

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya pengertian kinerja dapat dimaknai secara beragam. Tetapi sebenarnya pengertian kinerja sangatlah sederhana yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Standar yang telah ditetapkan sebelumnya, itulah yang akan digunakan untuk menilai hasil kerja dari seseorang. Oleh karena itu, berbicara tentang kinerja berarti berbicara tentang hasil kerja dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang.

Beberapa ahli mengatakan bahwa kinerja berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dalam bekerja. Dalam kinerja tersebut yang dinilai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasil kerja secara kualitas diukur dengan membandingkan antara realisasi kualitas dengan target kualitas dikalikan 100. Hasil dari penghitungan ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi realisasi kualitas dari target kualitas yang direncanakan, menunjukkan tingkat kinerja yang semakin baik, atau sebaliknya semakin rendah realisasi kualitas dari target kualitas yang direncanakan menunjukkan tingkat kinerja yang semakin buruk. Sedangkan hasil kerja secara kuantitas diukur dengan membandingkan antara

realisasi *output* dengan target *output* dikalikan 100. Hasil dari penghitungan ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi realisasi output dari target *output* yang direncanakan, menunjukkan kinerja yang semakin baik atau sebaliknya semakin rendah realisasi output dari target *output* yang direncanakan, menunjukkan kinerja yang semakin buruk.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

Dalam keputusan ketua lembaga administrasi Negara No. 589/IX/6Y/1999 Tanggal 20 September 1999 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran dan tujuan organisasi.

Dalam rangka memperbaiki kinerja pegawai dan mendukung reformasi birokrasi secara konsisten, maka pemerintah mengganti Undang-undang Kepegawaian yaitu Undang-Undang Nomor 43 tahun 1995 Tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian dengan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Salah satu esensi dari UU APN yang menjadi prinsip dasar yaitu penilaian kinerja. Terkait dengan penilaian kinerja pasal 76 ayat 1

menyatakan penilaian kinerja didasarkan pada perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau satuan organisasi dengan memperhatikan target, sasaran, hasil dan manfaat yang dicapai serta perilaku dari pegawai itu sendiri.

Luthans (2001:9-11) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai antara lain: 1) Gaji. 2) Kepemimpinan. 3) Komitmen Organisasi. 4) Lingkungan Kerja. 5) Budaya Organisasi. 6) Keterlibatan Dalam Organisasi. 7) Disiplin Kerja.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai yang telah dikemukakan di atas, penulis memilih dua faktor penting yang harus diperhatikan oleh organisasi yaitu komitmen organisasi dan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil pra penelitian kedua faktor ini yang bermasalah. Hal ini didukung dengan hasil wawancara yang dilakukan terhadap kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang, bapak David Marts Mangi, SH. Beliau mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja para pegawainya adalah komitmen organisasi dan lingkungan kerja.

Komitmen Organisasi adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Menurut Wiener dalam Haryanto (2010:25), dengan adanya komitmen organisasi, seorang pegawai akan rela berkorban demi kemajuan organisasi, bersedia memberikan perhatian besar terhadap perkembangan organisasi dan punya tekad yang kuat untuk menjaga eksistensi organisasi. Komitmen organisasi dapat terwujud, apabila setiap individu di dalam organisasi tersebut dapat

menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Pencapaian tujuan suatu organisasi merupakan hasil kerja sama dari semua anggota organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

Robbins dan Judge mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan di mana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Oleh sebab itu, apabila komitmen organisasi dari para pegawai baik maka kinerja organisasi akan baik pula.

Jika para pegawai tidak memiliki komitmen organisasi, maka hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja dari pegawai tersebut. Karena pegawai tersebut akan bekerja tidak sesuai dengan visi dan misi dari organisasi tempat dimana pegawai tersebut bekerja. Dengan demikian, komitmen organisasi merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi baik buruknya kinerja seorang pegawai.

Selain faktor komitmen organisasi, faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai dan mempengaruhi pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman, akan mampu meningkatkan kinerja para

pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dan kinerja dari organisasi tempat di mana pegawai bekerja.

Oleh karena itu, setiap pegawai akan mengharapkan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dalam bekerja. Tetapi apabila lingkungan kerja kurang nyaman, akan menyebabkan para pegawai mudah stres, tidak semangat dalam bekerja dan mudah sakit. Akibatnya kinerja para pegawai menjadi buruk karena para pegawai tidak mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan serta tujuan dari organisasi tidak tercapai. Dengan demikian, lingkungan kerja harus turut diperhatikan oleh suatu organisasi selain komitmen organisasi, karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang turut mempengaruhi baik buruknya kinerja seorang pegawai.

Dari uraian di atas, kita bisa mengetahui bahwa komitmen organisasi dan lingkungan kerja tidak bisa dipisahkan satu sama lain. Kedua faktor tersebut saling berkaitan, karena sama-sama berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai di suatu organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan kedua faktor ini secara baik dan menyeluruh sehingga kedua faktor tersebut mampu membuat para pegawai bekerja secara maksimal. Ketika kedua faktor tersebut benar-benar memberikan kepuasan kepada para pegawai, maka kinerja mereka akan meningkat serta tujuan visi dan misi dari organisasi akan tercapai dengan baik. Tetapi jika kedua faktor tersebut tidak didapatkan oleh para pegawai, maka secara perlahan-lahan kinerja para pegawai akan menurun dan berakibat pada kinerja organisasi juga.

Dengan kata lain, kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja pegawainya. Hal ini menunjukkan bahwa, organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawainya di mana mereka harus selalu diperhatikan kebutuhan dan tuntutan agar mereka bisa bekerja secara maksimal. Untuk menciptakan pegawai yang berkinerja baik, maka organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai yang telah diuraikan di atas.

Dalam rangka penyelenggaraan *Good Governance* sesuai dengan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang kinerja Instansi Pemerintah, maka Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang telah menyusun penilaian pencapaian kinerja para pegawai 3 tahun terakhir. Evaluasi kinerja tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1
Penilaian Capaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang
Tahun 2014-2016

Tahun	Sasaran Kerja	Target	Realisasi	Deviasi	Persentase
2014	Akta Kelahiran	45.500	8.229	37.271	18,08%
	Akta Perkawinan	3.000	1.887	1.113	62,9%
	Kartu Tanda Penduduk	300.000	172.966	127.034	57,65%
	Pemilik Kartu Keluarga	50.000	27.254	22.746	54,50%
	Akta Kematian	900	795	105	88,33%
	Rata-rata				56,29%
2015	Akta Kelahiran	60.500	26.036	34.464	43,03%
	Akta Perkawinan	5.000	3.732	1.268	74,64%
	Kartu Tanda Penduduk	400.000	163.569	236.431	40,89%
	Pemilik Kartu Keluarga	150.000	80.992	19.008	53,99%
	Akta Kematian	1.200	997	203	83,08%
	Rata-rata				59,13%
2016	Akta Kelahiran	75.000	46.433	28.567	61,91%
	Akta Perkawinan	6.000	1.895	4.105	31,58%
	Kartu Tanda Penduduk	500.000	215.028	284.972	43,00%
	Pemilik Kartu Keluarga	200.000	139.813	60.187	69,90%
	Akta Kematian	1.500	960	540	64%
	Rata-rata				54,08%

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, dapat dilihat pencapaian kinerja para pegawai Dispendukcapil Kota Kupang dari tahun 2014-2016. Realisasi sasaran kerja setiap tahun tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan sebelumnya. Tahun 2014-2016, para pegawai tidak berhasil mencapai target sasaran kerja yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa, kinerja para pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang bermasalah atau kurang baik. Kinerja para pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang dikatakan bermasalah atau kurang baik, karena didukung dengan data persentase pencapaian kinerja setiap tahun yaitu dari tahun 2014-2016 jauh dari target bahkan tidak pernah mencapai 100% seperti yang telah ditentukan sebelumnya.

Faktor yang diduga mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi ialah sikap pegawai yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi, sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi. Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh Schultz dan Schultz (1993:290) bahwa aspek komitmen organisasi diungkapkan melalui 3 aspek yaitu: 1) Penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi. 2) Kesediaan untuk bekerja keras demi tujuan organisasi. 3) Memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi.

Hasil wawancara yang dilakukan terhadap 10 orang pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang, dapat diketahui bahwa: Penerimaan visi dan misi organisasi dari para pegawai masih rendah. Ketika melakukan wawancara terhadap beberapa pegawai, sebagian besar dari mereka tidak mengetahui secara jelas visi dan misi dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang. Ketidaktahuan visi dan misi organisasi dari para pegawai, menyebabkan mereka bekerja tidak maksimal dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan. Karena bekerja tidak maksimal akan mengakibatkan kinerja mereka buruk.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang masih terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan komitmen organisasi antara lain:

- a. Kesiapan para pegawai untuk bekerja keras demi tujuan organisasi belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari beberapa masalah yang terjadi antara lain:
 1. Masih banyak pegawai yang duduk dan mengobrol pada saat jam kerja sedang berlangsung padahal banyak pekerjaan yang harus diselesaikan.
 2. Para pegawai lebih cenderung untuk menyelesaikan suatu pekerjaan jika atasan sudah meminta pekerjaannya atau dikejar *deadline*.
 3. Beberapa pegawai lebih memilih untuk merokok di luar kantor pada saat jam kerja berlangsung dengan alasan mereka tidak semangat bekerja jika tidak merokok.

4. Ada beberapa pegawai hanya duduk main *handphone* dan *game* di komputer.
5. Pada saat absen pagi, ada beberapa pegawai yang hanya datang untuk absen dan setelah itu meninggalkan kantor tanpa izin dari atasan dan pada saat jam istirahat siang selesai ada pegawai yang tidak kembali lagi ke kantor padahal masih banyak pekerjaan yang harus diselesaikan.

Dari permasalahan di atas, dapat kita ketahui bahwa masih ada pegawai yang memiliki komitmen organisasi rendah. Para pegawai belum melaksanakan komitmen organisasi dengan baik. Padahal jika dilihat lebih jauh, melaksanakan komitmen organisasi sama dengan melaksanakan kewajiban, tanggung jawab dan janji yang membatasi seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Karena ketika seseorang telah berkomitmen terhadap organisasinya maka ia harus mendahulukan apa yang menjadi kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadinya. Semakin tinggi komitmen organisasi seorang pegawai, maka semakin tinggi pula rasa tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas-tugas dan kewajibannya dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, setiap pegawai dituntut untuk memiliki komitmen organisasi yang tinggi, sehingga pegawai tersebut bisa memberikan kontribusi yang baik kepada organisasi.

Dengan komitmen organisasi yang tinggi dari setiap pegawai, maka kinerja pegawai akan meningkat serta visi dan misi dari organisasi akan tercapai. Tetapi apabila komitmen organisasi dari para pegawai rendah, maka akan berpengaruh terhadap kinerja dari pegawai tersebut. Apabila kinerja

pegawai tersebut buruk, maka hal itu tentu akan berpengaruh juga terhadap kinerja dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang.

Faktor lain yang diduga turut mempengaruhi kinerja seorang pegawai buruk adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala hal yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhinya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pengertian ini senada dengan Nitisemito (1991), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan semangat baru kepada para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan berdampak pada peningkatan kinerja dari para pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang buruk akan berpotensi menimbulkan beberapa masalah gangguan pada pegawai yaitu: pegawai mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan kinerja pegawai menjadi buruk sebagai akibat dari lingkungan kerja yang tidak sehat.

Lingkungan kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang saat ini masih kurang nyaman. Lingkungan kerja yang kurang nyaman ini diakui sendiri oleh 10 orang pegawai yang diwawancara. Para pegawai yang diwawancara mengatakan bahwa lingkungan kerja saat ini kurang nyaman. Hal ini dapat diketahui antara lain:

- a. Banyak berkas terikat yang menumpuk di atas meja.
- b. Ada beberapa meja dan kursi yang sebenarnya tidak bisa difungsikan karena mengalami kerusakan dibiarkan begitu saja di dalam kantor.

- c. Sekat pemisah antara satu bidang dengan bidang lain tidak ada, menyebabkan mereka masih saling mengobrol ketika sedang bekerja. Akibatnya beberapa masyarakat menyelesaikan administrasi kependudukan tidak melalui loket tetapi langsung masuk ke dalam ruang kerja para pegawai.
- d. Ruang kerja yang sempit menyebabkan tingkat kebisingan di dalam ruang kerja semakin besar, akibatnya mereka tidak berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
- e. Pewarnaan di dalam ruang kerja seperti cat banyak terkelupas, pencahayaan berupa lampu dan beberapa *air conditioner* mengalami kerusakan dan tidak berfungsi dengan baik mengakibatkan ruangan terasa panas.

Dalam hal lingkungan kerja fisik berupa fasilitas kerja yang disediakan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang saat ini kurang memadai. Fasilitas kerja yang kurang memadai ini diakui sendiri oleh para pegawai yang ditanyakan mengenai kelengkapan fasilitas kerja di kantor.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap bapak Albino Luciani Hurint S. Sos sebagai kepala bidang perlengkapan, beliau mengatakan bahwa lingkungan fisik berupa fasilitas kantor yang disediakan saat ini sudah memadai. Tetapi dari fasilitas/sarana yang tersedia, ada yang berfungsi dengan baik dan ada tidak berfungsi.

Untuk mendukung pernyataan di atas, maka di bawah ini adalah tabel yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik dalam hal ini fasilitas kerja disediakan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang untuk menunjang segala pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai.

Tabel 1.2
Fasilitas kantor yang tersedia di
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang.

No.	Sarana/Fasilitas	Jumlah	Berfungsi	Tidak Berfungsi
1	<i>Server</i>	2	-	2
2	<i>Computer</i>	28	20	8
3	<i>Printer</i>	10	6	4
4	<i>Scanner</i>	4	2	2
5	<i>Camera photo</i>	1	1	-
6	<i>LCD</i>	1	1	-
7	Kendaraan roda 4	2	-	2
8	Kendaraan roda 2	2	2	-
9	<i>Air Conditioner</i>	4	2	2
10	Mesin Pencetak e-KTP	2	-	2

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa fasilitas/sarana yang disediakan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil untuk menunjang pekerjaan para pegawai telah memadai tetapi dari fasilitas/sarana yang disediakan ada yang tidak berfungsi. Hal ini akan berpengaruh terhadap proses penyelesaian pekerjaan para pegawai dan tentu saja akan berakibat terhadap kinerja mereka.

Masalah lingkungan kerja yang kurang nyaman dan fasilitas kerja yang tidak memadai tersebut, akan mempengaruhi para pegawai dalam bekerja. Karena pengaruh dari lingkungan kerja yang kurang nyaman menyebabkan para pegawai tidak akan bekerja secara optimal walaupun mereka telah berkomitmen tinggi. Hal tersebut akan mengakibatkan banyak pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan tepat waktu sesuai dengan target yang telah ditentukan sebelumnya tidak akan terselesaikan.

Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan fasilitas yang tidak memadai, akan turut menghambat kinerja para pegawai yang bekerja di dalam organisasi tersebut. Kinerja para pegawai yang terhambat akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi karena kinerja organisasi tergantung dari kinerja para pegawai yang bekerja di organisasi tersebut. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang kurang nyaman dan fasilitas yang kurang memadai ini harus diperhatikan sehingga tidak menghambat kinerja para pegawai dan kinerja organisasi juga.

Selain itu permasalahan ini didukung oleh beberapa peneliti terkait hubungan komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan penelitian tersebut memiliki hasil yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati (2009) tentang pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bidang keuangan pada pemda kabupaten Sukoharjo. Dia mengemukakan bahwa komitmen organisasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Rommy (2011)

melakukan penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja instansi pemerintah di kota Payakumbuh. Dia menyimpulkan bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja instansi pemerintah. Sulianti (2009), penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Sumatera Utara, menyimpulkan bahwa komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kelanjutan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nidya (2012), penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai lapangan SPBU Coco Pertamina MT Haryono menyebutkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Prihatin (2011) melakukan penelitian dengan judul pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Manufaktur PT. Borneo Melintang Buana Eksport. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Borneo Melintang Buana Eksport. Putra (2013) dalam penelitiannya dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Naraya Telematika Malang, hasil penelitiannya menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Naraya Telematika Malang.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan di atas mengenai komitmen organisasi dan lingkungan kerja maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul:

”Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana gambaran umum tentang komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang?
2. Apakah komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang?
3. Apakah komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran umum tentang komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial antara komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang.

3. Untuk mengetahui secara simultan antara komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang

Penelitian ini dapat memberikan masukan dan saran kepada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang mengenai penyebab kinerja pegawai menurun.

2. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini memberikan pengetahuan baru kepada peneliti yang ingin penelitian dengan judul yang sama mengenai penerapan teori tentang pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang.