

merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan Perusahaan dalam kondisi yang merugi. Mencapai tujuan suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Administrasi kependudukan dan pencatatan sipil menjadi alat bagi pemerintah untuk dapat memperoleh data kependudukan secara akurat, sebagai data bagi pemerintah dalam menentukan program pembangunan dalam berbagai aspeknya agar terarah dan sesuai dengan hasil yang diharapkan. Ketidakakuratan dalam keadministrasian kependudukan adalah masalah yang sangat krusial yang dapat menimbulkan kegagalan dalam setiap kebijakan yang diambil pemerintah bahkan yang bersentuhan langsung dengan masyarakat.

Berdasarkan Peraturan Bupati Pesisir Selatan Nomor 22 Tahun 2016 Tentang Pelayanan Keliling Administrasi Kependudukan bahwa dalam rangka mempercepat dan mendekatkan pelayanan administrasi kependudukan kepada masyarakat/ penduduk merupakan urusan wajib bagi Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan dalam memberikan perlindungan, pengakuan, penentuan status pribadi dan status hukum setiap peristiwa kependudukan, dan peristiwa penting yang terjadi di Kabupaten Pesisir Selatan, maka perlu dilakukan percepatan pelayanan administrasi kependudukan kepada masyarakat atau penduduk. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan, pada saat ini sudah melakukan kemudahan Administrasi Kependudukan bagi masyarakat dengan dibentuk nya Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil.

Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan pegawai yang tepat sesuai dengan yang dibutuhkan. Pegawai dalam suatu perusahaan sebaiknya mereka yang diterima dan ditempatkan memiliki kompetensi sesuai dengan lowongan jabatan yang ada dalam perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar pegawai bekerja secara efektif dan efisien dan yang terpenting adalah tercapainya tujuan dari perusahaan. Menurut kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam instansi untuk mencapai tujuannya, sehingga instansi melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Kinerja pegawai tidak sama hasilnya, hal ini disebakan karena setiap pegawai mempunyai kemampuan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan.

Masalah dalam penilaian kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan yaitu bahwa kinerja pegawai masih menunjukkan hasil yang kurang optimal. Hal ini terlihat dari banyaknya komentar masyarakat yang telah berkunjung ke Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dalam mengurus KK, KTP, dan semua yang bersangkutan dalam pelayanan Masyarakat.

Menurut (**Manalu & Thamrin, 2024**) kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan menurut kriteria tertentu. Kinerja pegawai yang baik akan

mempengaruhi kinerja lembaga. Kinerja pegawai akan baik apabila pegawai dapat menyelesaikan target kerja yang diberikan kepada pegawai tersebut. Menurut (Cao et al., 2024) kinerja pegawai didefinisikan dalam berbagai cara, hal itu secara umum mengacu pada tindakan, perilaku, dan hasil yang terukur yang dilakukan atau dihasilkan oleh karyawan terkait dengan dan berkontribusi pada tujuan organisasi. Menurut (Nusraningrum et al., 2024) kinerja karyawan didefinisikan sebagai efektivitas dan efisiensi individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab inti mereka sebagaimana yang diuraikan dalam uraian tugas formal mereka. Menurut (Posumah & Irwan Moridu, 2022) *employees performance is a result of work in terms of quality and the quantity achieved by an employee in carrying out his work.* Menurut (M. W. Sari et al., 2023) kinerja karyawan adalah sebuah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi tertentu saat melaksanakan pekerjaannya, sesuai tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya pada suatu periode penilaian tertentu dan akan dinilai oleh atasannya secara langsung untuk pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Saputra et al., 2024) kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dengan kinerja pegawai ini organisasi dan perusahaan dapat mengetahui sejauh mana perkembangan kinerja dari pegawai. Kinerja pegawai yang baik mendorong pengembangan kompetensi keterampilan dan kemampuan pegawai.

Selain itu, kinerja pegawai menjadi dasar untuk penilaian dan perbaikan berkelanjutan dalam proses dan strategi organisasi.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan bagian Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan terlihat adanya penurunan kinerja pegawai, seperti kurangnya kesadaran karyawan akan tanggung jawabnya terhadap tugas dan kewajibannya sebagai seorang karyawan, masih ditemukan karyawan yang mendahulukan orang terdekatnya untuk mendapatkan pelayanan terlebih dahulu dan ini menyebabkan komitmen pegawai kepada organisasi mengalami penurunan dan kepuasan masyarakat atas pelayanan yang diberikan oleh pegawai menjadi menurun.

Tabel 1.1
Data Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil
Kabupaten Pesisir Selatan
Tahun 2021-2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	2021	2022	2023
1	Meningkatnya Tertib Adminduk	Persentase cakupan Kepemilikan dokumen kependudukan	Persentase	61,40%	140%	134,84%	130,45%
		Jumlah Inovasi Adminduk	Inovasi	2	280	300	300
2	Meningkatnya Pemanfaatan Database Kependudukan	Persentase Jenis Data Agregat Kependudukan yang Dimanfaatkan oleh OPD	Persentase	28%	120%	132%	204,54%

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	2021	2022	2023
		Persentase ODP yang Menggunakan Akses Pemanfaatan Data	Persentase	11%	109,89 %	218,18%	206,23%

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan

Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa dari 4 indikator kinerja utama yang diperjanjikan pada tahun 2021-2023, terjadi penurunan capaian kinerja pada tahun 2023. Ini menyebabkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan masih kurang memuaskan. Kinerja tertinggi dapat dilihat pada tahun 2022 yang mana sebesar 218,18% yang mana lebih tinggi dari tahun sebelumnya 2021 yang hanya sebesar 109,8% namun terjadi lagi penurunan pada tahun 2023 yang sebesar 206,23%.

Dari tabel dan data di atas terlihat berarti kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan belum optimal sepenuhnya ini disebabkan komitmen organisasi yang belum terlaksana sebagaimana mestinya, kompetensi pegawai yang masih rendah terhadap penguasaan teknologi ditambah lagi disebabkan oleh prestasi kerja yang masih rendah dan mengakibatkan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan menjadi menurun. Kemudian rendahnya kesadaran pegawai tentang kondisi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan, kurangnya rasa tanggung jawab pada diri pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan dan perencanaan sumber daya manusia yang masih belum optimal dalam instansi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu komitmen organisasi. Dimana komitmen organisasi ini menurut Spencer komitmen merupakan kemampuan individu dan kemauan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan atau kebutuhan organisasi (**Rudini, 2024**).

Komitmen organisasi didefinisikan oleh (**Yozi Rahmat Denus & Yulihasri Yulihasri, 2022**) sebagai tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Sikap kerja yang baik sangat penting dalam sebuah organisasi. Individu yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan bersama. Mereka juga memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap berkontribusi dan berkembang dalam organisasi, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Menurut (**Rachmanda et al., 2024**) komitmen organisasi merupakan suatu keadaan, dimana karyawan memihak pada suatu perusahaan dan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya. Menurut (**Posumah & Irwan Moridu, 2022**) *organizational commitment is the degree to which an employee believes or chooses to accept the objectives of an organization or company so that it stays or leaves the organization.*

Penelitian yang dilakukan oleh (**Thao et al., 2024**) komitmen organisasi dan dampaknya terhadap kinerja pegawai di industri penyediaan air: Data dari kinerja karyawan dari perusahaan milik negara Vietnam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai perusahaan milik negara Vietnam. Kemudian penelitian yang

dilakukan oleh (**Rachmanda et al., 2024**) pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Tasikmalaya. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Tasikmalaya. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (**Edmizar et al., 2024**) pengaruh komitmen organisasi, iklim organisasi, budaya organisasi dan *person organizational fit* terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Kerinci.

Kemudian yang menjadi faktor dari perkembangan kinerja pegawai adalah kompetensi. Dimana kompetensi adalah konsep yang merujuk pada kemampuan individu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan, yang mencakup tiga aspek utama: pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Menurut (**Noor et al., 2023**) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan. Kemudian menurut (**Marliana et al., 2024**) kompetensi adalah suatu perangkat keterampilan keras dan lunak atau hard skill dan soft skill. Sedangkan menurut (**Rizki Bayu Andika & Ratri Wahyuningtyas, 2024**) *explains that competence is a form of knowledge, skill, or behavior that can be measured and observed, which an employee must possess in order to be able to do a job well.*(Lestariningsih & Widhiastuti, 2024)

Untuk mencapai kinerja yang optimal, pegawai memerlukan kompetensi yang mencakup berbagai aspek pribadi. Dengan demikian, kompetensi mencerminkan keterampilan dan pengetahuan yang ditandai oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu. Kompetensi ini menjadi faktor kunci yang menonjolkan keunggulan dalam bidang tersebut, menjadikannya sebagai elemen penting untuk mencapai keberhasilan dan keunggulan kompetitif.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Heri & Andayani, 2021**) pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 87,4% artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (**Adi Pradana & Rachmad, 2023**) pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Way Kanan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, dengan tingkat pengaruh sebesar 65,7%. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (**Masruroh & Fatimah, 2023**) pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kemudian yang terakhir masalah yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai adalah prestasi kerja. Menurut (**Lestari et al., 2023**) prestasi kerja adalah hasil kerja atau upaya yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik

pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Kemudian (**Rahmi et al., 2024**) menurut prestasi kerja adalah suatu keterampilan yang dibutuhkan suatu organisasi atau perusahaan dari para karyawannya guna menumbuhkan dan mengefektifkan budaya kerja serta tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan tersebut.

Prestasi kerja mencerminkan sejauh mana upaya pengelolaan sumber daya manusia berhasil. Penelitian mengenai prestasi kerja karyawan sangat penting untuk mengevaluasi efektivitas aktivitas pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini bertujuan untuk menentukan apakah kinerja karyawan berada di bawah standar atau tidak memenuhi harapan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Hasibuan & Arnesih, 2020**) pengaruh prestasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciba Vision Batam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung $4,753 > t$ tabel $1,665$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (**Anam et al., 2020**) pengaruh pengembangan karir dan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul, **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN PRESTASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”**

**PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN PESISIR SELATAN”.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Komitmen seorang pegawai terhadap pekerjaan masih kurang pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Kompetensi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan masih belum optimal pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Pertukaran ide dalam menyelesaikan suatu tugas masih kurang efektif pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan.
4. Interaksi sesama pegawai masih kurang sehingga menyebabkan rasa komitmen menurun pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan.
5. Pegawai masih memiliki kesadaran yang rendah terhadap pentingnya kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan.
6. Karakteristik pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang keahlian pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan.
7. Masalah komitmen organisasi sering terabaikan dikalangan pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan.
8. Perencanaan sumber daya manusia yang masih belum optimal dalam instansi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan.
9. Kesadaran pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja masih rendah.

10. Masih kurangnya pemahaman tugas yang tepat dikalangan pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan.

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang diteliti lebih terfokus pada tujuan penelitian. Oleh karena itu dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai sebagai variabel dependen komitmen organisasi, kompetensi sebagai variabel independen, prestasi kerja sebagai variabel intervening.
2. Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan pada tahun 2024.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan ?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan ?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan ?
4. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan ?
5. Apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan ?

6. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui prestasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan ?
7. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui prestasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan oleh penulis adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mengungkapkan :

1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan
2. Pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan.
4. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan.
5. Pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan.
6. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui prestasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan.

7. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui prestasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan kepada rumusan masalah dan tujuan penelitian diharapkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini memiliki manfaat positif bagi :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan atau mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh secara teoritis di bangku perkuliahan, terutama ilmu pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia sehingga penulis mendapatkan pengalaman baru dalam berpikir dan juga menambah daya analisis penulis.

2. Bagi Akademisi

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi dan kepustakaan bagi mahasiswa serta merupakan perwujudan dari pengamalan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan atau alat replikasi bagi peneliti di masa yang akan datang, yang tertarik untuk membahas permasalahan yang sama dengan yang dibahas dalam penelitian ini.

4. Bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir

Selatan

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi pimpinan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan dan dapat memberikan solusi alternatif dalam meningkatkan kinerja pegawai.