

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Musi Banyuasin adalah instansi pemerintah daerah yang bertanggung jawab atas urusan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil di wilayah Kabupaten Musi Banyuasin. Berdasarkan data dari Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun 2024, Sekretariat Disdukcapil Kabupaten Musi Banyuasin memiliki target untuk meningkatkan pelayanan publik di bidang administrasi kependudukan. Target utama Disdukcapil Kabupaten Musi Banyuasin adalah mewujudkan pelayanan yang tertib, akurat, dan berkualitas bagi seluruh penduduk Kabupaten Musi Banyuasin (LAKIP Disdukcapil Muba, 2024).

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin berupaya meningkatkan cakupan kepemilikan Akta Kelahiran anak, terutama bagi kelompok usia sekolah, untuk menjamin hak-hak dasar mereka. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin juga secara aktif melakukan sosialisasi dan jemput bola ke desa-desa terpencil untuk memfasilitasi perekaman KTP-elektronik bagi warga yang belum memiliki, termasuk lansia dan penyandang disabilitas.

Untuk mencapai berbagai target tersebut, struktur Sekretariat Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin disusun berdasarkan tugas pokok dan fungsinya. Setiap bagian dalam struktur ini bekerja sama untuk memastikan operasional dinas berjalan efisien, efektif, dan sesuai

dirancang untuk mendukung visi dan misi dinas dalam memberikan pelayanan administrasi kependudukan yang efisien dan akuntabel kepada masyarakat.

Sub Bagian Keuangan memegang peranan krusial dalam mengelola seluruh aspek finansial dinas. Tugas pokoknya sangat beragam dan mencakup seluruh siklus keuangan. Sub bagian keuangan bertanggung jawab penuh dalam penyusunan rencana anggaran setiap tahun, memastikan alokasi dana sesuai dengan program kerja dinas (Laporan Tahunan Keuangan Disdukcapil, 2024). Selain itu berdasarkan wawancara dengan pegawai sub bagian keuangan pada tanggal 1 Juni 2025 secara (*Personal communication*) berinisial IK, ia mengatakan sub bagian keuangan bertugas mengelola penggunaan anggaran secara efektif, mulai dari proses pencairan dana, pembayaran gaji pegawai, hingga pengadaan barang dan jasa. Bagian ini juga melakukan pencatatan dan pelaporan keuangan secara berkala, seperti membuat laporan pertanggungjawaban bulanan dan tahunan. Dengan demikian, Sub Bagian Keuangan memastikan bahwa semua transaksi dan penggunaan dana dapat dipertanggungjawabkan dan sesuai dengan peraturan yang berlaku, menjamin transparansi dan akuntabilitas keuangan dinas.

Selanjutnya, Sub Bagian Umum dan Kepegawaian adalah pusat administrasi dan manajemen sumber daya manusia di lingkungan dinas. Fungsi utamanya untuk mendukung kelancaran kegiatan sehari-hari. Dalam hal administrasi umum, Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mengelola kearsipan dan surat-menyurat, memastikan semua dokumen penting tersimpan dengan rapi dan mudah diakses (Laporan Tahunan Keuangan Disdukcapil, 2024). Selain itu, Sub Bagian Umum dan Kepegawaian juga bertanggung jawab atas pemeliharaan

sarana dan prasarana kantor, seperti memastikan ruang kerja nyaman, peralatan berfungsi dengan baik, dan kebersihan lingkungan terjaga. Berdasarkan wawancara dengan pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian pada tanggal 10 April 2025 (Komunikasi pribadi) berinisial AL, ia mengatakan bahwa Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mengelola semua hal terkait pegawai, mulai dari proses rekrutmen dan orientasi pegawai baru, pembaruan data pegawai, hingga penilaian kinerja. Bagian ini juga mengurus kesejahteraan pegawai, termasuk administrasi gaji, tunjangan, dan pengembangan kompetensi melalui pelatihan.

Selanjutnya, Sub Bagian Perencanaan dan Pemantauan Kinerja memiliki tugas utama untuk menyusun rencana kerja jangka pendek maupun jangka panjang yang selaras dengan target dinas. Berdasarkan laporan kinerja tahunan, sub bagian ini telah menyusun rencana strategis lima tahunan yang menjadi acuan utama seluruh kegiatan dinas (Laporan Tahunan Keuangan Disdukcapil, 2024). Selain itu, Sub Bagian Perencanaan dan Pemantauan Kinerja juga melakukan evaluasi mendalam terhadap setiap program dan kegiatan yang telah dilaksanakan. Berdasarkan wawancara dengan seorang pegawai sub bagian ini pada 15 Mei 2025 (Komunikasi pribadi) berinisial WK, ia menyatakan bahwa proses evaluasi ini melibatkan pengumpulan dan analisis data untuk mengukur sejauh mana target telah tercapai, serta mengidentifikasi kendala yang mungkin terjadi. Berdasarkan hasil evaluasi, sub bagian ini menyusun laporan pertanggungjawaban kinerja secara berkala kepada atasan dan pihak terkait.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada 1 Juni 2025 terhadap pegawai di lingkungan Sekretariat Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Musi Banyuasin, ditemukan beberapa keluhan signifikan. Pada pengamatan di Sub Bagian Keuangan, keluhan yang paling dominan adalah keterlambatan pencairan anggaran operasional. Banyak pegawai mengeluhkan bahwa proses administrasi yang harus dilalui untuk mencairkan dana kegiatan cukup rumit dan memakan waktu lama. Hal ini berdampak langsung pada terhambatnya kegiatan di lapangan, seperti penundaan pembelian tinta printer atau pengadaan formulir pendaftaran.

Keluhan ini diperkuat oleh wawancara dengan subjek LK, seorang staf di Sub Bagian Administrasi Keuangan dan Aset yang merupakan bagian dari Sekretariat Disdukcapil Kabupaten Musi Banyuasin, pada tanggal 1 Juni 2025. Secara (*Personal communication*) subjek LK menjelaskan bahwa salah satu tantangan terbesar yang mereka hadapi adalah proses birokrasi yang panjang dan berbelit-belit dalam pencairan anggaran operasional. Ia mencontohkan, "Untuk mencairkan dana kegiatan yang kecil saja, misalnya untuk membeli tinta printer atau alat tulis kantor, kami harus melewati serangkaian prosedur yang rumit dan membutuhkan tanda tangan dari banyak pihak." Menurutnya, kondisi ini seringkali memperlambat kinerja, karena kebutuhan mendesak di lapangan tidak dapat segera dipenuhi.

Selain itu, di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, masalah yang paling sering disoroti adalah ketidakjelasan informasi terkait kenaikan pangkat dan promosi jabatan. Hal ini diperkuat oleh wawancara dengan seorang staf

kepegawaian berinisial AL, yang dilakukan pada tanggal 1 Juni 2025. Secara lisan, AL mengungkapkan kekhawatirannya, "Para pegawai merasa bahwa proses tersebut kurang transparan, sehingga mereka sulit memprediksi kapan dan bagaimana mereka bisa naik ke jenjang karier berikutnya. Menurutnya, informasi yang tidak jelas dan proses yang tidak terbuka membuat pegawai merasa tidak memiliki jalur karier yang pasti.

Keluhan lain juga terlihat pada Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi, dan Pelaporan. Tim ini menghadapi tantangan utama terkait validitas data yang dikirim dari unit-unit di lapangan. Hal ini diperkuat oleh wawancara dengan Saudara Wawan, seorang staf perencanaan berinisial WK, yang dilakukan pada tanggal 1 Juni 2025. Secara lisan, subjek WK mengungkapkan bahwa timnya sering menerima data yang tidak lengkap atau tidak akurat, yang mengharuskan mereka melakukan verifikasi berulang kali. "Kondisi ini memperlambat proses evaluasi kinerja dan penyusunan laporan, yang seharusnya selesai tepat waktu," jelasnya. Selain itu, keluhan lain yang muncul adalah kurangnya koordinasi antarbidang saat merencanakan sebuah program.

Kondisi di atas secara langsung memengaruhi kinerja keseluruhan Disdukcapil Kabupaten Musi Banyuasin. Keterlambatan pencairan anggaran di Sub Bagian Keuangan menghambat kegiatan operasional di lapangan, masalah ketidakjelasan promosi jabatan dan keterbatasan fasilitas di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian. Terakhir, isu validitas data dan kurangnya koordinasi di Sub Bagian Perencanaan memperlambat proses evaluasi dan pengambilan keputusan.

Kinerja pegawai adalah indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, baik secara kuantitas maupun kualitas (Khaeruman, 2021). Menurut Kasmir (2018), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. definisi ini menekankan bahwa kinerja bukan sekadar output yang terlihat, tetapi juga mencakup bagaimana seseorang bekerja. Ini berarti, selain hasil akhir yang baik, cara seseorang berinteraksi, berkolaborasi, dan menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan tanggung jawabnya juga merupakan bagian penting dari kinerja secara keseluruhan dalam kurun waktu tertentu. Selain itu kinerja pegawai adalah kunci utama untuk memastikan organisasi beroperasi dengan lancar dan mencapai tujuannya. Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Ezeanyim & Ufoaroh, 2019).

Menurut (Mangkunegaram 2018), ciri-ciri kinerja yang baik ditandai dengan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien, memenuhi bahkan melampaui standar yang ditetapkan. Hal ini termasuk inisiatif, kualitas hasil kerja yang tinggi, ketepatan waktu, serta kemampuan untuk bekerja sama dalam tim. Sebaliknya, ciri-ciri kinerja pegawai yang kurang optimal meliputi kualitas dan kuantitas hasil kerja yang rendah, ketidakdisiplinan, kurangnya tanggung jawab, dan kesulitan beradaptasi dengan perubahan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada 1 Juni 2025 terhadap pegawai di lingkungan Sekretariat Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Musi Banyuasin menunjukkan bahwa kinerja pegawai

masih belum optimal. Kinerja pegawai terlihat tidak konsisten dan tidak stabil, yang disebabkan oleh beban kerja berlebihan sehingga pegawai sering tampak lelah dan kurang bersemangat. Selain itu, minimnya inisiatif dan kreativitas juga menjadi sorotan, pegawai cenderung hanya mengerjakan tugas rutin tanpa adanya dorongan untuk mencari solusi inovatif. Hal ini diyakini akibat kurangnya apresiasi terhadap dedikasi dan kerja keras mereka. Terakhir, terdapat kesenjangan dalam komunikasi, yang terlihat dari interaksi formal, minim senyum, dan terburu-buru saat melayani masyarakat, yang tidak hanya menghambat kolaborasi tim tetapi juga mengurangi kepuasan publik terhadap layanan yang diberikan.

Hasil observasi di atas diperkuat oleh hasil wawancara dengan Subjek DHS, seorang staf di Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan yang merupakan bagian dari Sekretariat Disdukcapil Kabupaten Musi Banyuasin, pada tanggal 1 Juni 2025 Secara (*Personal communication*). Secara lisan, Subjek DHS menjelaskan bahwa terdapat ketidakseimbangan yang signifikan antara tingginya tuntutan kerja yang dibebankan kepada mereka dan minimnya dukungan yang diterima dari unit kerja. "Kami merasa tidak didukung dalam menjalankan tugas pokok, padahal tuntutan kerja sangat tinggi," ujarnya. Menurut Subjek DHS, kondisi ini menciptakan tekanan mental dan fisik yang berpotensi besar menurunkan kinerja. Ketiadaan dukungan, baik dalam bentuk sumber daya maupun bimbingan, memicu timbulnya keluhan, frustrasi, dan pada akhirnya, penurunan semangat kerja yang terlihat jelas dalam rutinitas harian mereka.

Selain itu, wawancara dengan Subjek B, seorang pegawai lain berinisial B yang bekerja di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Secara (*Personal*

communication) menunjukkan adanya minimnya apresiasi dari pimpinan. Ia menuturkan, "Ketika kontribusi kami tidak dihargai, motivasi untuk berprestasi jadi melemah." Menurutnya, rasa tidak dihargai ini menjadi pukulan telak bagi semangat kerja. Kurangnya pengakuan, baik dalam bentuk pujian verbal maupun insentif, secara langsung berkorelasi dengan penurunan kinerja dan semangat untuk memberikan yang terbaik.

Guna memperkuat dan memvalidasi temuan awal yang diperoleh dari wawancara dan observasi, peneliti juga menyebarkan angket (kuesioner) kinerja pegawai kepada sejumlah 110 responden pegawai di Sekretariat Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin.

Tabel 1.1
Tingkat Kinerja Pegawai Sekretariat
Dinas Dukcapil Kabupaten Musi Banyuasin

Kategori Kinerja Pegawai	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
Sangat Optimal	3	2.7%
Optimal	12	10.9%
Cukup Optimal	35	31.8%
Kurang Optimal	48	43.6%
Tidak Optimal	12	10.9%
Total	110	100%

Sumber: Hasil angket peneliti, 2025

Hasil angket yang disebarkan kepada 110 responden di Sekretariat Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Musi Banyuasin menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berada pada tingkat kinerja "kurang optimal". Berdasarkan data angket, sebanyak 48 pegawai (43,6%) mengategorikan

kinerja mereka sebagai kurang optimal. Sementara itu, 35 pegawai (31,8%) berada di kategori "cukup optimal", dan 12 pegawai (10,9%) di kategori "optimal". Hanya 3 pegawai (2,7%) yang menilai kinerja mereka "sangat optimal". Sebanyak 12 pegawai (10,9%) menilai kinerja mereka "tidak optimal", yang memperkuat temuan bahwa kinerja pegawai di dinas tersebut masih jauh dari harapan dan memerlukan perhatian serius. Secara keseluruhan, data angket ini memvalidasi hasil wawancara dan observasi sebelumnya yang menunjukkan adanya isu-isu internal yang memengaruhi performa kerja.

Kinerja pegawai di Sekretariat Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin masih belum maksimal. Hal ini terlihat dari beberapa ciri, termasuk ketidakkonsistenan pencapaian hasil kerja, kurangnya semangat dan motivasi, serta rendahnya inisiatif dan kreativitas. Observasi menunjukkan bahwa pegawai terlihat lelah dan hanya mengerjakan tugas sesuai instruksi, tanpa adanya dorongan untuk berinovasi atau mencari solusi baru. Selain itu, kesenjangan dalam komunikasi efektif juga terlihat, di mana interaksi dengan masyarakat cenderung formal dan terburu-buru, yang menghambat kolaborasi dan kualitas pelayanan publik. Secara keseluruhan, kondisi ini menggambarkan bahwa kinerja pegawai di dinas tersebut masih jauh dari ideal dan memerlukan perhatian serius untuk bisa mencapai target pelayanan yang telah ditetapkan.

Menurut Kasmir (2018), kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dan keahlian teknis pegawai tetapi juga dipengaruhi oleh serangkaian faktor lain ialah kepuasan kerja, yang secara langsung berkaitan dengan perilaku dan komitmen pegawai terhadap pekerjaannya. Kinerja dan kepuasan kerja

memiliki hubungan yang erat dan seringkali saling memengaruhi. Kinerja yang optimal dari seorang pegawai seringkali menjadi cerminan dari tingkat kepuasan kerja yang dirasakannya. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka baik dari segi penugasan maupun apresiasi mereka cenderung lebih termotivasi untuk mengerahkan upaya terbaiknya. Rasa puas ini mendorong mereka untuk menunjukkan ciri-ciri kinerja yang positif, seperti efisiensi yang tinggi, inisiatif yang kuat, dan kualitas pelayanan yang konsisten (Kasmir, 2018).

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap atau respons emosional seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Sederhananya, individu yang sangat puas dengan pekerjaannya akan memiliki sikap positif terhadapnya, sementara mereka yang tidak puas akan cenderung memiliki sikap negatif. Kepuasan kerja muncul dari persepsi pegawai tentang seberapa baik pekerjaan mereka memenuhi hal-hal yang mereka anggap penting (Antara, 2020). Lebih lanjut, kepuasan kerja adalah gabungan kompleks dari pemikiran, perasaan, dan kecenderungan. Meskipun tidak ada cara pasti untuk mengukurnya, berbagai indikator dapat membantu mengidentifikasi apakah seorang pegawai puas atau tidak.

Menurut Locke (2013), kepuasan kerja adalah perasaan positif dan menyenangkan yang timbul dari evaluasi individu terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya. Kepuasan pegawai dapat diidentifikasi melalui berbagai ciri-ciri, baik yang bersifat positif maupun negatif. Ciri-ciri positif mencakup motivasi dan komitmen yang tinggi, di mana pegawai menunjukkan sikap proaktif, rasa tanggung jawab, dan kesetiaan terhadap organisasi. Sebaliknya, ciri-

ciri negatif dari ketidakpuasan pegawai meliputi produktivitas yang menurun, sikap apatis terhadap pekerjaan, dan kecenderungan untuk menghindari tanggung jawab (Robbins & Judge, 2017).

Berdasarkan observasi peneliti pada 1 Juni 2025 di lingkungan Sekretariat Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Musi Banyuasin, ditemukan beberapa isu yang memengaruhi kepuasan pegawai. Pada Sub Bagian Keuangan, keluhan utama yang memengaruhi kepuasan kerja adalah keterlambatan pencairan anggaran operasional. Proses administrasi yang rumit dan memakan waktu membuat pegawai merasa frustrasi karena kegiatan di lapangan terhambat, seperti penundaan pembelian perlengkapan kerja. Di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, isu utama adalah ketidakjelasan informasi terkait kenaikan pangkat dan promosi jabatan. Hal ini membuat pegawai merasa proses tersebut tidak transparan, yang mengurangi motivasi dan kepuasan mereka terhadap jenjang karier di instansi. Selain itu, keterbatasan fasilitas kantor, seperti kurangnya unit komputer yang memadai dan lambatnya koneksi internet, juga menjadi sumber ketidakpuasan. Selanjutnya, pada Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi, dan Pelaporan, tantangan terkait validitas data dan kurangnya koordinasi antarbidang juga memengaruhi kepuasan kerja. Staf merasa terbebani dengan tugas verifikasi data yang berulang kali, yang memperlambat pekerjaan mereka dan menciptakan ketidakselarasan program antarunit, yang berujung pada pemborosan sumber daya dan ketidakpuasan.

Hasil observasi di atas diperkuat oleh hasil wawancara dengan Subjek RB, seorang staf di Sub keuangan yang merupakan bagian dari Sekretariat Disdukcapil Kabupaten Musi Banyuasin, pada tanggal 1 Juni 2025 Secara (*Personal communication*) subjek RB mengungkapkan mengungkapkan mengenai keterlambatan pencairan anggaran dan proses pelaporan yang masih manual di Sub Bagian Keuangan. Proses administrasi yang rumit dan berbelit-belit menciptakan tekanan serta beban kerja yang tidak seimbang bagi para pegawai dan proses pelaporan yang masih manual di Sub Bagian Keuangan, proses administrasi yang rumit dan berbelit menciptakan tekanan serta beban kerja yang tidak seimbang.

Selain itu, wawancara juga dilakukan dengan Subjek CH, seorang staf di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian yang merupakan bagian dari Sekretariat Disdukcapil Kabupaten Musi Banyuasin, pada tanggal 1 Juni 2025 Secara (*Personal communication*) subjek CH mengungkapkan ketidakpuasan terhadap kurangnya transparansi dalam proses kenaikan pangkat dan keterbatasan fasilitas kantor di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian. Saat jalur karier tidak jelas, perasaan tidak dihargai atas kerja keras menjadi sangat kuat. Para pegawai merasa bahwa kerja keras mereka tidak akan menghasilkan promosi yang adil, sehingga motivasi untuk berbuat lebih hilang. Keterbatasan fasilitas kerja seperti komputer yang sudah tua dan koneksi internet yang lambat juga menambah beban kerja yang tidak perlu, membuat lingkungan kerja terasa kurang mendukung.

Guna memperkuat temuan awal yang diperoleh dari wawancara dan observasi, peneliti juga menyebarkan angket (kuesioner) kepuasan kerja kepada sejumlah 110 responden pegawai di Sekretariat Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin.

Tabel 1.2
Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat
Dinas Dukcapil Kabupaten Musi Banyuasin

Kategori Kepuasan Kerja	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
Sangat Puas	5	4.5%
Puas	15	13.6%
Cukup Puas	30	27.3%
Kurang Puas	45	40.9%
Tidak Puas	15	13.6%
Total	110	100%

Sumber: Hasil angket peneliti, 2025

Hasil angket yang disebarkan kepada 110 pegawai Sekretariat Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Musi Banyuasin menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja mayoritas responden tergolong rendah. Data angket secara kuat mendukung temuan dari observasi dan wawancara. Angket menunjukkan bahwa lebih dari separuh responden merasa kurang puas atau tidak puas dengan pekerjaan mereka. Secara rinci, 45 pegawai (40,9%) menyatakan kurang puas, dan 15 pegawai (13,6%) merasa tidak puas. Jika digabungkan, angka ini mencapai 54,5% dari total responden. Hanya sebagian kecil pegawai yang menyatakan "puas" (13,6%) dan "sangat puas" (4,5%). Hasil ini mempertegas bahwa keluhan yang ditemukan dari observasi dan

wawancara, seperti keterlambatan pencairan anggaran, kurangnya transparansi promosi, dan fasilitas kantor yang terbatas, merupakan masalah yang dirasakan secara luas oleh para pegawai. Kondisi ini menjadi indikator kuat bahwa ada isu serius terkait manajemen sumber daya manusia dan lingkungan kerja yang perlu segera ditangani untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui apakah ada “Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Seketariat Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin”.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah “Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Seketariat Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin”.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah dan pemikiran baru dalam ranah ilmu manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pegawai Seketariat Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin

Manfaat penelitian ini adalah untuk meningkatkan kesadaran pegawai tentang betapa pentingnya kepuasan kerja dalam menunjang kinerja

individual mereka. Informasi yang diperoleh dapat menjadi cerminan bagi pegawai untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan dalam bekerja, sehingga mereka dapat berpartisipasi aktif dalam upaya perbaikan diri dan lingkungan kerja.

b. Bagi Sekretariat Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin

Manfaat bagi instansi adalah menyediakan informasi yang akurat dan berbasis data mengenai tingkat kepuasan kerja pegawai dan korelasinya dengan kinerja mereka. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan strategis bagi pimpinan Dinas Dukcapil Kabupaten Musi Banyuasin dalam merumuskan kebijakan dan program yang lebih efektif.

c. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Manfaat dari hasil penelitian ini di harapkan mampu menjadi inspirasi terkait penelitian selanjutnya dalam meneliti topik yang sama dengan menggunakan sebagian komponen sebagai referensi dan di harapkan untuk bisa lebih di kembangkan lagi dalam penelitian selanjutnya.

D. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini merupakan hasil dari beberapa penelitian terdahulu di mana penelitian tersebut memiliki karakteristik yang hampir serupa atau sama dalam hal tema yang di kaji walaupun ada perbedaan dalam kriteria subjek penelitian, jumlah populasi dalam variabel penelitian dan metode analisis yang di gunakan. Penelitian yang akan di lakukan dalam penelitian ini yaitu mengenai

“Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin “.

Penelitian oleh Setiagraha, Dika, Setiawan, A., Kurniawan, A., Haqiqi, T. M., Noprian, & Berlian, S. (2024) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai pada CV Lestari Mitra Sejahtera Banyuasin” adalah studi yang relevan secara geografis karena berlokasi di Banyuasin. Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini memberikan dukungan empiris langsung bahwa kepuasan kerja adalah faktor penting yang mendorong kinerja di lingkungan kerja lokal, yang sangat mendukung asumsi dasar penelitian.

Studi dari Marlius, Doni, & Melaguci, Raveena Azhari. (2024) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pt Semen Padang Departement Sumber Daya Manusia” juga menguatkan temuan sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini memperkuat bukti konsisten mengenai hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja, menunjukkan bahwa dampaknya tidak terbatas pada satu jenis industri atau organisasi saja.

Selanjutnya, Saputra, Seprizal Wira, & Marlius, Doni. (2024) dalam penelitiannya “Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Pdam Tirta Sanjung Buana Sijunjung” juga

memberikan kontribusi penting. Studi ini menguji pengaruh beban kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di sebuah instansi pelayanan publik, yaitu PDAM. Hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian oleh Rosmaini, & Tanjung, Hasrudy. (2019) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” juga patut diperhatikan. Studi ini berfokus pada kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Ditemukan bahwa secara parsial, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memberikan landasan yang kuat karena fokusnya adalah pada kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan daerah, yang sangat mirip dengan objek penelitian Anda.

Namun, terdapat perspektif yang sedikit berbeda dari Nabawi, Rizal. (2019) dalam studinya “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Penelitian ini menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Hasilnya menunjukkan bahwa secara parsial, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun secara simultan (bersama dengan variabel lain), kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan adanya kompleksitas dalam hubungan kepuasan kerja dan kinerja, mengindikasikan bahwa mungkin ada faktor lain yang memoderasi atau memediasi hubungan tersebut.

Studi lain yang menguatkan adalah dari Putri, Almira Amara, & Nawatmi, Sri. (2024) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pt. Darya Varia Laboratoria Tbk - Semarang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, bahkan variabel kepuasan kerja adalah yang paling dominan memengaruhi kinerja. Studi ini sangat penting karena menyoroti kepuasan kerja sebagai pemicu kinerja yang sangat kuat.

Kemudian, penelitian oleh Wijaya, Iwan Kurnia. (2018) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Cv Bukit Sanomas” juga menambah daftar bukti. Studi ini menganalisis pengaruh berbagai aspek kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini secara umum menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Ini menambah bukti lebih lanjut tentang korelasi positif antara kedua variabel.

Dari ranah internasional, Keltu, Tamirat Tafese. (2024) dalam studi “*The effect of human resource development practice on employee performance with the mediating role of job satisfaction among Mizan Tepi University's academic staff in Southwestern Ethiopia*” memberikan wawasan penting. Penelitian ini menguji pengaruh praktik pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Ditemukan bahwa kepuasan kerja bertindak sebagai mediator antara praktik MSDM dan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya memengaruhi kinerja secara

langsung tetapi juga merupakan jalur penting bagaimana intervensi SDM lain dapat meningkatkan kinerja.

Terakhir, penelitian oleh Memon, Aftab Hameed, Khahro, Shabir Hussain, Memon, Nafees Ahmed, Memon, Zubair Ahmed, & Mustafa, Ahmed. (2023) berjudul “*Relationship between Job Satisfaction and Employee Performance in the Construction Industry of Pakistan*” turut menegaskan. Studi ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor kepuasan kerja dan kinerja pegawai serta mengevaluasi hubungan di antara keduanya dalam industri konstruksi. Meskipun fokusnya pada identifikasi faktor, penelitian ini menekankan bahwa kinerja pegawai dan kepuasan kerja sangat penting untuk pencapaian tujuan perusahaan. Ini menegaskan relevansi fundamental dari kedua variabel tersebut dalam mencapai kesuksesan organisasi.

Secara keseluruhan, mayoritas penelitian terdahulu secara konsisten menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Beberapa studi bahkan menyoroti kepuasan kerja sebagai faktor yang paling dominan atau sebagai variabel mediasi yang krusial. Meskipun ada variasi dalam konteks organisasi dan temuan spesifik.