

BAB I.

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan manusia. Begitu pula pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Dengan demikian manusia merupakan faktor yang sangat strategis dalam semua kegiatan organisasi. Agar dapat mengatur dan mengurus sumber daya manusia berdasarkan visi organisasi guna tercapai tujuan organisasi, maka dibutuhkan ilmu, metode dan pendekatan pengelolaan sumber daya manusia atau yang sering disebut dengan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Kasmir (2022:6) manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Guna memastikan tujuan organisasi bisa terwujud maka diperlukan perencanaan, pengukuran dan evaluasi kinerja terhadap seluruh kinerja bagian dan individu. Berbicara mengenai kinerja, Simanjuntak (2011:3) menyatakan bahwa kinerja perusahaan adalah agregasi atau akumulasi kinerja semua unit-unit organisasi, yang sama dengan penjumlahan kinerja semua orang atau individu yang bekerja di organisasi tersebut. Sedangkan menurut Kasmir (2022:182)

kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dalam sebuah organisasi ada banyak faktor yang mempengaruhi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut : 1. Kemampuan dan keahlian 2. Pengetahuan 3. Rancangan Kerja 4. Kepribadian 5. Motivasi Kerja 6. Kepemimpinan 7. Gaya Kepemimpinan 8. Budaya Organisasi 9. Kepuasan Kerja 10. Lingkungan Kerja 11. Loyalitas 12. Komitmen 13. Disiplin Kerja, Kasmir (2022 :182).

Organisasi perlu memberikan dorongan yang mampu memberikan kesadaran dan kemauan bagi pegawai untuk dapat bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Priansa (2014:202) motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaan. Motivasi kerja merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi.

Selain motivasi kerja, kepemimpinan juga turut mempengaruhi kinerja. Menurut Wibowo (2019:307) kepemimpinan adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses mempengaruhi, memotivasi dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Sedarmayanti (2001:21) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana

seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Faktor yang tidak kalah penting yang juga mempengaruhi capaian kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Hasibuan (2009:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara suka rela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak.

Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur merupakan unsur pendukung urusan pemerintahan yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 6 Tahun 2023 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 9 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur serta Peraturan Gubernur Nomor 69 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur, mempunyai tugas membantu Gubernur dalam menyusun kebijakan pemerintahan daerah di bidang organisasi meliputi kelembagaan dan analisis jabatan, tatalaksana dan reformasi birokrasi serta akuntabilitas organisasi.

Sebagai unsur pendukung Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dituntut untuk senantiasa dapat memberikan pelayanan yang profesional dan berkualitas guna mendukung pelaksanaan tugas-tugas gubernur sebagai kepala daerah maupun sebagai wakil pemerintah pusat di daerah. Pelayanan yang profesional dan berkualitas sangat erat kaitannya dengan kinerja dari Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Berdasarkan Rencana Strategis Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2024-2026 tujuan Biro Organisasi yaitu terwujudnya tatakelola pemerintahan yang lincah dan dinamis. Sedangkan sasaran Biro Organisasi : meningkatnya kualitas penataan kelembagaan, tatalaksana, reformasi birokrasi dan akuntabilitas kinerja perangkat daerah. Didalam mewujudkan tujuan dan sasaran Biro Organisasi didukung oleh sumber daya antara lain : Sumber Daya Aparatur Sipil Negara berjumlah 40 orang, sarana prasarana maupun alokasi anggaran untuk membiayai sejumlah program dan kegiatan Biro Organisasi.

Secara umum penilaian terhadap prestasi kerja (kinerja) setiap Pegawai Negeri Sipil pada Biro Organisasi menunjukkan hasil penilaian yang selalu baik dan meningkat dari tahun ketahun, namun penilaian ini tidak serta merta menjadi jaminan bahwa prestasi kerja yang nyata ditunjukkan juga selalu baik dan meningkat karena pada kenyataan masih terdapat beberapa indikator sasaran yang belum tercapai sesuai target. Hal ini mencerminkan kurang optimalnya kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah itu sendiri.

Table 1.1
Target dan realisasi Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Tahun 2022 s.d. 2024

No	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator dan Anggaran	Tahun 2022			Tahun 2023			Tahun 2024		
			Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
I	Program Penataan Organisasi	Persentase Perangkat Daerah Yang Efektif dan Efisien	100.00	89.30	89.30	100.00	75.45	75.45	100.00	81.43	81.43
		Anggaran (Rp.)	1,214,191,700.00	1,113,512,666.00	91.71	798,115,380.00	676,948,003.00	84.82	1,065,554,202.00	1,008,526,154.00	94.65
1	Sub Kegiatan Fasilitasi Penataan Kelembagaan Provinsi	Persentase Kelembagaan Perangkat Daerah Yang Sesuai Regulasi	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
		Anggaran (Rp.)	92,088,800.00	85,215,100.00	92.54	268,665,320.00	213,387,081.00	79.42	125,000,000.00	118,219,793.00	94.58
2	Sub Kegiatan Fasilitasi Penataan Kelembagaan Kabupaten/ Kota	Persentase Kelembagaan Perangkat Daerah Yang Sesuai Regulasi	100.00	100.00	100.00	-	-	-	100.00	100.00	100.00
		Anggaran (Rp.)	63,963,000.00	54,102,258.00	84.58	-	-	-	30,056,250.00	28,790,250.00	95.79
3	Sub Kegiatan Penataan Analisis Jabatan	Persentase Perangkat Daerah Yang Telah Menyusun Analisis Jabatan dan ABK	100	96.96	96.96	100	100	100.00	100	100	100.00
		Anggaran (Rp.)	221,999,000.00	210,945,640.00	95.02	77,031,200.00	70,841,531.00	91.96	208,273,000.00	205,168,153.00	98.51
4	Sub Kegiatan Pengelolaan Tatalaksana Pemerintahan	Persentase Perangkat Daerah Yang Tata Laksana Pemerintahan Sesuai Regulasi	100.00	96.16	96.16	100	96.16	96.16	100	100	100.00
		Anggaran (Rp.)	139,049,200.00	125,218,415.00	90.05	124,725,600.00	123,773,740.00	99.24	130,356,250.00	124,569,630.00	95.56

No	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator dan Anggaran	Tahun 2022			Tahun 2023			Tahun 2024		
			Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
5	Sub Kegiatan Fasilitasi Peningkatan Pelayanan Publik	Persentase Pengaduan Yang DiTindak Lanjuti	100	100	100	100	100	100	100.00	70.00	70
		Anggaran (Rp.)	348,140,100.00	294,971,953.00	84.73	84,227,720.00	79,148,480.00	93.97	213,584,327.00	198,841,907.00	93.10
6	Sub Kegiatan Monitoring dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	Persentase Perangkat Daerah Yang Mendapat Nilai SAKIP Minimal BB	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
		Anggaran (Rp.)	175,641,900.00	171,744,300.00	97.78	120,680,060.00	113,478,511.00	94.03	255,606,250.00	240,908,851.00	94.25
7	Sub Kegiatan Pembinaan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi	Persentase Unit Pelayanan Langsung (UPL) Yang Diusulkan Mendapat Predikat WBK/WBBM	100	32.00	32.00	100	32.00	32.00	100	0.00	-
		Anggaran (Rp.)	173,309,700.00	171,315,000.00	98.85	122,785,480.00	76,318,660.00	62.16	102,678,125.00	92,027,570.00	89.63
8	Sub Kegiatan Evaluasi Pelaksanaan Budaya Kerja	Anggaran (Rp.)	35,049,800.00	35,049,800.00	100.00	-	-	-	52,678,125.00	13,797,346.00	26.19

Sumber : Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Biro Organisasi Tahun 2022, 2023 dan 2024

Data realisasi kinerja dan anggaran Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2022-2024 pada Tabel 1.1 menggambarkan capaian kinerja utama dan kinerja keuangan Biro Organisasi selama 3 tahun bersifat fluktuatif. Hal ini dikarenakan beberapa indikator kinerja tidak bisa dicapai sesuai target karena perubahan regulasi maupun keterbatasan sumber daya manusia, uang serta sarana prasarana dalam pelaksanaan program dan kegiatan tersebut. Pada tahun 2022 target persentase perangkat daerah yang efektif dan efisien capaian kinerja adalah sebesar 100% dan realisasi hanya mencapai 89,30% dikarenakan realisasi indikator persentase perangkat daerah yang telah menyusun analisis jabatan dan analisis beban kerja adalah 99,96%, persentase perangkat daerah yang tata laksana pemerintahan sesuai regulasi adalah 96,16% dan persentase Unit Pelayanan Langsung yang diusulkan mendapat predikat Wilayah Bebas Korupsi/Wilayah Bersih Bebas Melayani hanya mencapai 32%.

Pada tahun 2023 target persentase perangkat daerah yang efektif dan efisien capaian kinerja adalah sebesar 100% dan realisasi hanya mencapai 75,45% dikarenakan realisasi persentase kelembagaan perangkat daerah yang sesuai regulasi 0%, persentase perangkat daerah yang tata laksana pemerintahan sesuai regulasi adalah 96,16% dan persentase Unit Pelayanan Langsung yang diusulkan mendapat predikat Wilayah Bebas Korupsi/Wilayah Bersih Bebas Melayani 32%.

Pada tahun 2024 target persentase perangkat daerah yang efektif dan efisien capaian kinerja adalah sebesar 100% dan realisasi hanya mencapai 81,43% dikarenakan realisasi persentase pengaduan yang ditindaklanjuti 70%, dan Persentase

Unit Pelayanan Langsung Yang Diusulkan Mendapat Predikat Wilayah Bebas Korupsi/Wilayah Bersih Bebas Melayani 0%.

Motivasi kerja Pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dapat dilihat dari gambaran kebutuhan prestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan keamanan. Sesuai hasil wawancara dengan dua orang pimpinan, diperoleh informasi bahwa masih terdapat pegawai yang apabila diberikan tugas belum melaksanakan tugas secara optimal. Hal ini dikarenakan para pegawai bekerja hanya sesuai rutinitas pekerjaan, penilaian hasil kerja atau realisasi sasaran kinerja pegawai dari atasan langsung belum obyektif ditambah dengan belum adanya sistem *punishment* dan *reward* yang baik terhadap hasil kerja baik berupa kompensasi maupun promosi. Mereka juga cenderung untuk tidak berada di kantor, karena beberapa pegawai merasa kurang diakui keberadaannya terlihat dari kurang dilibatkannya para pegawai tersebut dalam tim kerja kegiatan-kegiatan kantor. Disamping itu sistem keamanan ruangan yang belum memadai antara lain cctv, instalasi kabel stop kontak yang menggunakan belum baik dan alat pemadam api ringan yang tidak berfungsi serta atap yang bocor mengakibatkan sarana prasarana rusak dan para pegawai merasa kurang aman.

Fenomena yang turut berperan dalam ketidaktercapaian kinerja individu juga adalah kepemimpinan. Kepemimpinan di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dirasakan belum terlalu baik dikarenakan pemimpin kurang memberikan ruang komunikasi untuk melakukan dialog kinerja, rapat staf untuk membahas permasalahan biro, kurangnya tindakan tegas dari

pimpinan yang dapat membuat efek jera bagi pegawai yang kurang disiplin. Hal ini sebagaimana hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Tata Usaha Biro yang menyatakan bahwa, “Dalam setiap kesempatan apel baik pagi dan sore, pimpinan selalu memberikan arahan-arahan terkait disiplin jam masuk dan keluar kantor tetapi tetap saja masih ada sebagian pegawai tidak disiplin. Pimpinan kurang tegas dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin dengan alasan pertimbangan rasa kemanusiaan. Disamping itu pimpinan kurang mendelegasikan pekerjaan kepada para pegawai diakibatkan kapasitas pegawai yang terbatas serta sering terlambatnya penyelesaian pekerjaan.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur harus ditunjang dengan lingkungan kerja yang kondusif. Kondisi sarana prasarana yang dimiliki Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur saat ini sebagian belum memadai. Hal ini terlihat dari tidak ada sekat antar ruang kerja per bagian dan ruang pelayanan untuk tamu dikarenakan ruang kerja yang sempit sehingga menimbulkan kebisingan pada saat berinteraksi, ruang ruang biro hanya satu dan kecil sehingga tidak bisa menampung seluruh perangkat daerah. Peralatan kerja yaitu komputer yang ada hanya berjumlah 11 unit serta laptop sebanyak 5 unit, dan printer 11 unit hal ini tidak sebanding dengan beban kerja serta jumlah pegawai yang ada yakni sebanyak 40 orang. Selain itu Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur juga tidak memiliki pesawat telepon serta jaringan internet yang sering bermasalah sangat menyulitkan dalam pengiriman dan penerimaan data, informasi dan dokumen.

Tabel 1.2
Inventaris Barang Milik Daerah Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi
Nusa Tenggara Timur Per Bagian.

Spesifikasi Barang		Bagian Kelembagaan dan Analisis Jabatan	Bagian Tatalaksana	Bagian Reformasi Birokrasi dan Akuntabilitas Kinerja
Nama/Jenis Barang	Merk/Type			
Meja ½ Biro	Lokal	13 buah	22 buah	9 buah
Kursi Kayu	Lokal	14 buah	20 buah	10 buah
Komputer/PC	HP/Lenova	3 buah	4 buah	4 buah
Laptop	Thosiba/Accer/Asus	1 buah	3 buah	1 buah
Printer	Canon/HP/Epson	4 buah	5 buah	2 buah
Printer Laser 107w	HP	2 buah	2 buah	1 buah
Kursi sofa	Lokal	-	3 set	1 set
TV 40 dan 50 Inch	Polytron		2 buah	
Kotak Saran	Kaca		1 buah	

Sumber : Tata Usaha Biro Organisasi Setda Provinsi NTT Tahun 2025.

Jumlah fasilitas kerja yang terbatas ditambah ketidakdisiplinan akan sangat berpengaruh terhadap capaian kinerja pegawai. Sesuai hasil observasi awal yang dilakukan di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur ditemukan beberapa hal yang diduga menghambat kinerja Pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya di antaranya adalah rendahnya disiplin kerja dari sebagian pegawai.

Peraturan Gubernur Nomor 44 Tahun 2010 tentang Penerapan 5 (Lima) Hari Kerja dalam Seminggu di Lingkungan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara

Timur, mengatur jam kerja PNS pada hari Senin sampai dengan Kamis adalah 07.30-16.00 dengan waktu istirahat jam 12.00-13.00, dan pada hari Jumat jam 07.30-16.30 dengan waktu istirahat jam 11.30-13.00, namun realitanya terdapat sebagian pegawai masuk kantor lewat jam yang ditentukan dan pulang kantor mendahului waktu yang ditetapkan, Hal ini tentunya akan menyulitkan atasan ataupun pegawai lain apabila membutuhkan pegawai yang bersangkutan terkait pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya.

Tabel 1.3
Rekapitulasi Tingkat Kehadiran PNS Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi
Nusa Tenggara Timur Tahun 2022 s.d. 2024

Tahun	Sakit	Cuti	Izin	Tanpa Keterangan	Terlambat	Pulang Awal
2022	122	31	7	8	100	72
2023	194	40	24	10	80	45
2024	210	48	34	15	137	50
Jumlah	526	119	65	33	317	137

Sumber : Sub Bagian Tata Usaha Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Berdasarkan data pada Tabel 1.3 di atas dapat dijelaskan bahwa masih terdapat pelanggaran disiplin dari para pegawai dan kualitas kehadiran yang juga belum sesuai harapan, yakni masih terdapat pegawai yang tidak masuk kantor tanpa keterangan, terlambat masuk kerja dan pulang sebelum jam kerja usai, sehingga tidak mengikuti apel pagi/siang, bersikap pasif terhadap pekerjaan, meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang jelas. Hal ini dapat dilihat dari pelanggaran disiplin pegawai terhadap jam masuk kantor tanpa keterangan 33 kali, terlambat berjumlah 317 kali, pulang awal berjumlah 137 kali. Data di atas juga menunjukkan terdapat 526 kali pegawai sakit, walaupun tidak

melanggar ketentuan disiplin masuk keluar kantor, tetapi ini sangat mempengaruhi kinerja pegawai yang bersangkutan, unit kerja bahkan Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur. Selain masalah pelanggaran jam masuk dan keluar kantor, masih terdapat sebagian pegawai yang datang ke kantor tapi tidak melaksanakan tugas pokok sebagaimana mestinya. Hal ini sebagaimana pernyataan Kepala Sub Bagian Tata Usaha Biro yang juga menangani urusan kepegawaian, umum, keuangan dan perencanaan yang menyatakan bahwa, “masih terdapat sebagian pegawai pada jam kerja bermain *game*, bermain *facebook*, merokok dan berbincang-bincang di balkon belakang kantor bahkan ada yang berada di luar kantor dengan berbagai alasan keperluan pribadi seperti menjemput anak, sarapan, makan siang dan berbagai urusan pribadi lainnya.

Fenomena di atas serta dukungan teori yang menggambarkan bahwa kinerja pegawai dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Disamping itu terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut di atas berpengaruh terhadap kinerja, juga sebaliknya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eva Daniati (2021) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan menunjukkan lingkungan kerja, disiplin, gaya kepemimpinan berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi.

Lingkungan kerja, disiplin, gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk pengaruh tidak langsung dari variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Namun pengaruh tidak langsung dari variabel Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Erni Widyawati (2021) dengan judul Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur, menyatakan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap motivasi kerja karyawan. Disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dan yang terakhir, hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Berdasarkan teori, fenomena dan *research gap*, penulis merasa tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.”**

1.2. Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja. motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur;
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur;
3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur;
4. Apakah Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur;
5. Apakah Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur;
6. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur;

7. Apakah Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur;
8. Apakah Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur;
9. Apakah Motivasi kerja memediasi pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah dan pertanyaan di atas maka dapat dirumuskan tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur?
2. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap motivasi kerja Pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur?
3. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja Pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur?

4. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja Pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur?
5. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur?
6. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur?
7. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur?
8. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur?
9. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur?

1.4. Manfaat Penelitian

1. Sebagai bahan masukan bagi segenap civitas akademika Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Widya Mandira Kupang dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

2. Sebagai bahan referensi bagi calon peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian lanjutan untuk membuktikan kebenaran teori.
3. Sebagai sumbangan pemikiran positif terhadap kinerja Pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja, kepemimpinan, fasilitas kerja dan lingkungan kerja.