

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Di setiap instansi, peran pegawai sangat penting karena melalui kontribusi mereka, kerja sama yang baik dapat terjalin untuk mencapai tujuan bersama. Pegawai adalah aset terpenting dalam sebuah instansi, karena mereka dilengkapi dengan akal, perasaan, keinginan, kemampuan, dan keterampilan yang berharga yang diperlukan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab. Pegawai tidak hanya menyumbangkan tenaga fisik, tetapi juga kontribusi pemikiran dan kreativitas yang dapat mendorong inovasi dan peningkatan kinerja (Septiani, 2015).

Kinerja pegawai merupakan faktor yang utama untuk menentukan kesuksesan suatu organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Organisasi yang memiliki pegawai dengan kinerja yang baik akan lebih mudah mencapai tujuan dan target yang ditetapkan. Dalam konteks pemerintahan, kinerja pegawai sangat mempengaruhi kualitas pelayanan. Salah satu instansi yang memiliki peran yang diterima masyarakat berperan penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat adalah kantor Dinas Catatan Sipil, yang bertanggung jawab untuk mengelola pencatatan dokumen-dokumen sipil seperti akta kelahiran, akta kematian, akta perkawinan, dan dokumen penting lainnya (Moningkey, Bogar, and Hermanto, 2020).

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang berperan sangat penting dalam mencapai keberhasilan sebuah perusahaan atau instansi. Mengingat

peran krusial pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, sudah semestinya mereka mendapatkan perhatian lebih dari para pemimpin. Pegawai adalah elemen krusial dalam setiap organisasi, terutama dalam hal mencapai tujuan organisasi maupun bisnis secara efisien dan efektif. Tidak cukup bagi suatu organisasi hanya memiliki karyawan yang cakap, mampu, dan cakap saja, mereka juga harus mampu bekerja keras dan memiliki kemauan untuk mencapai hasil kerja yang sebaik-baiknya. Keberhasilan suatu organisasi dilihat dari pegawainya, dengan adanya tim yang kompeten dan terampil serta semangat kerja yang tinggi akan memungkinkan suatu organisasi tersebut atau instansi mendapatkan hasil pekerjaan yang memuaskan (Kuswandini et al. 2019).

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Motivasi kerja adalah dorongan yang membuat pegawai ingin bekerja dengan baik dan penuh semangat. Pegawai yang termotivasi akan lebih produktif dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor krusial yang berpengaruh terhadap performa pegawai. Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa tingkat motivasi yang tinggi mampu mendorong peningkatan produktivitas serta mutu hasil kerja karyawan (Nasruddin et al. 2021) (Arisanti, 2019).

Lingkungan kerja juga memegang peranan vital dalam menentukan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, baik dari segi fisik maupun psikologis, dapat membuat pegawai merasa lebih nyaman dan berkonsentrasi penuh dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, kondisi lingkungan yang kurang

mendukung seperti fasilitas yang tidak memadai atau hubungan kerja yang kurang harmonis bisa menjadi hambatan dalam meningkatkan produktivitas pegawai (Yoyo Sudaryo, Agus Aribowo, 2019). Lebih jauh lagi, lingkungan kerja yang kondusif terbukti berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja. Kondisi kerja yang baik, mencakup aspek fisik maupun non-fisik, mampu meningkatkan kepuasan serta motivasi kerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak positif pada hasil kerja mereka (Itsnaini, 2023) (Flannero, Ferdinand, and Meitiana, 2022)

Disiplin kerja adalah faktor penting lainnya. Disiplin yang tinggi menunjukkan sejauh mana pegawai mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku di tempat kerja. Pegawai yang disiplin akan lebih teratur dalam menjalankan tugasnya dan menghindari kesalahan atau kelalaian yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Disiplin kerja, yang mencakup kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin yang baik dapat menciptakan budaya kerja yang positif dan meningkatkan efisiensi dalam penyelesaian tugas (Almira, Ismuni, and Rahman, 2024)

Berdasarkan pengamatan di kantor dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara, masih ditemukan sejumlah kendala dalam hal kedisiplinan, beberapa pegawai kurang menunjukkan semangat kerja dan masih

Melihat fenomena tersebut, penulis merasa penting untuk melakukan penelitian yang dapat mengukur sejauh mana pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta membangun budaya disiplin, instansi dapat mendorong pegawai untuk berkontribusi secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan bagi pihak manajemen Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai mereka.

Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pemerintahan daerah. Dengan meningkatkan kinerja pegawai, kualitas pelayanan publik agar dapat lebih maksimal, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kepuasan masyarakat dan citra pemerintah.

## **B. Batasan Dan Perumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini diperlukan pembatasan masalah agar tidak terlalu luas yang akan dibahas nantinya. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah : motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil(CAPIL) Kabupaten Labuhanbatu Utara.

### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang terjadi sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara.
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun Manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

1. Bagi penulis, penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat pada masa perkuliahan dan sebagai awal informasi lanjutan, serta

sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata I (SI) pada Universitas Labuhanbatu.

2. Bagi kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi pihak manajemen Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya, serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan kebijakan dan strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai.
3. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu, penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai referensi bagi mahasiswa yang tertarik dalam bidang ini.