

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Instansi yang melayani kepentingan publik seperti instansi pemerintah maupun organisasi swasta menuntut adanya pencapaian yang maksimal terkait dengan peningkatan hasil kerja demi tercapainya tujuan organisasi. Perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi karena saling mempengaruhi. Sumber daya manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi yang disebut juga personil, tenaga kerja, karyawan dan pegawai menurut Furqan (2016). Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi. Unsur manusia yang dilihat adalah potensinya. Potensi ini merupakan proses dan hasil interaksi substansi fisik dan psikis berupa kemampuan menciptakan, kemampuan berfikir yang menghasilkan gagasan, kreativitas, inisiatif, kemampuan memecahkan masalah. Dalam sektor publik, Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam birokrasi.

Mangkunegara (2005:67) mengatakan bahwa kinerja dalam suatu organisasi merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja organisasi yang baik akan mempercepat terwujudnya tujuan organisasi. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan instansi organisasi adalah dengan cara melihat hasil kinerja instansi organisasi

tersebut. Kinerja meliputi sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih baik dan berkualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan masa lalu. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Selanjutnya menurut Hasibuan (2001:34) bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan atau kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan berkala. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi akan memberikan kontribusi yang sangat besar bagi organisasi. Rendahnya tingkat kemampuan dan keterampilan pegawai akan berdampak buruk pada produktivitas dan kinerja pegawai itu sendiri serta berdampak pada kelangsungan hidup instansi.

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat ditingkatkan dengan memerlukan suatu sistem perencanaan strategi dalam menciptakan pengelolaan yang baik dan profesional terhadap semua sumber daya yang ada dalam organisasi. Maier dalam Sutrisno (2016:150) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Selanjutnya Afandi (2018:83) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melakukan

suatu keahlian tertentu. Oleh karena itu, pegawai sebagai sumber daya manusia atau aset organisasi yang paling utama dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi untuk melaksanakan kinerja yang telah menjadi kebutuhan masyarakat yang dirasakan sangat penting dalam menjalankan roda birokrasi dilingkungan instansi pemerintah.

Menurut Kasmir (2016:189) faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ada 13 yaitu: kompetensi, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Selanjutnya menurut Hasibuan (2012:1) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya: kompensasi, disiplin kerja dan semangat kerja. Robett L. Mathis dan Jhon H. Jakson (2001:82) mengemukakan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja individu yaitu kemampuan karyawan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerja yang mereka lakukan dan hubungan dengan organisasi.

Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang merupakan unsur pendukung penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah. Untuk menjalankan sebagian tugas sekretaris daerah dalam penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang administrasi pemerintahan, administrasi kewilayahan, dan pelaksanaan otonomi daerah. Selain menjalankan tugas dan fungsi, kinerja Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang juga diukur sesuai dengan amanat Peraturan Menteri Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53

Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Kinerja Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang merupakan gambaran tentang hasil pencapaian pelaksanaan program kegiatan dalam mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi sehingga dapat berjalan dengan baik. Hasil capaian kinerja diketahui jika masing-masing pegawai dapat mencapai target kerja yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja. Keberadaan pegawai sebagai sumber daya aparatur pemerintahan, yang melayani masyarakat dituntut harus mampu bekerja dengan hasil yang maksimal melalui kinerjanya. pencapaian kinerja pegawai yang maksimal sangat tergantung dari bagaimana pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsi yang berlaku.

Setiap lembaga atau instansi pemerintah termasuk Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang wajib merumuskan indikator kinerja sebagai suatu prioritas program dan kegiatan yang mengacu pada sasaran strategis dalam Laporan Kinerja Instansi. Capaian indikator kinerja dihitung berdasarkan jumlah pencapaian dibagi dengan target dan dikalikan 100 %. Untuk itu, capaian indikator kinerja Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang Tahun 2018 -2020 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Capaian Indikator Kinerja Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang**  
**Tahun 2018 – 2020**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2018			Tahun 2019			Tahun 2020		
			Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1	Terwujudnya Perencanaan Pembangunan Daerah	Ketepatan Waktu Penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) dan Penyusunan LKPJ	3 Bulan	3 Bulan	100%	3 Bulan	3 Bulan	100%	3 Bulan	3 Bulan	100%
2	Terwujudnya Penataan, Penguasaan, pemilikan, Penggunaan dan Pemanfaatan Tanah	Jumlah Kepemilikan Tanah Pemerintah Kota Kupang	10 Bidang Tanah	1 Bidang Tanah	10%	10 Bidang Tanah	7 Bidang Tanah	70%	10 Bidang Tanah	1 Bidang Tanah	10%
3	Pengelolaan Tanah	Jumlah Persehatian Batas Wilayah	125 Pilar Batas	117 Pilar Batas	93%	125 Pilar Batas	125 Pilar Batas	100%	125 Pilar Batas	65 Pilar Batas	52%
4	Terwujud Kepastian Hukum atas Tanah Pemerintah	Jumlah Sertifikat Tanah Pemerintah	20 Sertifikat	20 Sertifikat	100%	100 Sertifikat	35 Sertifikat	35%	100 Sertifikat	37 Sertifikat	37%
5	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Jumlah Rapat Kerja Pemerintah Daerah	2 Kali	1 Kali	50%	2 Kali	2 Kali	100%	2 Kali	2 Kali	100%

Sumber: Lakip Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang Tahun 2021

Dari data capaian indikator kinerja pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa dari 5 (lima) sasaran strategis kinerja Bagian Tata Pemerintahan pada tahun 2018 terdapat 3 (tiga) sasaran strategis yang tidak memenuhi target dan 2 (dua) sasaran strategis yang mencapai 100 persen. Untuk tahun 2019 terdapat 2 (dua) sasaran startegis yang tidak memenuhi target dan 3 (tiga) sasaran strategis yang mencapai 100 persen, sedangkan pada tahun 2020 terdapat 3 (tiga) sasaran strategis yang tidak memenuhi target dan 2

(dua) sasaran strategis yang mencapai 100 persen. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang belum maksimal karena belum mencapai target yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan pengamatan awal diketahui bahwa kinerja pegawai Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang yang belum maksimal, diduga karena beberapa pegawai tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, kemampuan pengambilan keputusan yang lambat oleh pimpinan, budaya organisasi yang terkesan kaku, dan adanya ketidakpuasan pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Panggabean (2014) semangat kerja merupakan kondisi dari suatu kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap, hal tersebut dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu. Nitisemito (2012) mengungkapkan bahwa semangat kerja yakni melaksanakan pekerjaan dengan lebih giat, dengan demikian pekerjaan diharapkan lebih cepat dan lebih baik hasilnya. Pada dasarnya semangat kerja merupakan suatu keadaan yang mencerminkan kondisi atau perilaku pegawai yang menimbulkan suasana senang dimana akan mendorong untuk melakukan pekerjaan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sub Koordinator Substansi Otonomi Daerah diperoleh informasi bahwa rendahnya semangat kerja pegawai Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang karena adanya pegawai yang cenderung memiliki keinginan untuk menunda pekerjaan yang telah mendapatkan disposisi dari pimpinan. Terdapat pegawai yang akan melakukan pekerjaan secara tekun jika terus diingatkan

oleh pimpinan. Sedangkan jika tidak diawasi pimpinan, pekerjaan tersebut menjadi lama untuk diselesaikan.

Semangat kerja yang rendah juga diduga karena adanya pegawai yang kurang memiliki minat dalam menyelesaikan pekerjaan, terutama pekerjaan yang dilakukan diluar kantor terkait pengambilan data dari masing-masing perangkat daerah. Selain semangat kerja, kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan keberhasilan kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Menurut Robbins (2015) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atas tujuan yang ditetapkan. Seorang pemimpin tidak dapat melaksanakan tugasnya seorang diri tetapi membutuhkan para pegawai agar dapat berkolaborasi sehingga mewujudkan visi dan tujuan organisasi secara baik. Karena seorang pemimpin adalah panutan untuk itu harus mampu memberikan dampak kepada para pegawainya. Dalam dunia birokrasi kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi.

Menurut Asnawi (2011) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk dapat mempengaruhi orang atau kelompok orang untuk dapat mencapai tujuan tertentu. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan organisasi. Hasibuan (2012:170) mendefinisikan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya Kartono (2014:71) mengemukakan bahwa kepemimpinan

adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sub Koordinator Substansi Administrasi Pemerintahan diperoleh informasi bahwa kepemimpinan yang diterapkan pada Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang adalah kepemimpinan demokratis karena seluruh pegawai dapat memberikan pendapat atau masukan yang mempengaruhi proses pengambilan keputusan oleh pimpinan. Tetapi keputusan yang diambil terkadang lambat karena harus meminta petunjuk pimpinan di atasnya lagi.

Selain melakukan wawancara dengan pimpinan, wawancara juga dilakukan terhadap 3 orang pegawai, berdasarkan hasil wawancara diperoleh informasi bahwa pola perilaku kepemimpinan dalam mengambil keputusan cenderung lambat karena terlihat kurang fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan kemampuan mengendalikan emosi atasan cenderung berganti – ganti sesuai suasana hati sehingga beberapa pegawai lebih memilih untuk tidak memberikan masukan dan pendapat yang tidak sesuai keinginan pimpinan. Untuk itu faktor kepemimpinan sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai selain semangat kerja dan kepemimpinan adalah budaya organisasi. Riani (2011:7) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai, keyakinan atau prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktek – praktek manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan memperkuat prinsip – prinsip tersebut. Rivai dan Mulyadi (2014:374) mendefinisikan budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang



menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi sebagai nilai – nilai, prinsip – prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak menurut (Robbins dan Coulter, 2014:80).

Menurut Robbins dan Judge (2012:512-513) budaya organisasi yang kuat memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap perilaku karyawan dan dalam budaya yang kuat terdapat nilai-nilai inti organisasi dipegang secara kuat sehingga semakin banyak anggota yang menerima nilai-nilai dan semakin besar komitmen mereka semakin kuat budaya dan semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku anggota. Berdasarkan uraian tersebut, bahwa budaya organisasi memiliki nilai – nilai kebijakan dan peraturan yang diterapkan di dalam sebuah organisasi dijalankan dan ditaati oleh semua anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama dengan memiliki komitmen yang besar semakin kuat budaya maka semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku pegawai.

Berdasarkan pengamatan awal, diperoleh informasi bahwa budaya organisasi pada Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang yang monoton dilihat pada aktivitas pegawai sehari - hari dimulai dari apel pagi, memulai pekerjaan, hingga pulang kantor pada sore hari dan siklus ini berulang setiap harinya sehingga dapat menimbulkan rasa jenuh dari para pegawai. Hal lainnya juga dapat dilihat dari minimnya inovasi pegawai dalam mengerjakan tugas karena wajib menunggu instruksi dari pimpinan untuk dapat melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya jarang

adanya forum diskusi yang dilakukan antar pegawai. Adanya budaya organisasi yang cenderung kaku sehingga kurangnya inisiatif dari pegawai untuk melakukan perubahan – perubahan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hal – hal tersebut diatas akan berdampak pada efektivitas dan efisiensi organisasi. Keberadaan budaya organisasi tersebut telah berkembang pada beberapa pegawai dan tertanam bahkan dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Menurut Wibowo (2007:299) Kepuasan kerja yaitu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Sementara karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Luthans (2013-193) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut Prabu (2004:120) faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor pegawai yang terdiri dari kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi

fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja, sedangkan faktor pekerjaan terdiri dari jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi, interaksi sosial, dan hubungan kerja. Sedangkan, faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja didefinisikan oleh Sutrisno (2014:77) adalah kesempatan untuk maju, kesediaan untuk bekerja, gaji/upah, kelembagaan, pengawasan, atribut yang ada dalam pekerjaan, keterampilan, kondisi kerja, aspek sosial, komunikasi dan fasilitas kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sub Koordinator Substansi Administrasi Kewilayahan diperoleh informasi bahwa terkait kepuasan kerja, kenyataan yang dialami beberapa pegawai kurang mendapatkan perhatian pada saat diberikan tugas lapangan karena tidak diberikan fasilitas kendaraan operasional. Sehingga beberapa pegawai tersebut harus menggunakan kendaraan pribadi yang tentunya mengeluarkan biaya pribadi juga untuk membeli bahan bakar minyak dalam mendukung kelancaran tugas yang diberikan. Hal tersebut menyangkut persepsi kepuasan kerja para pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 3 orang pegawai diperoleh informasi bahwa adanya beberapa pegawai merasa tidak puas karena keterlambatan pembayaran tunjangan kinerja pegawai yang dibayarkan setelah 6 bulan hal ini diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang. Seseorang pegawai akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi diri yang dicapai dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain

itu kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi kearah yang lebih baik.

Beberapa penelitian terdahulu yang telah mengkaji hubungan Semangat Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai antara lain : penelitian yang dilakukan oleh Agrisna Puspita Sari (2013) mengatakan bahwa Semangat Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian dari Surya Kelana Basri dan Rusdian Rauf (2021) mengatakan bahwa Semangat kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu penelitian yang dilakukan Abdul Haliq, Umar M, dan Dewi Merdiyanty (2016) menyatakan bahwa semakin baik semangat kerja pegawai maka semakin baik juga kinerjanya, begitu pula sebaliknya semakin baik kinerja pegawai semakin baik pula semangat kerjanya.

Kemudian, hasil penelitian dari Austin Alexander P, Vibi Alamsyah, dan M. Fathur Rahman (2019) bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Abdul Aziz Nugraha dan Aprina Wardani (2020) menunjukkan bahwa Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal, semangat kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal.

Hasil penelitian Alfi Pahlawan dan Onsardi (2020) menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Agung Toyota Kota Bengkulu. Hasil penelitian Catur Windaryadi (2018) menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, secara parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan secara simultan kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Tugumulyo Musi Rawas. Hasil penelitian Nono Carsono (2021) menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan pegawai dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan pegawai pada Kantor Urusan Agama Kabupaten Cilacap. Hasil penelitian dari Putu Indah Afsari Dewi (2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Selanjutnya, hasil penelitian Mochamad Fauzi Hasanudin, Woro Utari, dan Nugroho Mardi W (2021) menunjukkan bahwa Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BRI Cabang Bojonegoro, Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BRI Cabang Bojonegoro. Semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BRI Cabang Bojonegoro. Hasil penelitian dari Diana Sri Dewi (2020) bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian dari Kenly Rimpulaeng dan Jantje L. Sepang (2014) bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian Nurhalim F. dan K. T. Sudarsih (2015)

mengatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, hasil penelitian Sudirman Dandu (2019) bahwa budaya organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan budaya organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawann. Dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setria Feri, A. Rahmat, dan Bambang Supeno (2020) mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta hasil penelitian dari Muhammad Fais Fahmi, C. Wibisono, dan Bambang Satriawan (2021) bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah dan beberapa kesenjangan penelitian terdahulu maka penulis tertarik untuk menganalisis “Pengaruh Semangat Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi”.

## **1.2 Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tentang semangat kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang?
2. Apakah semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang?
5. Apakah semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang?
6. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang?
7. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang?
8. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang?
9. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh yang positif dan signifikan dari semangat kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan Penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran semangat kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang.
2. Untuk mengetahui pengaruh yang positif dan signifikan dari semangat kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang.
3. Untuk mengetahui pengaruh yang positif dan signifikan dari kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang.
4. Untuk mengetahui pengaruh yang positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang.
5. Untuk mengetahui pengaruh yang positif dan signifikan dari semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang.
6. Untuk mengetahui pengaruh yang positif dan signifikan dari kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang.
7. Untuk mengetahui pengaruh yang positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang.
8. Untuk mengetahui pengaruh yang positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang.



9. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh yang positif dan signifikan dari semangat kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoritis dan manfaat praktis:

##### 1.4.1. Manfaat Teoritis

Dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia dalam rangka memberikan solusi bagi perbaikan kinerja dalam organisasi demi peningkatan kualitas pelayanan.

##### 1.4.2. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Bagian Tata Pemerintahan Setda Kota Kupang penelitian ini dapat menjadi informasi bagi pemimpin dalam rangka penetapan kebijakan dan pembangunan karakter pegawai yang ada.
- 2) Bagi peneliti lain penelitian ini dapat menjadi data awal sebagai bahan rujukan untuk penelitian yang sejenis atau memiliki keterkaitan dengan variabel penelitian yang digunakan.