

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia pada lembaga atau instansi merupakan sumber daya yang harus selalu dievaluasi, karena merupakan faktor kunci keberhasilan dan penentu masa depan lembaga atau instansi. Melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik diharapkan akan mendukung perkembangan lembaga atau instansi menjadi lebih pesat, namun sebaliknya jika sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tidak dikelola dengan baik, pada akhirnya akan menghasilkan pegawai yang kurang bermutu sehingga lembaga atau instansi tidak akan dapat berkembang dengan baik.

Pada kenyataannya, efektifitas dan produktivitas organisasi sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Sebaliknya ketidakpuasan kerja akan menimbulkan penurunan semangat dan gairah kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Demikian sebaliknya kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti, konsep kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Kepuasan dalam bekerja merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan sebuah lembaga atau instansi sesuai dengan kodratnya, kebutuhan sangat beraneka ragam, sama halnya pegawai yang bekerja di sebuah lembaga atau instansi memiliki kebutuhan yang cenderung tidak terbatas, baik itu berupa material maupun non materil. Artinya, kebutuhan pegawai selalu bertambah dari waktu ke waktu pada proses aktifitas kerja maupun diluar kerja. Apabila perusahaan tidak memperhatikan hal tersebut, tentu pegawai akan berpikir dan mencari kerja di lembaga atau instansi lain yang memberikan kepuasan yang lebih.

Pegawai dan lembaga atau instansi merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Pegawai memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan lembaga atau instansi. Apabila pegawai memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda lembaga atau instansi berjalan baik, kalau pegawainya bekerja tidak produktif, artinya pegawai tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah. Adalah menjadi tugas manajemen agar pegawai memiliki semangat kerja dan moril yang tinggi serta ulet dalam bekerja. Pegawai yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya pegawai yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Untuk itu merupakan keharusan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





bagi lembaga atau instansi untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat pegawai puas bekerja di perusahaan.

Dengan tercapainya kepuasan kerja pegawai diharapkan produktivitas pun akan meningkat. Banyak lembaga atau instansi berkeyakinan bahwa pendapatan, gaji atau *salary* merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan pegawai. Sehingga ketika lembaga atau instansi merasa sudah memberikan gaji yang cukup, ia merasa bahwa pegawai nya sudah puas. Menurut **Yuri (2009:35)** sebenarnya kepuasan kerja pegawai tidak mutlak dipengaruhi oleh gaji semata. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, diantaranya adalah kesesuaian pekerjaan, kebijakan organisasi termasuk kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja dan perilaku atasan. Lembaga atau instansi dituntut untuk memperhatikan sumber daya manusianya yaitu tenaga kerja agar tercapai produktivitas yang tinggi. Tenaga kerja yang berkualitas sangat dibutuhkan seiring dengan perkembangan teknologi dan kegiatan lembaga atau instansi.

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja tersebut diharapkan agar pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat.

Di instansi inilah aktifitas para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola pendidikan serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pendidikan. Namun ternyata masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme, masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh karyawan/pegawai dimana mereka kurang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



termotivasi dengan pekerjaannya. Ada yang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin waktu dan tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik. Banyak faktor yang menjadikan suatu instansi berupaya keras memberikan solusi dari kekurangan yang ada. Salah satunya dengan seringnya mengadakan komunikasi yang efektif, memotivasi pegawai untuk mengetahui permasalahan yang di hadapi selama ini.

Dalam rangka menciptakan tata pemerintahan yang baik (*goodgovernance*), pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk mewujudkannya. Salah satu cara yang ditempuh adalah dengan reformasi birokrasi. Reformasi birokrasi diharapkan mampu meningkatkan pelayanan yang efektif,efisien,akuntabel dan responsive terhadap masyarakat terutama pelayanan yang diberikan oleh organisasi publik dari pemerintah pusat hingga pemerintah daerah. Hal itu sejalan dengan keputusan Menpan No. 63/Kep/M.Pan/7/2003 tentang pedoman umum penyelenggaraan pelayanan publik, sebagai penyempurnaan Keputusan.

Menpan No. 81 Tahun 1993 tentang Pedoman Tatalaksana Pelayanan Umum yang pada prinsipnya layanan Publik itu harus mengacu pada kesederhanaan, kejelasan, kepastian waktu, akurasi,keamanan, tanggung jawab, kelengkapan sarana dan prasarana, kemudahan akses,kedisiplinan kesopanan,serta kenyamanan. Untuk standar penyelenggaraan pelayanan sendiri sekurang-kurangnya mencakup prosedur layanan, waktu penyelesaian, biaya pelayanan, produk pelayanan, sarana dan prasaran serta kompetensi dari petugas yang memberikan layanan tersebut.(Menpan,2003).

Bahwa penyelenggaraan pencatatan sipil, termasuk pencatatan kelahiran dan kematian pada hakekatnya merupakan pelaksanaan wujud tanggung jawab Negara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



dalam memberikan pengakuan dan perlindungan hukum terhadap peristiwa penting yang dialami setiap warga Negara. Sejalan dengan dinamika dan perkembangan dunia, ternyata pelaksanaan pencatatan sipil khususnya pencatatan kelahiran dan kematian hingga dewasa ini masih terjadi kasus, seperti padahal era pemerintah kolonial yang menggolongkan penduduk menurut keturunan, yakni hanya untuk memberikan pengakuan dan perlindungan hukum terhadap orang eropa dan orang tionghoa yang berada di indonesia serta orang Indonesia yang dianggap kaula belanda. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil mempunyai tugas melaksanakan urusan rumah tangga pemerintah daerah dan tugas pembantuan dibidang kependudukan dan catatan sipil. Program kegiatan yang dilaksanakan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kab. Siak yaitu penataan administrasi kependudukan dan pelayanan administrasi perkantoran.

Sitem kerja di dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten siak yaitu melaksanakan urusan rumah tangga pemerintah daerah berdasarkan azas otonomi dan tugas membantu dibidang kependudukan dan catatan sipil. Oleh karena itu, pimpinan harus memberikan dorongan kepada pegawai untuk melakukan aktifitas yang lebih baik dalam menunjang tujuan perusahaan dan pimpinan memberikan ganjaran dan pengakuan atas prestasi pegawai dalam bentuk penghargaan

Bentuk penghargaan yang diberikan kepada para pegawai negeri sipil atas prestasi yang dihasilkan sesuai dengan pasa 33 Undang-Undang No 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian salah satunya pemberian penghargaan. Secara khusus penghargaan kepada PNS diatur dalam Undang-Undang No 20 Tahun 2009

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tentang gelar, tanda jasa, dan tanda kehormatan yang diberikan kepada PNS adalah tanda kehormatan **Satyalancana Karya Satya**.

Tanda **Satyalancana Karya Satya** dipakai pada pakaian resmi saat upacara hari besar nasional atau upacara lainnya dan pakaian dinas harian. Dengan adanya pemberian tanda kehormatan **Satyalancana Karya Satya** diharapkan dapat melahirkan PNS yang memiliki loyalitas, kejujuran, dedikasi, dan disiplin yang tinggi selain itu juga melahirkan PNS yang memiliki kinerja, kompetensi serta profesional yang handal didalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 1.1 Jumlah Penghargaan Satyalancana Karya Satya Tahun 2013-2017 Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kab.Siak.

Tahun	Jumlah Pegawai	Penghargaan	Persentase (%)
2013	50	5 orang	10%
2014	48	-	-
2015	50	-	-
2016	45	-	-
2017	40	7 orang	17,5%

Sumber : Disdukcapil Kab.Siak

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa pegawai yang mendapatkan Penghargaan Satyalancana Karya Satya pada tahun 2013 sebanyak 5 penghargaan dengan persentase 10%. Pada tahun 2014-2016 pegawai tidak mendapatkan penghargaan karena tidak setiap tahun pegawai mendapatkan penghargaan. Pada tahun 2017 pegawai kembali mendapatkan Penghargaan Satyalancana Karya Satya sebanyak 7 orang dengan persentase 17,5%.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Seiring dengan wawancara pada salah seorang pegawai yaitu Bapak Cahyono, sebagai seksi kelahiran dan kematian dapat dilihat bahwa efektifitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan masih kurang disiplin, seperti adanya beberapa pegawai lambat masuk kerja, keluar pada jam kerja, pulang cepat dari waktu yang telah ditentukan, ketidakhadiran tanpa keterangan surat yang resmi, dan perilaku yang menyebabkan pelanggaran disiplin diantaranya banyak bercerita, terlalu santai, serta ada beberapa tugas tidak selesai dengan waktu yang telah ditentukan. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kab.Siak. tahun 2013-2017

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Sakit	Izin	Alfa	Terlambat Masuk	Cepat Pulang
2013	50	254	20	60	40	30	60
2014	48	254	20	45	43	35	65
2015	50	254	25	50	45	45	62
2016	45	254	24	45	50	40	54
2017	40	254	26	65	56	74	75

Sumber: Disdukcapil Kab.Siak

Dari table 1.2 di atas dapat dilihat masih banyak pegawai yang tidak disiplin terhadap kehadiran yang dibuktikan dari absensi pegawai. Ditambahkan lagi masih banyak ditemukan pegawai yang mengulur-ulur waktu istirahat dari peraturan yang telah ditetapkan di Disdukcapil Kab.Siak. Sebagai mana yang di ketahui bersama bahwa aktifitas kerja pegawai dan disiplin yang tinggi adalah salah satu syarat bagi seorang pegawai untuk mendapatkan suatu kedudukan, yang mana nantinya akan menciptakan prestasi yang baik dan mempunyai hasil kerja yang tinggi. Banyak yang terlambat masuk dari waktu yang telah ditetapkan yaitu jam 8:00, masih banyak



pegawai yang cepat pulang sebelum waktu pulang. Hal ini membuat tugas yang diberikan tidak tepat waktu.

Salah satu bentuk upaya nyata Pegawai Negeri Sipil untuk meningkatkan kedisiplinan tersebut dapat dilihat beberapa waktu lalu pemerintah mencanangkan tertib, budaya kerja dan budaya bersih sebagai bentuk disiplin dan demi tercapainya kualitas pelayanan yang baik khususnya kepada masyarakat. Disiplin nasional dapat dipacu secara terpadu, serentak, dan komprehensif untuk mendukung upaya peningkatan pemahaman, penghayatan dan pengamalan segenap penyelenggara negara yang bersandikan kepada aturan hukum dan norma-norma yang berlaku dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara”.

Usaha untuk meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil bukanlah tugas yang mudah diwujudkan walaupun telah tersedia perangkat aturan yang sistematis dan jelas. Namun perlu disadari bahwa meskipun peraturan yang telah lengkap dan baik tidak akan berjalan dengan optimal jika Pegawai Negeri Sipil sebagai pelakunya tidak bersikap baik. Hal dapat dilihat seperti adanya perilaku Pegawai Negeri sering absen, seringnya berkeliaran di luar kantor pada jam kerja. Tindakan demikian menunjukkan rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai yang kemudian dapat dilihat juga pada rendahnya kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai sering kali dikeluhkan oleh berbagai pihak atau masyarakat karena menyebabkan rendahnya kualitas pelayanan yang mereka dapatkan. Salah satu contohnya pelayanan perizinan misalnya, masyarakat sering kali mengeluhkan adanya pelayanan yang lambat, pegawainya sering tidak ada ditempat,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan cenderung berbelit-belit sehingga menghambat aksesibilitas masyarakat. Rendahnya kualitas pelayanan tersebut menggambarkan bahwa birokrasi belum efektif dalam menjalankan fungsi pelayanan masyarakat.

Dalam aplikasinya karakteristik pekerjaan memiliki kontribusi positif dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Keragaman keterampilan atau skill yang dimiliki pegawai baik itu yang berasal dari diri pegawai yang bersangkutan atau yang berasal dari pelatihan atau training dari pihak perusahaan, akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena dengan keterampilan yang dimilikinya pegawai akan dengan mudah untuk melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaannya. Demikian juga dengan kejelasan tugas yang diberikan pimpinan pada pegawai untuk melaksanakan suatu pekerjaan hingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik. Kebebasan yang dimiliki pegawai untuk menentukan cara kerja serta penjadwalan pekerjaan tanpa harus melanggar prosedur yang berlaku secara umum dalam perusahaan tentunya meningkatkan kepuasan kerja pegawai karena pegawai bisa berkreasi dengan cara kerjanya sendiri. Pengukuran kinerja dilakukan dengan cara membandingkan realisasi kinerja dengan sasaran (target) kinerja yang dicantumkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja dalam rangka pelaksanaan anggaran. Pernyataan kinerja sasaran strategis dilakukan analisis capaian kinerja sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Tabel 1.3 :Target Dan Realisasi Kerja (SKP) Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Siak

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama (IKU)	Target	Realisasi	%
1	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil	Indeks kepuasan masyarakat (IKM)	B (67)	(B)67,23	100,34
2	Meningkatnya ketertiban kepemilikan dokumen administrasi kependudukan dan pencatatan sipil	Rasio kepemilikan Kartu Keluarga (KK) (%)	100 %	94,38 %	94,38
		Rasio kepemilikan Kartu Tanda Penduduk (KTP) (%)	100 %	91,66 %	91,66
		Rasio kepemilikan kutipan Akta Kelahiran (%)	75,61%	71,51 %	71,51 %
		Cakupan penerbitan kutipan Akta Kematian (%)	64,56%	50,78 %	50,78
3	Meningkatnya akurasi data dan informasi kependudukan	Tingkat keakurasian data dan informasi (%)	95 %	91 %	91

Keterangan :

A (Sangat Baik) : 81,26 - 100,00

B (Baik) : 62,51 – 81,25

C (Kurang Baik) : 43,76 – 62,50

D (Tidak Baik) : 25,00 – 43,75

Berdasarkan tabel diatas bahwa dengan Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil, terdapat 1 (satu) Indikator Kinerja yang diarahkan pada Indeks kepuasan masyarakat (IKM) dengan target kinerja Baik (67) dan terealisasi Baik (67,23) atau tercapai 100,34 %. Meningkatnya ketertiban kepemilikan dokumen administrasi kependudukan dan pencatatan sipil terdapat 4



(empat) Indikator Kinerja yaitu : Rasio kepemilikan Kartu Keluarga (KK) (%) dengan target kinerja 100 % dan terealisasi 94,38 % atau prosentase 94,38 yang diperoleh dari membandingkan jumlah keluarga yang memiliki Kartu Keluarga dengan jumlah keluarga yang terdapat di Kabupaten Kubu Raya. Rasio kepemilikan Kartu Tanda Penduduk (KTP) (%) ditargetkan 100 % terealisasi 91,66 % atau prosentase 91,66 yang diperoleh dari membandingkan jumlah penduduk yang memiliki KTP (393.265) dengan jumlah wajib KTP (429.036) yang terdapat di Kabupaten Siak. Rasio kepemilikan kutipan Akta Kelahiran (%) ditargetkan sebesar 75,61 % terealisasi 71,51 % atau prosentase 71,51 diperoleh dari membandingkan jumlah penduduk yang memiliki akta kelahiran dengan jumlah penduduk Kabupaten Siak dan indikator terakhir Cakupan penerbitan Kutipan Akta Kematian (%) ditargetkan 64,56 % terealisasi sebesar 50,78 % atau prosentase 50,78 diperoleh dari membandingkan jumlah penerbitan kutipan akta kematian dengan jumlah kematian di Kabupaten Siak

Kesempatan berkembang pegawai mampu menunjukkan prestasinya guna memenuhi kebutuhan dan penempatan jabatan yang lebih tinggi. Perkembangan terhadap kualitas kerja pegawai dewasa ini ditekankan pada pemerdayaan keberagaman pekerjaan. Secara sederhana pemerdayaan pekerjaan berarti bahwa motivator tambahan dicakupkan dalam pekerjaannya untuk membuatnya lebih berarti. Pemerdayaan pekerjaan adalah perluasan konsep pemekaran pekerjaan (*job enlargement*), yang berusaha menciptakan keragaman tugas yang luas bagi pegawai untuk mengurangi kemonotonan. pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerjanya, dan memiliki kesempatan mengaktualisasikan diri.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Banyak faktor yang menjadikan suatu instansi berupaya keras memberikan solusi dari kekurangan yang ada. Salah satunya dengan seringnya mengadakan komunikasi yang efektif, memotivasi pegawai untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi selama ini. Dari uraian tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengambil judul yaitu **“Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Siak.”**

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Disdukcapil Kabupaten Siak?
- b. Apakah prestasi pekerjaan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Disdukcapil Kabupaten Siak?
- c. Apakah kesempatan berkembang berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Disdukcapil Kabupaten Siak?
- d. Apakah tanggung jawab berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Disdukcapil Kabupaten Siak?
- e. Apakah penghargaan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Disdukcapil Kabupaten Siak?
- f. Faktor mana yang dominan mempengaruhi karakteristik pekerjaan, dorongan berprestasi, kesempatan berkembang, tanggung jawab dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penghargaan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Disdukcapil Kabupaten Siak?

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Disdukcapil Kabupaten Siak?
- b. Untuk mengetahui pengaruh dorongan berprestasi secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Disdukcapil Kabupaten Siak?
- c. Untuk mengetahui pengaruh kesempatan berkembang secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Disdukcapil Kabupaten Siak?
- d. Untuk mengetahui pengaruh tanggung jawab secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Disdukcapil Kabupaten Siak?
- e. Untuk mengetahui pengaruh penghargaan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Disdukcapil Kabupaten Siak?
- f. Faktor mana yang dominan mempengaruhi karakteristik pekerjaan, dorongan berprestasi, kesempatan berkembang, tanggung jawab dan penghargaan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Disdukcapil Kabupaten Siak?

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Bagi Penulis
Menambah pengetahuan dan wawasan penulis tentang pemahaman kepuasan kerja



- b. Bagi Kantor Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil
Dapat memberikan gambaran dan informasi yang berguna untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
- c. Bagi Peneliti Lain
Sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut terutama yang berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai.

1.5 Sistematika Penulisan

Agar penulisan ini lebih sistematis dan terarah, maka penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini penulis akan mengemukakan berbagai teori yang berhubungan dengan penelitian ini, hipotesis, variabel penelitian, kerangka pemikiran dan operasional variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini menguraikan tentang gambaran umum perusahaan, struktur organisasi perusahaan serta aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dijelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan sesuai dengan variabel-variabel yang diteliti.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup yang menguraikan kesimpulan dan saran-saran yang berhubungan dengan hasil penelitian yang berguna bagi perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU