

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang**

Setiap organisasi memiliki target dan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Sutrisno (2016: 149), organisasi dapat dijelaskan sebagai kelompok orang dengan beragam kompetensi yang saling bergantung satu sama lain, berupaya mencapai kepentingan bersama dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang tersedia. Pada dasarnya, tujuan bersama organisasi adalah mencapai keberhasilan. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja baik atau berprestasi.

Maier dalam pandangan Sutrisno (2016: 150) menyatakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Afandi (2018: 83) juga sependapat, mengatakan bahwa kinerja pegawai mencerminkan kemampuan mereka dalam melaksanakan keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangat penting karena mengindikasikan sejauh mana kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Sumber daya manusia merupakan modal utama bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sebagai sumber daya, manusia menjadi landasan pengelolaan organisasi agar dapat mencapai visi yang telah ditetapkan. Posisi strategis manusia dalam organisasi sangat menentukan kemajuan atau kemunduran organisasi, baik itu organisasi berorientasi bisnis (perusahaan) maupun organisasi nirlaba (pemerintahan, ormas, dan partai politik).

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran karyawan. Karyawan bukan semata obyek dalam pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menjadi subyek atau pelaku. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Dalam interaksi tersebut, karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi berupa kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan organisasi diharapkan memberi imbalan dan penghargaan kepada karyawan secara adil sehingga dapat memberikan kepuasan. Menurut Robbins dalam Edison (2017: 108) “penilaian seorang karyawan tentang seberapa ia merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaan merupakan penyajian yang rumit dari sejumlah elemen pekerjaan yang berlainan”.

Pegawai yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Menghadapi “persaingan di era globalisasi saat ini menuntut setiap organisasi baik di bidang swasta maupun pemerintah untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan organisasi mampu meningkatkan daya saing serta berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan-perubahan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan oleh organisasi tersebut. Untuk mencapai tujuan dari organisasi, maka diperlukan sumber daya” manusia yang memiliki kinerja yang mumpuni.

Menurut Mangkunegara (2000: 13) bahwa ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan, secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality. Artinya, pegawai terdiri dari kemampuan potensi diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan trampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Faktor lainnya adalah faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi juga merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2017: 84) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja: faktor pribadi (tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu), kepemimpinan, faktor kerjasama tim, sistem kerja, lingkungan kerja, situasi kerja yang ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal. Menurut Kasmir (2016:189), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Dalam penelitian ini, terdapat 4 faktor yang akan diteliti pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, yaitu disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai melibatkan berbagai elemen, termasuk kepemimpinan, kompensasi, penghargaan, kemampuan, keadilan, pengawasan, lingkungan kerja, sanksi, kepuasan kerja, sistem absensi, loyalitas, dan budaya organisasi. Dalam konteks mencapai tujuan organisasi, disiplin kerja menjadi aspek kunci yang harus dijunjung tinggi oleh para pegawai. Kedisiplinan dianggap sebagai atribut internal pegawai yang mendukung kinerja, sesuai dengan visi organisasi. Menurut Fahmi (2016: 75), pembahasan tentang kedisiplinan mencakup bagaimana seorang karyawan membangun konsistensi yang kuat dalam dirinya, dengan tujuan menciptakan kemajuan baik secara pribadi maupun organisasional.

Disiplin kerja mencerminkan tingkat keseriusan seorang pegawai dalam memenuhi semua tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya. Rivai (2014: 46) merinci beberapa indikator disiplin kerja, seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan, dan etika kerja. Kesadaran untuk menyelesaikan tugas dengan baik, ketepatan waktu dalam kehadiran, dan konsistensi tindakan sesuai dengan kebijakan organisasi mencerminkan disiplin kerja. Kelima indikator tersebut memberikan gambaran sejauh mana kedisiplinan kerja pegawai dalam suatu organisasi.

Faktor kedua yang memainkan peran penting adalah kepemimpinan. Kesuksesan suatu organisasi sangat tergantung pada jenis kepemimpinan yang dikembangkan di dalamnya, serta contoh yang diberikan oleh pemimpin kepada anggota atau bawahannya untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini

dikarenakan setiap pemimpin memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh terhadap mereka yang berada di bawah kepemimpinannya. Sudaryo (2018: 147) mengartikan kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain agar mencapai sasaran atau tujuan tertentu.

Faktor berikutnya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja memiliki makna yang sangat penting bagi setiap individu yang bekerja di dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja dapat berdampak pada semangat kerja karena setiap orang cenderung memiliki motivasi yang tinggi jika didukung oleh lingkungan kerja yang baik, baik dari segi fasilitas fisik (sarana dan prasarana) maupun hubungan kerjasama yang harmonis antara semua elemen yang terlibat.

Faktor berikutnya adalah kepuasan kerja. Martoyo (2014: 142) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kondisi emosional karyawan yang dapat atau tidak dapat mencapai keselarasan antara nilai balas jasa pekerjaan karyawan dan perusahaan atau organisasi, dengan tingkat nilai balas jasa yang diharapkan oleh karyawan tersebut. Kepuasan kerja bersifat konsep yang bersifat abstrak dan relatif. Pandangan mengenai tingkat kepuasan dapat berbeda-beda antar karyawan. Meskipun demikian, secara umum dapat disimpulkan bahwa semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka tingkat kepuasan yang dirasakan akan semakin tinggi. Oleh karena itu, keinginan karyawan dapat menciptakan suatu kesan, seperti komitmen yang diberikan kepada organisasi, dan sebaliknya.

Wekley dan Yukl (2012: 127) menyatakan “kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya bermacam-macam”. Karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan.

Kantor Kecamatan Maulafa merupakan salah satu dari enam Kantor Kecamatan yang terdapat di Kota Kupang. Kantor ini dibentuk dengan tujuan untuk meningkatkan koordinasi dalam penyelenggaraan pemerintahan, memberikan pelayanan publik, dan melakukan pemberdayaan masyarakat. Jumlah pegawai di Kantor Kecamatan Maulafa mencapai 37 orang, terdiri dari 22 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 15 Pegawai Tidak Tetap (PTT). Pelaksanaan tugas pelayanan kepada masyarakat dilakukan oleh staf yang bekerja sama dengan Kepala Seksi, Sekretaris Camat, dan Camat.

Kantor Kecamatan Maulafa memberikan pelayanan dalam dua bidang utama, yakni kepada masyarakat umum dan kepada pegawai dari sembilan kelurahan yang berada di wilayah Kantor Kecamatan Maulafa. Jenis pelayanan yang diselenggarakan oleh kantor ini mencakup berbagai aspek, antara lain Pelayanan Surat Izin Tempat Usaha (SITU), Pelayanan Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP), Pelayanan Surat Izin Usaha Mikro, Keterangan

Ahli Waris, Surat Pernyataan Penyerahan Hak, Surat Pindah, Surat Izin Penelitian, Surat Selesai Penelitian, Surat Keterangan Tidak Mampu, Surat kemasyarakatan lainnya, dan Perekaman Kartu Tanda Penduduk Elektronik.

Berdasarkan data awal yang diperoleh, capaian Indikator Kinerja Utama Kantor Camat Maulafa selama 3 Tahun terakhir adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Indikator Kinerja Utama Kantor Camat Maulafa**

No	Sasaran Strategis	Capaian Indikator Kinerja Utama			Ket.
		2020	2021	2022	
1.	Kinerja aparatur kecamatan Maulafa	83%	80%	79%	Tren menurun
2.	Kualitas pelayanan publik	80%	80%	78%	Tren menurun
3.	Pengelolaan Bank Sampah	82%	81%	81%	Tren menurun
4.	Kepedulian dan partisipasi masyarakat terhadap lingkungan hidup	79%	80%	78%	Tren menurun
5.	Sistem informasi yang berbasis IT	78%	80%	80%	Tren naik
6.	Keamanan dan ketertiban di lingkungan Kecamatan Maulafa	80%	80%	80%	Stabil

Sumber : Kompilasi Laporan Tahunan Kecamatan Maulafa, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 IKU di atas, dapat dijelaskan bahwa terjadi tren menurun. Berdasarkan dokumen rencana strategis Kecamatan Maulafa, standar nilai IKU adalah <60% nilai capaian IKU buruk, ≥61-70 nilai capaian IKU tidak baik, ≥71-80 nilai capaian IKU cukup baik, ≥81-90 nilai capaian IKU baik dan ≥91-100 nilai capaian IKU sangat baik. berdasarkan rentang standar nilai tersebut, diketahui bahwa untuk Tahun 2020, 2 sasaran strategis memiliki nilai IKU yang baik yaitu Kinerja aparatur kecamatan Maulafa dan

Pengelolaan Bank Sampah sedangkan 4 sasaran strategis lainnya memiliki nilai IKU cukup baik. Tahun 2021 dan 2022, 1 sasaran strategis memiliki nilai IKU yang baik dan 5 sasaran strategis lainnya memiliki nilai IKU yang cukup baik. Penurunan capaian nilai IKU menunjukkan adanya penurunan kinerja pegawai kantor Kecamatan Maulafa.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian kantor Kecamatan Maulafa pada tanggal 13 Oktober 2023, diperoleh informasi bahwa pimpinan mengakui adanya kinerja yang menurun, dilihat dari keikutsertaan pegawai pada kegiatan-kegiatan di lingkup Kecamatan Maulafa, misalnya: pelayanan administrasi yang lambat, pelayanan perekaman e-KTP yang terhambat karena faktor SDM yang belum melayani secara profesional dan kurang baiknya kualitas sarana perekaman e-KTP. Kinerja pegawai juga dilihat dari masih adanya kesalahan hasil kerja, misalnya: pembuatan surat administrasi kependudukan atau suat keterangan pembangunan dan surat administrasi lainnya yang masih terdapat kesalahan seperti kesalahan data, kesalahan pengetikan, sehingga selalu dikroeksi pimpinan sebanyak 3-4 kali.

Menurut Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, salah satu faktor yang menunjukkan menurunnya kinerja pegawai kantor Kecamatan Maulafa adalah kurangnya disiplin kerja. Hal ini dapat dilihat dari menurunnya tingkat disiplin pegawai dari aspek absensi maupun produktifitas. Berikut ini dapat disampaikan data absensi PNS dan PTT Kantor Kecamatan Maulafa 3 (tiga) bulan terakhir periode 2023.



**Tabel 1.2**  
**Data Absensi PNS dan PTT Kantor Kecamatan Maulafa**

Jumlah Pegawai	Bulan 2023	Keterangan Absensi					Total TL dan TB
		Sakit	Ijin	Dinas Luar	Terlambat	Tanpa Berita	
37	Januari	4	2	-	12	3	15
37	Februari	2	1	-	15	1	16
37	Maret	6	-	-	11	-	11

Sumber : Kantor Kecamatan Maulafa, 2023

Data pada tabel 1.2 ini menjelaskan bahwa tingkat disiplin PNS dan PTT di kantor Kecamatan Maulafa masih jauh dari harapan. Selama kurun waktu 3 bulan masih ditemui 38 kasus terlambat masuk kantor dan 4 kasus tanpa berita.

Pada kantor Kecamatan Maulafa, terdapat 9 jenjang kepemimpinan, yaitu Camat, Sekretaris Camat, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan, dan lima orang Kepala Seksi. Berdasarkan hasil wawancara dengan 6 (enam) orang staf pada tanggal 13 Oktober 2023, diperoleh gambaran bahwa salah satu kelemahan kepemimpinan pada kantor Kecamatan Maulafa adalah kurang tegasnya pimpinan dalam membina atau mengarahkan pegawai yang kurang disiplin dan pegawai yang menunjukkan penurunan kinerja. Hal ini dikuatkan dengan dengan hasil pengamatan selama 5 (lima) hari kerja tanggal 16-20 Oktober 2023, dimana peneliti melihat bahwa terdapat pegawai yang selalu terlambat, kurang baik dalam melayani masyarakat, tidak aktif dalam kegiatan, namun tidak ditegur oleh pimpinan. Hal ini tentu akan mempengaruhi pegawai lain untuk ikut bersikap indiscipliner.

Pengamatan selanjutnya tertuju pada lingkungan fisik yang ada pada Kantor Camat Maulafa, meliputi peralatan kerja yang tersedia dan kenyamanan ruang kerja. Berdasarkan data inventaris barang, Kantor Camat Maulafa memiliki sarana kerja sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Data Sarana Prasarana Kerja Kantor Kecamatan Maulafa**

No	Sarana/Prasarana	Jumlah Kebutuhan	Jumlah Yang Tersedia	Kondisi Fisik	Keterangan
1	Komputer	6 Unit	4 Unit	1 unit berfungsi dengan baik, 3 unit lainnya kondisi rusak ringan	Perlu penambahan 2 Unit dan perbaikan pada 3 unit yang rusak
2	Laptop	4 Unit	4 Unit	2 unit kondisi baik, 2 unit rusak	Perlu penambahan 2 Unit dan perbaikan pada 2 unit yang rusak
3	Printer	4 Unit	2 Unit	1 unit kondisi baik, 1 unit rusak	Perlu penambahan 2 Unit dan perbaikan pada 1 unit yang rusak
4	Lemari arsip	15 unit	8 Unit	Kondisi baik	Perlu penambahan 7 Unit
5	Wifi	1 Unit	1 Unit	Koneksi sering terputus	Perlu perbaikan pada koneksi Wifi kantor

Sumber : Kantor Kecamatan Maulafa, 2023

Data pada Tabel 1.3 menunjukkan bahwa terdapat kekurangan pada jumlah sarana prasarana kerja serta adanya sarana prasarana yang kondisinya rusak. Terdapat 4 (empat) unit komputer dimana 1 (satu) unit kondisi baik namun 3 (tiga) unit lainnya rusak ringan; terdapat 4 (empat) unit laptop dimana 2 (dua) unit kondisi baik namun 2 (dua) unit lainnya rusak; terdapat 2 (dua) unit printer dimana 1 (satu) unit kondisi baik namun 1 (satu) unit lainnya rusak.

Hasil wawancara dengan beberapa pegawai, diperoleh informasi bahwa pegawai mengalami kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan, karena kurangnya komputer yang berfungsi dengan baik. Laptop yang tersedia juga digunakan untuk pekerjaan, seperti laporan keuangan, urusan kepegawaian atau pekerjaan pelayanan administrasi untuk masyarakat. Selain itu, tata ruang pada kantor kecamatan Maulafa tidak mendukung kenyamanan kerja. Hasil pantauan terdapat beberapa ruangan yang penuh dengan dokumen dan arsip hingga memenuhi setiap ruangan kerja pegawai. Hal ini mengakibatkan tidak nyaman dalam hal ruang gerak pegawai.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu mengenai kinerja pegawai, terdapat perbedaan hasil penelitian atau *research gap*. Wau (2021) penelitiannya berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan” memperoleh hasil terdapat pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. Basuki (2017) dalam penelitiannya berjudul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan RSUD S.K. Lerik Kota Kupang” memperoleh hasil berbeda, yaitu disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD S.K. Lerik Kota Kupang.

Rahmayani (2022) penelitiannya berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Daerah (BPPD) Nunukan” memperoleh hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan dan kinerja pegawai Badan Pengelola

Perbatasan Daerah (BPPD) Nunukan. Khairunisa (2021) penelitiannya berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar” memperoleh hasil berbeda, yaitu kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar.

Handayani (2015) penelitiannya berjudul “Pengaruh Lingkungan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja PNS Balai Penelitian Taman Sayur Lembang” memperoleh hasil lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS Balai Penelitian Taman Sayur Lembang. Sabilalo (2020) penelitiannya berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara” memperoleh hasil berbeda, yaitu lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

Arizandy (2022) penelitiannya berjudul “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Asakota Kota Bima” memperoleh hasil kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Asakota Kota Bima. Elburdah (2018) penelitiannya berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Riau” memperoleh hasil berbeda, yaitu kepuasan kerja tidak secara signifikan

berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Riau.

Djari (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang)” hasilnya disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang. Putri (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya” hasilnya disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya.

Noufal (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Sektor Bandar Lampung” hasilnya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT PLN (Persero) Sektor Bandar Lampung. Nurhayati (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur” hasilnya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Sahira (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar” hasilnya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota

Makassa. Wibisono (2022) dengan judul penelitian “Dampak Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa Pecatu” hasilnya lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa Pecatu.

Berdasarkan uraian teori, fenomena dan *research gap* tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Disiplin Pegawai, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Kecamatan Maulafa Kota Kupang**”.

## **1.2.Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran Disiplin pegawai, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa?

6. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa?
8. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa?
9. Apakah kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Maulafa?

### **1.3.Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Gambaran kinerja pegawai, disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa
2. Signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa
3. Signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa
4. Signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa
5. Signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa

6. Signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa
7. Signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa
8. Signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa
9. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Maulafa

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

##### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Sebagai tambahan pengetahuan bagi penulis khususnya yang berkaitan dengan pengaruh disiplin pegawai, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa dengan variabel kepuasan kerja sebagai mediasi. Dapat dijadikan sebagai acuan maupun referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

##### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Sebagai bahan masukan dalam mempertimbangkan pengambilan kebijakan guna meningkatkan kinerja organisasi, serta masukan pada pihak manajemen dan pimpinan Kecamatan Maulafa dalam mengevaluasi kinerja pegawai untuk masa kini dan masa yang akan datang.