tujuannya tercapai dengan baik dan optimal demi kepentingan publik. Dalam mencapai suatu target kinerja yang baik dan optimal, sudah seharusnya organisasi perlu memberikan stimulus kepada pegawai. Oleh karena itu perlu adanya pengukuran kinerja yang Menurut Stephen P Robbins terdapat 5 ukuran dalam kinerja pegawai diantaranya Kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, kemandirian⁸.

⁷ N. Astagini, A.R Wonua, Ismanto dan F. Kumalasari. Persepsi Dukungan Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Indonesia Annual Conference Series , Vol 1 2002) 66 – 67 Diakses Melalui <https://ojs.literacyinstitute.org/index.php/iacseries/article/view/557/203> pada 27 Juli 2024

⁸ S. P. Robbins dan T. Judge. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 16: Jakarta Salemba: 2016

Penelitian berfokus untuk menentukan kinerja melalui persepsi pegawai dan mendeskripsikan elemen – elemen yang menjadi faktor kunci masalah. Maka dilakukan wawancara terhadap 3 orang pegawai di dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Bandung barat sehingga sangat penting untuk diteliti.

Jika dilihat di lapangan, persepsi tentang Kinerja Pegawai memiliki indikasi tinggi dari 3 dimensi yaitu Kualitas kerja, Ketepatan waktu dan kemandirian. Berikut merupakan persepsi para pegawai

Terkait dengan kualitas kerja, Informan 1 inisial (R) pegawai bidang pemanfaatan data dan inovasi pelayanan mengatakan sebagai berikut:

Persepsi pegawai lain:

Iya, jika dilihat dari kualitas dari hasil kerja pegawai, iya disini masih ada pegawai yang kurang teliti terhadap pekerjaan, tetapi saya tidak dapat mengatakan pegawai nya, bisa dibuktikan dengan masih sering ada kesalahan dalam pekerjaan, Menurut beliau salah satu kurangnya Kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya terjadi karena penunjang di kantor disdukcapil belum diperbarui ⁹

Terkait dengan kualitas kerja, Informan 2 inisial (I) pegawai di bidang pelayanan pendaftaran penduduk mengatakan sebagai berikut:

Persepsi pegawai lain:

Tentunya kami semua menginginkan hasil kerja yang baik dari setiap pegawai, tetapi pada situasi yang sulit pegawai tidak bisa menentukan hasil pekerjaan secara maksimal karena yang saya alami sulit untuk memberikan hasil pekerjaan yang maksimal jika sarana dan prasarana nya terbatas ¹⁰

⁹ Hasil Wawancara dengan salah satu pegawai di bidang pemanfaatan data dan inovasi pelayanan Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Bandung Barat yang berinisial (R 34 Tahun) pada tanggal 8 April 2024

¹⁰ Hasil Wawancara dengan salah satu pegawai di bidang pelayanan pendaftaran penduduk Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Bandung Barat yang berinisial (I 28 Tahun) pada tanggal 8 April 2024

Terkait dengan kualitas kerja, Informan 3 inisial (A) pegawai di bidang pelayanan pencatatan sipil mengatakan sebagai berikut:

Persespsi pegawai lain:

Tentunya kami menginginkan hasil pekerjaan yang maksimal dalam bekerja, sebenarnya itu sudah menjadi tuntutan bagi kami dan tanggung jawab bagi kami, tetapi tidak bisa dipungkiri bahwa untuk terus konsisten menghasilkan tugas yang berkualitas tentunya akan lebih gampang diraih jika sarana dan prasarananya memadai, disini mah seadanya itupun terbatas untuk setiap pegawai mas ¹¹

Terkait dengan ketepatan waktu, Informan 1 inisial (R) pegawai di bidang pemanfaatan data dan inovasi pelayanan mengatakan sebagai berikut:

Persespsi pegawai lain:

Terkait dengan ketepatan waktu, memang sudah seharusnya pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil untuk tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi ada saja mas pegawai yang selalu menunda nunda pekerjaan, saya pun tidak mengerti yang jelas masih ada saja pegawai tersebut sampai saat ini ¹²

Terkait dengan ketepatan waktu, Informan 2 inisial (I) pegawai di bidang pelayanan pendaftaran penduduk mengatakan sebagai berikut:

Persespsi pegawai lain:

Dalam hal ketepatan waktu masih ada pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten bandung barat yang membuang waktu untuk aktivitas lain selain kepentingan organisasi, padahal jika melihat pada situasi yang ada masih banyak waktu yang bisa dimanfaatkan pegawai untuk menghasilkan kerja yang baik, dimana disaat ada pekerjaan yang harus diselesaikan justru tidak diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan bahkan

¹¹ Hasil Wawancara dengan salah satu pegawai di bidang pelayanan pencatatan sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Bandung Barat yang berinisial (A 31 Tahun) pada tanggal 8 April 2024

¹² Hasil Wawancara dengan salah satu pegawai di bidang pemanfaatan data dan inovasi pelayanan Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Bandung Barat yang berinisial (R 34 Tahun) pada tanggal 8 April 2024

masih ada pegawai yang pulang dengan cepat padahal pekerjaannya belum beres¹³

Terkait dengan ketepatan waktu, Informan 3 inisial (A) pegawai di bidang pelayanan pencatatan sipil mengatakan sebagai berikut:

Persespsi pegawai lain:

ya begitulah kadang ada yang menunda pekerjaan bahkan ada yang sampai tidak dikerjakan karena berbagai alasan¹⁴

Terkait dengan kemandirian, Informan 1 inisial (R) pegawai di bidang pemanfaatan data dan inovasi pelayanan mengatakan sebagai berikut:

Persespsi pegawai lain:

Komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan tidak dapat dikatakan baik sepenuhnya, karena masih ada yang tidak bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, dapat saya lihat dari kurang disiplin pegawai dalam bekerja, dan juga terkadang masih ada pegawai kurang begitu memperhatikan tugasnya sehingga hal ini mengindikasikan bahwa sebagian dari mereka masih kurang memperhatikan kewajibannya sebagai pegawai¹⁵

Terkait dengan kemandirian, Informan 2 inisial (I) pegawai di bidang pelayanan pendaftaran penduduk mengatakan sebagai berikut:

Persespsi pegawai lain:

Dalam hal kemandirian pegawai, mungkin saja ya tidak semua pegawai kurang semangat dalam melakukan pekerjaan, padahal kan itu sebagai tanggung jawab yang harus dipegang, contohnya ketika saya bekerja saya melihat pegawai yang malah bermalas-malasan¹⁶

¹³ Hasil Wawancara dengan salah satu pegawai di bidang pelayanan pendaftaran penduduk Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Bandung Barat yang berinisial (I 28 Tahun) pada tanggal 8 April 2024

¹⁴ Hasil Wawancara dengan salah satu pegawai di bidang pelayanan pencatatan sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Bandung Barat yang berinisial (A 31 Tahun) pada tanggal 8 April 2024

¹⁵ Hasil Wawancara dengan salah satu pegawai di bidang pemanfaatan data dan inovasi pelayanan Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Bandung Barat yang berinisial (R 34 Tahun) pada tanggal 8 April 2024

¹⁶ Hasil Wawancara dengan salah satu pegawai di bidang pelayanan pendaftaran penduduk Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Bandung Barat yang berinisial (I 28 Tahun) pada tanggal 8 April 2024

Terkait dengan kemandirian, Informan 3 inisial (A) pegawai di bidang pelayanan pencatatan sipil mengatakan sebagai berikut:

Persepsi pegawai lain:

Menurut pribadi saya, kemandirian untuk bekerja di dinas ini masih buruk, hal tersebut jika datang suatu pekerjaan. Terkadang masih suka ada pegawai yang kesulitan dalam mengerjakan tugasnya sehingga perlu bantuan satu sama lain¹⁷

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut dapat disebutkan bahwa persepsi kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat masih kurang optimal berdasarkan dimensi kualitas kerja yang menunjukkan bahwa pegawai merasa hasil kerja yang tidak berkualitas karena pegawai kurang teliti dalam melakukan pekerjaan, selalu tidak konsisten dalam bekerja dan pekerjaan masih dianggap sepele sehingga tidak maksimal dalam bekerja. Jika dilihat dari dimensi Ketepatan waktu belum menunjukkan bahwa persepsi kinerja pegawai sudah waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dari awal sampai jadi output karena pegawai masih lebih mementingkan aktivitasnya di luar organisasi, pegawai tidak bisa memanfaatkan waktu dengan baik, pegawai kurang disiplin dalam melakukan pekerjaan. Jika dilihat dari dimensi kemandirian persepsi pegawai belum menunjukkan kinerja yang baik karena pegawai kurang memperhatikan tanggung jawab nya, pegawai masih perlu meminta bantuan terhadap rekan nya dalam melakukan pekerjaanya. Maka dari 3 orang narasumber dapat dikatakan

¹⁷ Hasil Wawancara dengan salah satu pegawai di bidang pelayanan pencatatan sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Bandung Barat yang berinisial (A 31 Tahun) pada tanggal 8 April 2024

bahwa persepsi kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil masih kurang optimal.

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut penelitian ini lebih fokus untuk mendeskripsikan persepsi kinerja pegawai dan persepsi pegawai dalam memberikan kontribusi terhadap setiap elemen kinerja pegawai. Oleh sebab itu penelitian ini sangat penting untuk dilakukan dengan judul “Analisis Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat.”

1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Persepsi tentang Kinerja pegawai merupakan komponen penting dalam suatu organisasi karena dapat dikatakan bahwa peran manajer dan karyawan mempunyai pengaruh besar dalam menentukan keberhasilan organisasi, yang terlihat dalam kinerja. Jika dilihat dari dimensi kualitas kerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil persepsi pegawai menunjukkan bahwa hasil kerja masih kurang optimal hal tersebut dibuktikan dengan masih adanya pegawai yang kurang teliti dalam melakukan pekerjaannya sehingga tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat dimana masalah tersebut dapat mempengaruhi persepsi kinerja pegawai menjadi kurang maksimal

Dilihat dari ketepatan waktu , persepsi pegawai mengatakan bahwa bahwa masih ada pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil yang kurang disiplin dalam mengoptimalkan waktu yang diberikan terhadap pekerjaannya hal tersebut karena pegawai lebih mementingkan aktivitas di luar organisasi, sehingga hasil kerja yang telah ditentukan dapat melebihi batas waktu , padahal sangat penting jika

pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu karena dapat membantu masyarakat sesuai dengan kebutuhannya, Selain itu juga pegawai tidak kemandirian dalam bekerja hal tersebut terbukti masih ada pegawai yang tidak bertanggung jawab dalam bekerja sehingga membebankan orang lain.

Berdasarkan rumusan masalah diatas pertanyaan penelitian adalah seberapa tinggi tingkat persepsi kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil. Adapun pertanyaan spesifik terkait dengan elemen – elemen kinerja pegawai yaitu:

1. Seberapa tinggi tingkat persepsi tentang Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat?
2. Seberapa besar kontribusi masing – masing elemen terhadap persepsi tentang Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Bandung Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan peneltian ini adalah untuk mendeskripsikan persepsi kinerja pegawai. Adapun tujuan secara spesifik yaitu:

1. Untuk Mendeskripsikan persepsi Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat.
2. Untuk Mendeskripsikan kontribusi setiap elemen – elemen persepsi Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Bandung Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat langsung bagi organisasi dengan memfokuskan pada tingkat persepsi tentang kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil. Dengan meningkatkan kinerja kinerja, diharapkan akan ada peningkatan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian karena mereka akan mengalami proses administrasi yang lebih lancar, cepat, akurat, dan mudah

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan bagi pihak terkait, khususnya bagi Disdukcapil Kabupaten Bandung Barat. Begitupun dengan temuan informasi dalam penelitian ini, diharapkan dapat digunakan untuk menyusun langkah strategis dalam menyusun dan menjalankan kebijakan yang lebih baik guna meningkatkan kinerja pegawai

Dengan demikian, penelitian ini memberikan manfaat penting guna meningkatkan kinerja pegawai dalam proses administrasi kependudukan dalam lingkup organisasi publik.

1.5 Desain Penelitian

Menurut Neuman Setelah rumusan masalah dipilih dan pertanyaan penelitian ditentukan maka selanjutnya adalah menentukan desain penelitian¹⁸. Desain penelitian adalah rencana dan struktur penyelidikan yang disusun untuk memungkinkan peneliti menemukan jawaban atas masalah penelitian. Desain penelitian dapat dibedakan berdasarkan pendekatan, strategi, tujuan dan waktu.¹⁹

¹⁸ L. Neuman, "*Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*". Jakarta: Tim Indeks, 2016)

¹⁹ J.W. Creswell, *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*, Fourth Edition. Boston: SAGE Publication, 2014) 3-5

Berdasarkan tujuan maka desain penelitian dapat dibedakan menjadi tiga yaitu deskriptif, eksplanatori dan kausal. Rancangan deskriptif merupakan fundamental tiap disiplin ilmu sosial dalam memahami kondisi masyarakat.²⁰ Bedanya dengan rancangan eksplanatori yang menjelaskan hubungan dua atau lebih variabel. Sedangkan, Rancangan kausal yang menyelidiki efek pada satu atau beberapa variabel terhadap satu atau lebih hasil akhir variabel²¹. Pada penelitian yang berjudul “Analisis Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat” menggunakan tujuan deskriptif karena ingin menyajikan suatu situasi, gejala dan gambaran tentang suatu permasalahan yang terjadi²²

Berdasarkan pendekatan maka desain penelitian dapat dibedakan menjadi dua yaitu kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan Kuantitatif merupakan sebuah penyelidikan tentang masalah sosial berdasarkan tentang pada pengujian sebuah teori dari variabel – variabel.²³ sedangkan, Pendekatan Kualitatif merupakan penelitian yang menggambarkan isi tetapi tidak berdasarkan akurasi statistik.²⁴ Dalam Penelitian tentang Analisis Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat. menggunakan pendekatan kuantitatif karena ingin menguji sebuah teori yang nantinya diukur dalam bentuk angka dan di analisis dengan statistik dan selain itu jika masalah mengharuskan identifikasi faktor - faktor yang mempengaruhi hasil²⁵

²⁰ U. Silalahi, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Refika Aditama, 2017

²¹ *Ibid*, hlmn 124

²² *Ibid*, hlmn 117

²³ *Ibid*, hlmn 100

²⁴ *Ibid*, hlmn 101

²⁵ *Ibid*, Hlmn 109

Berdasarkan strategi dapat dibedakan berdasarkan pendekatan yang digunakan, strategi dalam pendekatan kuantitatif terdiri dari dua yaitu survei dan eksperimen. Rancangan eskperimen adalah penyelidikan dengan kondisi terkendali di mana satu atau lebih variabel independent dimanipulasi untuk melakukan uji hipotesis²⁶ sedangkan, Rancangan Survei merupakan usaha dalam mengumpulkan data dari anggota populasi mengenai satu atau lebih fenomena. Strategi penelitian tentang Analisis Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil menggunakan desain survei karena penelitian survei berusaha memaparkan secara kuantitatif kecenderungan atau opini dari suatu populasi tertentu dengan meneliti populasi itu sendiri (jika relatif kecil) atau meneliti satu sampel dari populasi tersebut (jika populasi besar).²⁷

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun dalam dalam tiga bab untuk memberikan gambaran penelitian sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan

Mencakup informasi latar belakang yang menguraikan pentingnya kinerja pekerja. penjelasan mengenai rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian berdasarkan wawasan teoritis dan praktis yang ditemukan. diakhiri dengan pemeriksaan metadis terhadap ide-ide utama setiap bab.

BAB II: Kerangka Teoritik

²⁶ *Ibid*, hlmn 136

²⁷ *Ibid*, hlmn 130

Memuat pembahasan gagasan teoritis yang diterapkan pada permasalahan penelitian, diawali dengan teori dan gagasan yang berkaitan dengan kinerja pegawai yang menjadi landasan temuan penelitian.

BAB III: Metode Penelitian

Berisi penjelasan rinci mengenai instrumen penelitian, populasi dan sampel, pengukuran, rencana penelitian, operasional variabel, skala pengukuran, validitas dan reliabilitas instrumen pengumpulan data serial, serta teknik pengumpulan data yang dianggap mampu menjelaskan fenomena yang diteliti untuk keperluan ini. Data yang diperoleh diinterpretasikan menggunakan analisis data.

BAB IV: Temuan Penelitian

Berisi tentang pembahasan terkait dengan hasil penelitian dan interpretasi dari hasil

BAB V: Pembahasan

Berisi tentang analisis dari hasil temuan penelitian yang sudah dijelaskan pada bab 4. Pembahasan lebih fokus terhadap 5 dimensi kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian dan kontribusi setiap dimensi terhadap kinerja.

BAB VI: Kesimpulan dan saran

Berisi kesimpulan dan saran dari peneliti terhadap masalah yang ada di dalam penelitian ini.