

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah aset penting bagi suatu organisasi yang mampu merawat dan mengembangkan kualitas manusia. Organisasi sangat bergantung pada kualitas SDMnya, sehingga menunjang keberhasilan yang ingin dicapai. Pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia. Tujuan dapat dicapai secara optimal apabila pengelolaan sumber daya manusia itu dilakukan secara efektif dan efisien.

Salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh organisasi (Mangkunegara, 2017:67). Kinerja mencerminkan seberapa baik atau buruknya organisasi tersebut. Kinerja yang baik dapat memberikan kontribusi besar terhadap kemajuan organisasi, kinerja organisasi akan meningkat seiring dengan perkembangan kerja dari setiap pegawai.

Hasibuan (2016:94) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Kinerja ini mencakup kualitas dan kuantitas kerja sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Afandi (2018:83) menambahkan bahwa kinerja adalah *output* yang dicapai individu atau kelompok sesuai wewenang dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tanpa melanggar hukum, serta melaksanakannya sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi karena akan menentukan seberapa efektif organisasi tersebut. Kinerja sangat penting untuk mencerminkan tingkat keberhasilan manajer dalam mengelola organisasi dan juga sumber daya manusianya. Kinerja yang baik dari para pegawai, berkontribusi atau berperan penting bagi tercapainya tujuan organisasi. Sebaliknya, kinerja yang kurang baik menjadi hambatan bagi tercapainya tujuan organisasi.

Hasil-hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja (Kasmir, 2016:189; Mangkuprawira dalam Samsudin 2018).

Motivasi kerja adalah faktor pertama yang mempengaruhi kinerja. Menurut Hartatik (2018:160), motivasi kerja merupakan hal yang mendorong, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia untuk dapat bekerja dan antusias menghadapi upaya dalam mencapai hasil yang optimal. Dengan kata lain, motivasi kerja adalah kekuatan dorongan dan daya tarik yang dimiliki oleh pegawai untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan organisasi. Lebih dari itu, Sunyoto (2015:4) melihat bahwa motivasi kerja sebagai keinginan seseorang untuk melakukan hal-hal tertentu demi mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja sangat penting bagi kinerja. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan semangat dan antusiasme yang besar dalam bekerja, yang berujung pada kinerja yang tinggi (Nuh & Saptono, 2023).

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Sutrisno (2015:118) menyatakan bahwa lingkungan kerja meliputi sarana dan

prasarana yang ada di sekitar seseorang yang bekerja, sedangkan Sedarmayanti (2017:25) menyebutkan bahwa lingkungan kerja mencakup alat, bahan, lingkungan sekitar, metode, dan pengaturan kerja, baik secara individu maupun kelompok.

Lingkungan kerja merupakan komponen penting yang mendukung pegawai dalam melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan yang baik dan kondusif dapat memotivasi pegawai, sehingga berpengaruh pada semangat kerja mereka. Kondisi kerja yang aman dan nyaman memungkinkan pegawai melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta menyediakan sarana dan prasarana yang menunjang kinerja pegawai.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Menurut Handoko (2020:193), kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, tercermin dalam perilaku dan interaksi mereka dengan lingkungan kerja. Priansa (2014:291) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan pekerja, baik senang maupun tidak senang, yang muncul akibat interaksi dengan lingkungan kerja dan mempengaruhi persepsi serta sikap mental terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja berperan penting dalam mempengaruhi kinerja. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan lebih cenderung memiliki komitmen yang tinggi, bekerja dengan giat, dan menunjukkan hasil kerja yang lebih baik (Rachmaniah, 2022).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2017:193), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan organisasi serta norma-norma yang berlaku. Agustini

(2019:89) menambahkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap ketaatan terhadap aturan dan norma di suatu organisasi untuk meningkatkan keteguhan pegawai dan mencapai tujuan organisasi.

Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena mendorong mereka untuk mengikuti aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja yang baik akan membuat pegawai menyelesaikan tugas tepat waktu dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Sebaliknya, disiplin kerja yang buruk dapat menyebabkan keterlambatan, kesalahan dan pengabaian tanggung jawab, yang akan berdampak negatif terhadap kinerja pegawai.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Timor Tengah Utara (TTU) yang bertujuan untuk mengelola dan menyelenggarakan administrasi kependudukan serta memastikan bahwa setiap penduduk tercatat secara resmi dalam sistem administrasi negara. Jumlah pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil sebanyak 43 orang, yang terdiri dari 27 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 16 Pegawai Tidak Tetap (PTT).

Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Timor Tengah Utara memberikan pelayanan yang meliputi pengurusan dokumen kependudukan seperti Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK), Akta Kelahiran, Akta Kematian, Akta Perkawinan dan Akta perceraian. Pelayanan ini bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh penduduk tercatat secara resmi dalam sistem administrasi negara, sehingga hak-hak sipil mereka dapat terlindungi dan terjamin. Pelayanan yang cepat, akurat, dan efisien, Dinas Kependudukan dan Pencatatan

Sipil membantu masyarakat dalam memperoleh akses ke berbagai fasilitas publik dan program pemerintah yang memerlukan dokumen kependudukan resmi.

Berdasarkan data awal yang diperoleh, capaian indikator kinerja Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil tahun 2023 terbaca dalam Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Capaian Indikator Kinerja
Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Kabupaten Timor Tengah Utara
Tahun 2023

No	Indikator Kinerja	Jumlah atau Target	Angka Realisasi	Realisasi	Gap
1.	Perekaman KTP Elektronik	196.329	177.547	91%	9%
2.	Penyajian Data Kependudukan	6	3	50%	50%
3.	Presentase anak usia 0-17 tahun kurang 1 (satu) hari yang memiliki KIA	83.669	5.262	63%	37%
4.	Kepemilikan Akta Kelahiran	83.669	63.185	75%	25%

Sumber: Kabag Kepegawaian, 2024

Data pada Tabel 1.1 capaian indikator kinerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Timor Tengah Utara memperlihatkan bahwa dari 4 (empat) indikator kinerja yang ditetapkan itu belum mencapai target. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat permasalahan sehingga berpengaruh pada capain indikator kinerja organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Kepegawaian, terkait kedisiplinan, pegawai sering terlambat datang ke kantor dikarenakan jarak dari rumah ke kantor cukup jauh. Informasi tersebut juga didukung dengan data rekapan daftar hadir pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Timor Tengah Utara, sebagaimana digambarkan pada Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2
Daftar Hadir Pegawai Kantor Dinas Kependudukan
dan Pencatatan Sipil Kabupaten Timor Tengah Utara
Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Absensi Tahun 2023				
			Izin	Sakit	Cuti	Tanpa Berita	Terlambat
1.	Januari	43	6	4	0	0	0
2.	Februari	43	9	9	0	0	0
3.	Maret	43	6	9	0	0	0
4.	April	43	5	7	0	0	0
5.	Mei	43	21	4	1	7	11
6.	Juni	43	16	4	3	1	8
7.	Juli	43	10	3	0	0	16
8.	Agustus	43	7	3	0	0	0
9.	September	43	6	2	0	0	10
10.	Oktober	43	8	4	0	0	8
11.	November	43	4	4	0	0	0
12.	Desember	43	7	2	0	0	0
Total		43	106	45	4	8	53

Sumber: Kasubag Kepegawaian, 2024

Data pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa banyak pegawai yang terlambat khususnya pada bulan Mei-Juni dan September sampai Oktober. Hal ini dapat diketahui bahwa tingkat kesadaran pegawai tentang pentingnya kedisiplinan kerja masih cukup rendah. Alasan pegawai tidak masuk pun beragam, baik itu sakit, ijin karena alasan pribadi tertentu, dan ada yang tanpa keterangan. Hal ini dapat berpengaruh terhadap penilaian kinerja instansi pemerintahan itu sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara terkait motivasi kerja dengan kepala bidang pengelolaan informasi administrasi kependudukan menjelaskan bahwa motivasi timbul dari pimpinan dalam memberikan dorongan dan semangat serta arahan kepada para pegawai agar selalu siap dan semangat dalam melayani masyarakat dalam mengurus dokumen kependudukan. Terkait penyelesaian tugas administrasi kependudukan pegawai sering menunda karena tergantung kondisi dimana sistem

jaringan eror atau terjadinya pemadaman listrik sehingga pekerjaan yang dilaksanakan tidak tepat waktu dan menghambat produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi terkait lingkungan fisik tercermin dari keadaan ruangan, gedung pada kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil seperti kebocoran atap saat musim hujan sehingga membuat para pegawai kurang nyaman dalam bekerja. Selain kenyamanan ruangan, adanya suara kebisingan dari masyarakat pada saat melakukan proses perekaman KTP, sehingga menyebabkan para pegawai merasa terganggu dan tidak konsentrasi saat bekerja.

Lingkungan kerja sangat menunjang para pegawai dalam bekerja apabila sarana dan prasaranya tersedia sesuai dengan kebutuhan suatu instansi. Berikut ini data sarana dan prasarana kerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil sebagaimana tergambar pada Tabel 1.3 berikut.

Tabel 1.3
Data Sarana dan Prasarana Kerja Kantor Dinas Kependudukan
dan Pencatatan Sipil Kabupaten Timor Tengah Utara
Tahun 2023

No	Sarana/Prasarana	Jumlah Kebutuhan	Jumlah Tersedia	Keterangan
1.	Scanner	4	2	Kurang
2.	Laptop	12	10	Kurang
3.	Printer	18	15	Kurang
4.	Camera Digital	16	6	Kurang
5.	Tripod	4	2	Kurang
6.	Wifi	4	2	Kurang
7.	Lemari Arsip	15	10	Kurang
8.	Monitor	15	11	Kurang
9.	Meja Komputer	15	11	Kurang
10.	Stabilisator	2	1	Kurang
11.	AC	5	1	Kurang
Total		110	71	

Sumber: Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, 2024

Dari data pada Tabel 1.3 dapat diketahui bahwa masih terdapat kekurangan semua sarana dan prasarana. Misalnya: scanner kekurangan 2 unit, Laptop

kekurangan 2 unit, Printer kekurangan 3 unit, Camera digital kekurangan 10 unit, Tripod kekurangan 2 unit, Wifi kekurangan 2 unit, Lemari arsip kekurangan 5 unit, monitor kekurangan 6 unit, meja computer kekurangan 6 unit, stabilisator kekurangan 1 unit, AC kekurangan 4 unit. Hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya sarana dan parasarana untuk menunjang kerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Timor Tengah Utara belum sesuai kebutuhan sehingga berimbas pada pekerjaan pegawai.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu mengenai kinerja pegawai, terdapat perbedaan hasil penelitian atau *research gap*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hartanto (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kediri” menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Darwin, dkk (2022) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kertanegara” menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Charly, dkk (2020) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang” menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Pradita, dkk (2020) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap

Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sukomanunggal Surabaya” menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Syahputra, dkk (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan” menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Penelitian yang dilakukan oleh Pujiastuti, dkk (2023) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Negeri Sipil di Kepolisian Resor Kota Banyumas” menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Izawa, dkk (2024) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muna” menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan Hastuti, dkk (2020) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Semarang” menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Astani (2023) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Bank Central Asia TBK Cabang Bekasi” menunjukkan bahwa

motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan Ananda (2022) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai PT. Boli Makmur Sejahtera” menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hartati, dkk (2022) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Asuransi Pakarta di Denpasar” menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Galbina dan Suyuthie (2023) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Hotel Balairung Jakarta” menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Budiman, dkk (2023) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai UPTD Perikanan Air Payau dan Laut Wilayah Utara Provinsi Jawa Barat” menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningsih dan Noviah (2023) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cikarang Selatan” menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang dan beberapa hasil penelitian terdahulu diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Timor Tengah Utara melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening”**.

1.2 Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut.

1. Bagaimana gambaran tentang kinerja pegawai, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Timor Tengah Utara.
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Timor Tengah Utara?.
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Timor Tengah Utara?.
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Timor Tengah Utara?.
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Timor Tengah Utara?.

6. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Timor Tengah Utara?.
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Timor Tengah Utara?.
8. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Timor Tengah Utara?.
9. Apakah disiplin kerja dapat memediasi variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Timor Tengah Utara?.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui.

1. Untuk mengetahui gambaran umum variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Timor Tengah Utara.
2. Untuk mengetahui signifikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Timor Tengah Utara.
3. Untuk mengetahui signifikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Timor Tengah Utara.

4. Untuk mengetahui signifikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Timor Tengah Utara.
5. Untuk mengetahui signifikan pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Timor Tengah Utara.
6. Untuk mengetahui signifikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Timor Tengah Utara.
7. Untuk mengetahui signifikan pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Timor Tengah Utara.
8. Untuk mengetahui signifikan pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Timor Tengah Utara.
9. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dalam memediasi hubungan antara motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Timor Tengah Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian terdiri atas 2 (dua) yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan teoritis terhadap ilmu pengetahuan berkenaan dengan aspek kinerja pegawai, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja.

2. Manfaat Praktis

Sebagai sumbangan pemikiran yang positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Timor Tengah Utara.