

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

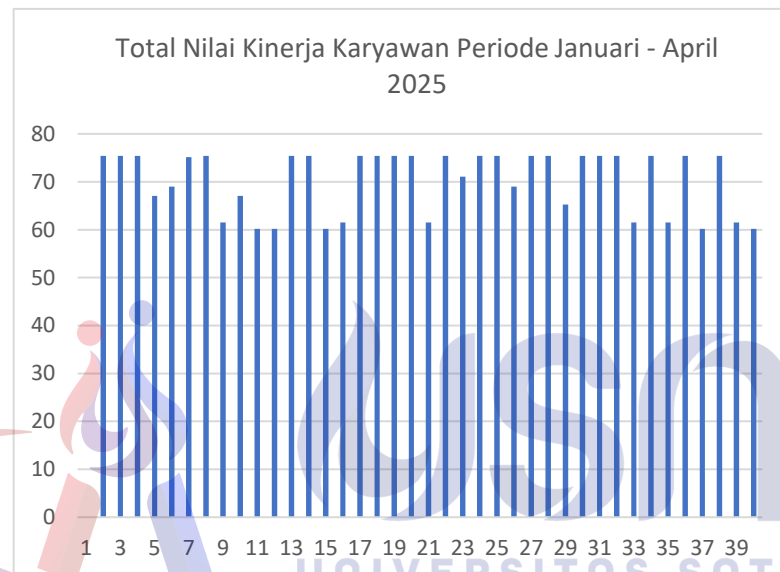
Sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam setiap organisasi, termasuk dalam lingkungan pemerintahan. Dalam era reformasi birokrasi saat ini, tuntutan terhadap aparatur sipil negara untuk memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat semakin meningkat. Pemerintah tidak lagi dipandang sebagai entitas yang berjarak dari rakyat, melainkan sebagai fasilitator dan pelayan publik yang harus mampu bekerja secara profesional, akuntabel, dan berorientasi pada hasil. Menurut Sitorus et al (2023:640) kinerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan sejauh mana hasil yang dicapai oleh karyawan sebagai hasil dari melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Oleh karena itu, kualitas kinerja karyawan di instansi pemerintah menjadi indikator penting dalam mengukur keberhasilan program-program pemerintah, khususnya dalam pelayanan kepada masyarakat di tingkat paling dasar, yaitu Kelurahan.

Dalam konteks instansi pemerintah seperti kelurahan, karyawan memiliki peran yang sangat strategis. Mereka berada di garis depan dalam memberikan layanan administratif dan sosial kepada masyarakat, seperti pengurusan dokumen kependudukan, pelayanan surat menyurat, hingga penanganan pengaduan warga.

Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil kinerja pada karyawan di Kantor Kelurahan Guntur untuk periode Januari – April 2025.

Grafik 1. 1

Total Nilai Kinerja Karyawan



Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan informasi dari grafik mengenai total nilai kinerja karyawan di Kantor Kelurahan Guntur untuk periode Januari hingga April 2025, terdapat perbedaan yang cukup besar di antara para karyawan. Beberapa dari mereka menunjukkan kualitas kerja yang sangat baik dengan skor lebih dari 75, sementara lainnya hanya mendapatkan nilai sekitar 60 hingga 65. Ketidaksetaraan ini mengindikasikan bahwa kinerja di lingkungan kerja kelurahan belum merata, yang dapat memengaruhi efektivitas pelayanan kepada masyarakat.

Situasi ini menunjukkan bahwa ada berbagai faktor yang memengaruhi kinerja dengan cara yang berbeda, seperti budaya organisasi, kemampuan individu, dan suasana kerja. Kesenjangan ini penting untuk diteliti lebih dalam agar dapat menemukan penyebab utama dari perbedaan kinerja tersebut dan menentukan solusi yang tepat. Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan agar kinerja secara keseluruhan dapat meningkat dan lebih merata di Kantor Kelurahan Guntur.

Hal ini selaras dengan hasil pra survei menjelaskan bahwa meskipun sebagian besar karyawan telah menunjukkan kinerja yang baik secara umum, terdapat indikator-indikator krusial yang masih lemah khususnya pada aspek inisiatif kerja dan kedisiplinan waktu. Dua aspek ini memiliki dampak langsung terhadap kecepatan, ketepatan, dan kenyamanan pelayanan yang diterima masyarakat. Bila dibiarkan, kelemahan ini dapat menimbulkan: 1. Penurunan kepercayaan publik terhadap institusi pemerintah, 2. Meningkatnya keluhan atau ketidakpuasan warga, 3. Terganggunya efektivitas program-program pelayanan sosial, dan 4. Potensi munculnya budaya kerja yang pasif dan tidak profesional dalam jangka panjang.

Tabel 1.1
Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Skala					Jumlah	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kualitas yang telah ditentukan	24	11	4	0	0	176	4,51
2	Saya mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan setiap harinya.	22	12	3	2	0	171	4,38
3	Saya menyelesaikan pekerjaan secara efisien tanpa membuang sumber daya yang ada	19	13	4	3	0	165	4,23
4	Saya selalu datang dan mulai bekerja tepat waktu	22	10	6	1	0	170	4,35
5	Saya berinisiatif menyelesaikan tugas tanpa harus menunggu intruksi	18	13	4	4	0	162	4,15
6	Saya teliti dalam menyelesaikan tugas tugas pekerjaan	20	11	3	5	0	163	4,17
7	Saya selalu jujur dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	25	11	1	2	0	176	4,51
8	Saya mampu memberikan ide ide baru dalam menyelesaikan pekerjaan	16	16	4	3	0	162	4,15
Rata-Rata Kinerja karyawan							4,30	

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 1.1, hasil pra survei menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah menunjukkan kinerja yang baik, terlihat dari skor mean yang tinggi di sebagian besar indikator, terutama pada pernyataan: “Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kualitas” (mean: 4,51) dan “Saya selalu jujur dalam menyelesaikan setiap pekerjaan” (mean: 4,51).

Namun demikian, masih terdapat beberapa indikator dengan nilai mean yang lebih rendah, yaitu: “Saya berinisiatif menyelesaikan tugas tanpa harus menunggu instruksi” dengan mean 4,15 dan “Saya mampu memberikan ide-ide baru dalam menyelesaikan pekerjaan” dengan mean 4,15.

Tabel 1.2
Hasil Pra Survei Faktor Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Skala					Jumlah	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Tugas yang saya terima sesuai dengan kemampuan saya	18	18	1	1	1	168	4,30
2	Saya merasa bahwa pekerjaan saya memiliki nilai dan arti yang penting	19	15	3	2	0	168	4,30
3	Saya merasa sistem penggajian di tempat saya bekerja cukup adil dan jelas	19	13	2	4	1	171	4,38
4	Saya menilai gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab saya	19	14	2	3	1	164	4,20
5	Komunikasi saya dengan rekan kerja berjalan lancar dan terbuka	19	13	3	3	1	163	4,17
Rata – Rata Kepuasan Kerja								4,27

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Hal ini menunjukkan bahwa masih ada sebagian karyawan yang belum sepenuhnya menunjukkan inisiatif dan kreativitas dalam bekerja, yang merupakan aspek penting dalam mendukung peningkatan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan perhatian dan pembinaan lebih lanjut terhadap aspek inisiatif dan proaktivitas kerja agar kinerja karyawan dapat lebih optimal dan merata.

Berdasarkan Tabel 1.2, hasil pra survei menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berada dalam kategori cukup tinggi. Hal ini tercermin dari nilai mean yang rata-rata berada di atas 4,27. Pernyataan dengan nilai mean tertinggi yaitu: “Saya merasa sistem penggajian ditempat saya bekerja cukup adil dan jelas” (mean: 4,38), “Saya merasa bahwa pekerjaan saya memiliki nilai dan arti yang penting” (mean: 4,30), “Tugas yang saya terima sesuai dengan kemampuan saya” (mean: 4,30)

Namun demikian, terdapat juga beberapa aspek yang perlu diperhatikan, seperti: “Saya menilai gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab saya” dengan mean 4,20, “Komunikasi dengan rekan kerja berjalan lancar dan terbuka” dengan mean 4,17. Meskipun perbedaannya tidak terlalu signifikan, masih ada indikasi bahwa sebagian kecil karyawan merasa kurang puas terhadap sistem penggajian dan komunikasi internal, yang berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja secara keseluruhan.

Tabel 1.3
Hasil Pra Survei Faktor Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Skala					Jumlah	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Saya menghargai perbedaan pendapat dalam diskusi kerja	18	18	1	1	1	168	4,30
2	Saya bersedia membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan	20	13	3	3	0	167	4,28
3	Saya merasa puas terhadap pekerjaan yang saya jalani	16	17	3	3	0	163	4,17
4	Saya terbiasa menyapa dan menghormati rekan kerja setiap hari	18	14	5	2	0	165	4,23
5	Saya dapat bekerja sama dalam tim sebelum melaksanakan tugas	18	16	1	4	0	165	4,23
Rata – Rata Budaya Organisasi							4,24	

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 1.3, secara umum budaya organisasi di lingkungan kerja menunjukkan kondisi yang sangat baik, dengan nilai mean rata-rata sebesar 4,24, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan memiliki persepsi positif terhadap budaya organisasi yang diterapkan.

Pernyataan dengan nilai mean tertinggi yaitu: “Saya menghargai perbedaan pendapat dalam diskusi kerja” (mean: 4,30), dan “Saya bersedia membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan” (mean: 4,28).

Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja sama, keterbukaan, dan kepedulian antar rekan kerja telah tertanam kuat dalam budaya organisasi.

Budaya menghargai pendapat, gotong royong, dan kolaborasi menjadi fondasi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Namun demikian, terdapat pula indikator yang memiliki nilai mean sedikit lebih rendah, yaitu: “Saya merasa puas terhadap pekerjaan yang saya jalani” (mean: 4,17), “Saya terbiasa menyapa dan menghormati rekan kerja setiap hari” dan “Saya dapat bekerjasama dalam tim sebelum melaksanakan tugas” dengan mean masing-masing (4,23).

Walaupun masih dalam kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk peningkatan terutama dalam memperkuat rasa puas individu terhadap pekerjaannya dan mendorong budaya saling menghargai secara lebih konsisten dalam keseharian kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara umum sudah berjalan baik, namun tetap perlu upaya berkelanjutan agar nilai-nilai positif tersebut terus ditanamkan secara merata di seluruh lapisan karyawan.

Tabel 1.4

Hasil Pra Survei Faktor Kompetensi

No	Pernyataan	Skala					Jumlah	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Saya memahami konsep dan prosedur dasar yang berhubungan dengan pekerjaan saya	18	15	1	5	0	163	4,17
2	Saya bertanggung jawab atas setiap tugas yang saya jalankan	21	14	1	3	0	170	4,35

3	Saya memiliki keterampilan teknis yang diperlukan dalam pekerjaan saya	19	14	3	3	0	116	4,25
4	Saya memiliki pengalaman yang cukup dalam bidang pekerjaan saya	19	14	2	4	0	165	4,23
5	Saya mampu mengatur waktu kerja secara efisien	15	19	2	3	0	163	4,17
Rata – Rata Kompetensi								4,23

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 1.4, hasil pra survei menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berada dalam kategori cukup tinggi, dengan nilai mean rata-rata sebesar 4,23. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa memiliki pengetahuan, keterampilan, dan tanggung jawab yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka secara efektif. Pernyataan dengan nilai mean tertinggi adalah: “Saya bertanggung jawab atas setiap tugas yang saya jalankan” (mean: 4,35), “Saya memiliki keterampilan teknis yang diperlukan dalam pekerjaan saya” (mean: 4,25).

Hal ini menegaskan bahwa karyawan memiliki rasa tanggung jawab dan penguasaan teknis yang baik, yang menjadi fondasi penting dalam mendukung kinerja organisasi.

Namun, ada pula pernyataan dengan nilai mean yang relatif lebih rendah, yaitu: “Saya memahami konsep dan prosedur dasar yang berhubungan dengan pekerjaan saya” dan “Saya mampu mengatur waktu kerja secara efisien” dengan mean masing-masing (4,17). Nilai ini meskipun masih berada dalam

kategori tinggi, menunjukkan bahwa masih terdapat sebagian karyawan yang merasa belum optimal dalam hal manajemen waktu kerja dan pemahaman konsep dasar pekerjaan. Hal ini dapat menjadi perhatian bagi manajemen untuk memberikan pelatihan tambahan terkait time management dan prosedur operasional agar kompetensi dapat lebih merata.

Tabel 1.5
Hasil Pra Survei Faktor Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Skala					Jumlah	Mean
		SS	S	CS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Peralatan kerja yang saya butuhkan selalu tersedia dalam kondisi baik	14	19	2	3	1	159	4,07
2	Fasilitas kantor (toilet, ruang istirahat, tempat ibadah) sangat memadai	21	12	2	3	1	166	4,25
3	Saya memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja saya	15	17	4	3	0	161	4,12
4	Saya mudah mengakses sarana transportasi menuju tempat kerja	19	13	4	3	0	165	4,23
5	Saya memiliki hubungan yang saling menghargai dengan atasan	21	13	2	3	0	169	4,33
Rata rata Lingkungan Kerja							4,2	

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 1.5, hasil pra survei menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan secara umum berada dalam kondisi yang sangat baik, dengan nilai mean rata-rata sebesar 4,2. Hal ini mengindikasikan bahwa

karyawan merasa lingkungan kerja mereka kondusif, baik dari segi hubungan sosial, fasilitas kantor, maupun aksesibilitas. Dua pernyataan dengan mean tertinggi yaitu: “Fasilitas kantor sangat memadai” (mean: 4,25), “Saya mudah mengakses sarana transportasi menuju tempat kerja (mea: 4,23) dan “Saya memiliki hubungan yang saling menghargai dengan atasan” (mean: 4,33). Hal ini menunjukkan bahwa organisasi telah menyediakan fasilitas yang mendukung kenyamanan kerja, serta menciptakan hubungan yang sehat antara atasan dan bawahan.

Namun, pernyataan dengan mean paling rendah adalah: “Peralatan kerja yang saya butuhkan selalu tersedia dalam kondisi baik” (mean: 4,07) dan “Saya memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja saya” (mean: 4,12). Ini menjadi indikator bahwa masih ada sebagian kecil karyawan yang mungkin mengalami kendala terkait kelengkapan atau kondisi alat kerja, yang dapat memengaruhi efektivitas kerja mereka.

Berdasarkan pra survei di atas menjelaskan bahawa kinerja karyawan tidak terbentuk begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang kompleks dan saling terkait. Secara umum, faktor-faktor tersebut dapat diklasifikasikan menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal mencakup kompetensi karyawan (kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan dalam menjalankan tugas), motivasi kerja (dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal), serta budaya organisasi (nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang berlaku di lingkungan kerja). Sementara itu, faktor eksternal seperti lingkungan kerja yang nyaman, sistem

kompensasi yang adil, serta hubungan antar karyawan yang harmonis juga berkontribusi besar dalam menciptakan kondisi kerja yang produktif.

Apabila faktor-faktor tersebut tidak dikelola dengan baik, maka kinerja karyawan cenderung menurun. Hal ini tidak hanya berdampak pada lambatnya penyelesaian pekerjaan, tetapi juga menurunkan kualitas pelayanan publik, memperbesar risiko kesalahan administratif, dan menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pemerintahan. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengidentifikasi dan memahami faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan agar pihak manajemen dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan produktivitas dan profesionalisme kerja.

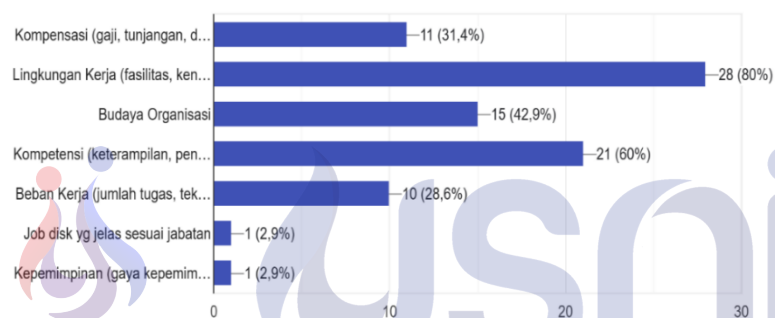
Kelurahan Guntur merupakan salah satu kelurahan yang berada di bawah naungan Kecamatan Setiabudi, Jakarta Selatan, yang memiliki beban kerja administratif cukup tinggi serta dinamika masyarakat yang kompleks. Wilayah Kelurahan Guntur tidak hanya padat penduduk, tetapi juga menjadi wilayah strategis yang dekat dengan kawasan perkantoran, pendidikan, dan transportasi umum, sehingga sering kali menjadi pusat mobilitas penduduk. Hal ini menyebabkan intensitas pelayanan publik di Kelurahan Guntur tergolong tinggi, dan menuntut kinerja karyawan yang lebih sigap, responsif, serta efisien.

Selain itu, hasil observasi awal dan pra-survei yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa meskipun karyawan di Kelurahan Guntur telah

menjalankan tugasnya sesuai dengan prosedur, namun masih ditemukan berbagai kendala yang dirasakan oleh karyawan.

Grafik 1. 2
Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja

Menurut Anda, faktor apa yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Guntur? (Pilih 3 faktor utama)
35 jawaban



Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan data yang diperoleh dari 39 responden, terlihat bahwa faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Kelurahan Guntur adalah **lingkungan kerja** yaitu sebesar 80%. Hal ini menunjukkan bahwa kenyamanan tempat kerja, ketersediaan fasilitas, serta suasana kerja yang kondusif menjadi aspek yang sangat menentukan dalam mendukung produktivitas karyawan. Selanjutnya, **kompetensi** karyawan seperti keterampilan dan pengetahuan menempati urutan kedua dengan nilai sebesar 60%, menandakan bahwa kemampuan individu dalam menjalankan tugas juga sangat penting bagi pencapaian kinerja yang optimal. Disusul oleh **budaya organisasi** sebesar 42,9%, menggambarkan bahwa nilai-nilai, norma,

dan kebiasaan kerja yang berlaku di lingkungan kelurahan turut memengaruhi semangat kerja karyawan.

Sementara itu, faktor kompensasi seperti gaji dan tunjangan sebanyak 31,4%, dan beban kerja 28,6%, yang menunjukkan bahwa meskipun penting, faktor-faktor ini tidak dianggap sebagai hal utama oleh sebagian besar karyawan. Menariknya, hanya 2,9% yang memilih *job description* yang jelas dan kepemimpinan, menandakan bahwa karyawan mungkin merasa sudah cukup memahami peran dan tanggung jawab mereka, serta tidak menganggap gaya kepemimpinan sebagai hambatan utama dalam bekerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan dapat difokuskan pada penciptaan lingkungan kerja yang lebih nyaman, peningkatan kompetensi melalui pelatihan, serta penguatan budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dan profesionalisme.

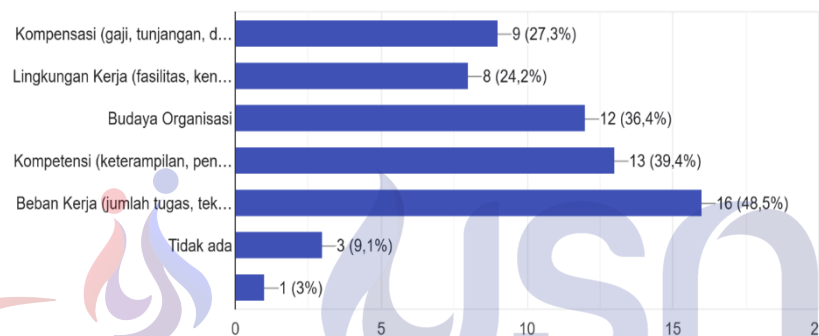
Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, kompetensi, dan budaya organisasi merupakan tiga faktor utama yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Kelurahan Guntur. Lingkungan kerja dipilih oleh 80% responden, kompetensi oleh 60%, dan budaya organisasi oleh 42,9%, yang menunjukkan bahwa aspek fisik dan sosial di tempat kerja, kemampuan individu, serta nilai-nilai organisasi berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

Namun, pada survei lanjutan yang menanyakan faktor-faktor yang belum terlaksana secara maksimal, ditemukan bahwa beban kerja menempati

posisi tertinggi dengan nilai 48,5%, diikuti oleh kompetensi 39,4%, budaya organisasi 36,4%, dan lingkungan kerja 24,2%.

Grafik 1.3
Faktor yang Belum Maksimal

Pilih 3 faktor yang menurut Anda masih belum maksimal di Kantor Kelurahan Guntur
33 jawaban



Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Data ini menunjukkan adanya ketimpangan antara pentingnya faktor-faktor tersebut dengan kenyataan di lapangan. Khususnya, meskipun lingkungan kerja dan budaya organisasi dianggap penting, kenyataannya keduanya masih belum dikelola atau diterapkan secara optimal. Hal ini mengindikasikan perlunya perbaikan dan perhatian lebih lanjut dari pihak pengelola kantor kelurahan dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan membangun budaya organisasi yang positif agar kinerja karyawan dapat terus meningkat.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Safira & Rozak, 2020), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh

negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Namun, hasil penelitian (Belakang, 2015) didalam jurnal Selvi Evivani (2024) menunjukkan temuan yang berbeda, yaitu bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selaras dengan itu, (Alvani, 2024) juga menemukan bahwa kompetensi dan disiplin kerja tidak memberikan pengaruh yang positif maupun signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad et al., 2022) menunjukkan hal yang kontras, yakni bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Berdasarkan berbagai temuan di atas, terlihat adanya kesenjangan hasil penelitian (research gap) mengenai pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti merasa perlu untuk mengkaji lebih lanjut faktor-faktor tersebut dalam satu judul penelitian: **Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Kelurahan Guntur, Setiabudi Jakarta Selatan.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dirumuskan beberapa masalah berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja?

3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja?
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan?
5. Apakah Kompetensi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan?
6. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan?
7. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan?
8. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja?
9. Apakah Kompetensi berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja?
10. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja?

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka peneliti mempunyai tujuan yaitu:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Kelurahan Guntur.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Kelurahan Guntur.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Kelurahan Guntur.

- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kelurahan Guntur.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kelurahan Guntur.
- f. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung atau tidak langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kelurahan Guntur.
- g. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kelurahan Guntur.
- h. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung terhadap Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Kantor Kelurahan Guntur.
- i. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung terhadap Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Kantor Kelurahan Guntur.
- j. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung terhadap Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Kantor Kelurahan Guntur.

2. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, dengan menelaah sejauh mana pengaruh faktor-faktor tertentu terhadap kinerja karyawan di lingkungan pemerintahan.

b. Kegunaan Praktis

Mengingat bahwa kelurahan merupakan ujung tombak pemerintahan yang bersentuhan langsung dengan masyarakat, maka kinerja karyawan di lingkungan ini sangat menentukan kualitas pelayanan publik. Dengan meningkatnya kinerja karyawan, diharapkan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat menjadi lebih responsif, efisien, dan profesional, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap institusi pemerintahan di tingkat lokal.

