

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi dapat mencapai keunggulan bersaing dengan menetapkan target yang jelas dan mendorong inovasi, jika manajemen sumber daya manusia (MSDM) dijalankan secara efektif. Menurut Antonius Prahendratno et al. (2023;55), MSDM adalah proses mengelola berbagai aspek terkait karyawan, pegawai, dan tenaga kerja lainnya untuk mendukung aktivitas organisasi dalam mencapai tujuannya. MSDM memegang peranan penting dalam memastikan kualitas sumber daya manusia di dalam organisasi dapat dikelola dengan baik, sehingga organisasi dapat berjalan efektif dan efisien dalam mencapai tujuannya

Menurut Bukman Lian (2017; 1), kualitas sumber daya manusia (SDM) merujuk pada kemampuan, keahlian, bakat, dan kreativitas yang dapat diberikan oleh individu kepada organisasi. Setiap organisasi mengharapkan karyawannya untuk memaksimalkan kemampuan mereka guna mencapai tujuan organisasi. Ketika karyawan bekerja secara maksimal, hal ini akan mendorong peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kualitas SDM sangat penting dalam mencapai kesuksesan organisasi, sebagaimana dikemukakan oleh Rao (1996) dalam Meithiana Indrasari (2017; 53), yang menyatakan bahwa kekuatan organisasi terletak pada individu-individu yang ada di dalamnya. Oleh karena itu, kinerja organisasi sangat terkait dengan

kinerja individu dalam organisasi tersebut, dan kinerja individu yang baik akan berkontribusi pada kinerja organisasi yang lebih baik pula

Menurut Hasibuan (2008) dalam Meithiana Indrasari (2017;51), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam bidang pekerjaannya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawannya. Beberapa aspek penting yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kondisi dan sistem kerja yang mendukung, sarana prasarana yang memadai, lingkungan kerja yang nyaman, pengakuan atas prestasi kerja, serta kepemimpinan yang memahami kebutuhan karyawan. Dengan demikian, peran pemimpin sangat penting dalam memahami kebutuhan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pencapaian kinerja kerja pegawai sangat terkait dengan peran kepemimpinan dalam organisasi. Menurut Meithiana Indrasari (2017;54), kinerja pegawai yang tinggi dapat tercapai jika pimpinan menggunakan metode manajemen yang tepat, termasuk memberikan motivasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, baik secara material maupun non-material. Seorang pemimpin yang efektif harus mampu mengarahkan, mengendalikan, dan membimbing organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal.

Munajat,et al. (2023;3) menjelaskan kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi orang lain, terutama bawahannya, untuk berfikir

dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif mampu memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, Syamsudan Novianti,(2017;47) mengungkapkan bahwa berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan organisasi, sebagian besar ditentukan oleh kemampuan pemimpin yang memegang peranan menggerakkan bawahannya. Keterampilan kepemimpinan (*leadership skill*) yang baik dan efektif sangat penting untuk membangun, mendorong dan mempromosikan kualitas bukan kuantitas produksi dalam organisasi. Kualitas kepemimpinan merujuk pada kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi, memotivasi, dan memberdayakan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif tidak hanya mampu mengarahkan dan mengkoordinir pekerjaan, tetapi juga mampu membangun hubungan kerja yang baik, mendorong inovasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Tantangan yang di hadapi oleh organisasi publik saat ini adalah besarnya harapan dan keinginan masyarakat yang begitu cepat dan hampir tidak sejalan dengan kemampuan organisasi publik untuk merespon tuntutan dan harapan tersebut, melalui pelayanan yang cepat dan berkualitas. Hal penting yang harus dilakukan oleh organisasi publik seperti lembaga pemerintahan adalah melakukan pembenahan kinerja internal. Penyelenggaraan pemerintahan memerlukan kualitas kepemimpinan yang mampu menggerakkan bawahan agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kemasyarakatan secara berdaya guna dan berhasil guna. Kepemimpinan yang

baik dalam merespon tuntutan dan harapan masyarakat mencakup kemampuan untuk mendengar, memahami, bertindak atas kebutuhan dan harapan masyarakat.

Kepemimpinan dalam suatu instansi pemerintahan (kepala dinas, sekretaris, kepala bidang dan kasubag) akan mendorong munculnya motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja merujuk pada dorongan internal atau eksternal yang mempengaruhi perilaku kerja seseorang pegawai. Berkenaan dengan hal ini, (Iskandar & Lidya, 2015; 245) menyebutkan bahwa motivasi sebagai suatu bentuk dorongan baik yang bersifat internal maupun eksternal dalam melakukan suatu tindakan tertentu. Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong seseorang atau kelompok agar mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Selain kepemimpinan dan motivasi kerja, hal lain yang harus mendapatkan perhatian penting dalam organisasi adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja merujuk pada perasaan positif atau negatif yang dialami pegawai berkenaan dengan pekerjaan yang sedang dijalani. Dewi Sukaisih (2022; 218) menyatakan kepuasan kerja akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektifitas organisasi dengan cara membuat efektif perilaku pegawai dalam bekerja. Perilaku pegawai yang menopang pencapaian tujuan organisasi merupakan sisi lain yang harus diperhatikan, disamping penggunaan mesin-mesin modern sebagai hasil kemajuan bidang teknologi. Ketidakpuasan pegawai dalam kerja akan mengakibatkan suatu situasi yang tidak menguntungkan baik secara organisasi maupun individual.

Ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Lembata adalah organisasi perangkat daerah (OPD) di lingkup Pemerintah Kabupaten Lembata. DUKCAPIL dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Lembata Nomor 01 tahun 2020 tentang perubahan atas PERDA Kabupaten Lembata Nomor 6 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Lembata, dan Peraturan Bupati Lembata Nomor 84 tahun 2020 tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lembata juga menjadi landasan pembentukan DUKCAPIL. Tugas pokok dan fungsi DUKCAPIL adalah melaksanakan urusan pemerintahan di bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil bagi masyarakat Kabupaten Lembata. Diharapkan para pegawai DUKCAPIL memiliki kinerja pelayanan yang baik, produktif, inovatif, kreatif, loyal, dan bertanggung jawab. Sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN), para pegawai diharapkan bekerja secara efektif dan efisien untuk meningkatkan pelayanan yang lebih berkualitas di bidang penyediaan data dan dokumen kependudukan. Dokumen Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas DUKCAPIL Kabupaten Lembata tahun 2023 menyebutkan beberapa indikator kinerja dinas, seperti pelayanan rasio penduduk ber-KTP, rasio bayi berakta kelahiran, rasio pasangan berakta nikah, rasio KTP Nasional berbasis NIK,

cakupan penerbitan Kartu Tanda Penduduk (KTP), dan cakupan penerbitan akta kelahiran. Kinerja pelayanan publik instansi ini dapat dilihat melalui data pencapaian kinerja pelayanan sesuai target kinerja tahun 2023 yang bersumber dari data Sistim Informasi Administrasi Kependudukan (SIAC) Dinas DUKCAPIL Kabupaten Lembata tahun 2023. Salah satu contoh adalah target dan realisasi penerbitan Kartu Tanda Penduduk (KTP elektronik) yang dapat dilihat melalui tabel yang disajikan berikut ini :

Tabel 1.1
Penerbitan KTP Elektronik Tahun 2023

No	Kecamatan	Capaian Penerbitan KTP Elektronik		
		Target	Realisasi	Persentase
1	Nubatukan	29.205	28.403	97
2	Ile Ape	10.573	10.325	98
3	Ile Ape Timur	4.674	4.564	98
4	Lebatukan	7.770	7.557	97
5	Omesuri	14.412	13.950	97
6	Buyasuri	16.175	15.653	97
7	Nagawutung	7.901	7.681	97
8	Wulandoni	7.362	7.188	98
9	Atadei	6.231	6.071	97
Total rata rata		104.303	101.392	97%

Sumber : Data SIAC Kabupaten Lembata tahun 2023 (diolah)

Dari tabel 1.1 di atas, berkenaan dengan penerbitan KTP Elektronik tahun 2023, tampak bahwa penerbitan KTP Elektronik ditargetkan sejumlah 104.303 lembar atau 100%, mampu terealisasi sejumlah 101.392 lembar atau 97%, dan yang tidak terealisasi sejumlah 2.911 lembar atau 3%. Meskipun demikian, dari data tersebut terlihat bahwa terjadi penurunan target capaian kinerja dinas DUKCAPIL Kabupaten Lembata sebesar 3%. Kondisi ini menggambarkan belum optimalnya pelayanan dari segenap pegawai di dinas DUKCAPIL Kabupaten Lembata. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan secara acak pada 10 (sepuluh) orang pegawai pada kantor Dinas

DUKCAPIL Kabupaten Lembata, diketahui bahwa aspek kepemimpinan sudah berjalan dengan baik dan selalu memberikan bimbingan, motivasi kepada bawahannya. Selain fenomena yang telah diuraikan diatas, penelitian ini perlu dilakukan juga karena adanya celah atau kesenjangan penelitian (*research gaps*) antara penelitian-penelitian sebelumnya.

Penelitian Dewi Sukaisih (2022), menyatakan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh antara kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berbeda sekali dengan penelitian Rizani Ramadhan, dkk (2024) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu pula penelitian Dedi Gunawan Saputra (2021) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Penelitian Farid Riadi (2019), hasil penelitian menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa bahwa baik buruknya atau tinggi rendahnya kinerja pegawai, sangat bergantung kepada fungsi kepemimpinan. Semakin baik

fungsi kepemimpinan maka kinerja pegawai akan meningkat.. Berbeda sekali dengan penelitian Ni Nyoman Purnamiati(2024) dimana hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu pula terdapat penelitian Muhammad Mathori,dkk (2022) dimana hasil penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Mia Anggita (2016), hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berbeda sekali dengan penelitian yang dilakukan oleh Debi Risky Ariyanti (2023) dimana hasil penelitian menunjukkan variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang dan celah penelitian (*research gaps*) diatas, memotivasi penulis untuk melakukan penelitian lebih lanjut guna memperoleh jawaban dan pembuktian empiris melalui penelitian ilmiah dengan judul : “ **Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lembata** “

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana persepsi pegawai tentang kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai pada Dinas DUKCAPIL Kabupaten Lembata?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas DUKCAPIL Kabupaten Lembata?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas DUKCAPIL Kabupaten Lembata?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Dinas DUKCAPIL Kabupaten Lembata?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Dinas DUKCAPIL Kabupaten Lembata?
6. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas DUKCAPIL Kabupaten Lembata?
7. Apakah motivasi kerja mampu memediasi pengaruh antara kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas DUKCAPIL Kabupaten Lembata?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui persepsi karyawan tentang kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada dinas DUKCAPIL Kabupaten Lembata.

2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas DUKCAPIL Kabupaten Lembata.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas DUKCAPIL Kabupaten Lembata.
4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada Dinas DUKCAPIL Kabupaten Lembata.
5. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pada Dinas DUKCAPIL Kabupaten Lembata.
6. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas DUKCAPIL Kabupaten Lembata.
7. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja mampu memediasi pengaruh antara kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas DUKCAPIL Kabupaten Lembata.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

2.1 Manfaat teoritis :

1. Hasil penelitian ini diharapkan mendukung dan memperkaya literatur ilmiah terkait kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi atau bahan kajian lebih lanjut bagi peneliti lain yang memiliki minat dalam topik yang sama.

2.2 Manfaat Praktis :

Manfaat praktis yang ingin di capai dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis:

- a) Meningkatkan pemahaman dan keterampilan penulis dalam penelitian dan analisis data.
- b) Membantu penulis memahami lebih dalam tentang kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

2. Bagi pihak akademisi :

- a) Menyediakan data dan analisis baru yang dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.
- b) Menyajikan pandangan baru tentang pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi para pembaca:

- a) Bagi manajemen kantor Dinas DUKCAPIL Kabupaten Lembata, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan atau strategi untuk meningkatkan kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

b) Bagi pegawai atau individu lainnya, penelitian ini dapat memberikan pemahaman baru tentang pentingnya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja.

