

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembahasan tentang keberhasilan suatu organisasi baik itu pemerintahan maupun non-pemerintahan merupakan hal yang selalu menjadi parameter atau tolak ukur bagus atau tidaknya kinerja suatu organisasi tersebut. Kemajuan suatu organisasi di Indonesia yang sangat pesat pada saat ini juga tidak terlepas dari baiknya suatu organisasi dalam mengelola Sumber Daya Manusia dan ini merupakan salah satu faktor penentu baik atau tidaknya kinerja dari suatu organisasi di berbagai unsur lainnya seperti operasi dan keuangan. Sumber Daya Manusia, menjadi salah satu faktor yang berkontribusi meningkatkan kinerja pegawai apabila dikelola secara maksimal.

Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting, karena terbentuknya organisasi adalah atas prakarsa yang mereka ciptakan, keputusan untuk semua fungsi yang terdapat di organisasi juga mereka yang ciptakan, dan peran atas penentuan untuk kelangsungan hidup organisasi juga atas peran yang mereka lakukan (Panggabean, 2004, p. 11). Berdasarkan pemaparan tersebut jelas bahwa Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur pokok di dalam suatu organisasi, dengan prakarsa nya pada berbagai visi, misi, tujuan, dan tanggungjawab yang telah direncanakan diharapkan akan direalisasikan.

Negara Indonesia dalam menyelenggarakan pemerintahannya dibantu oleh individu-individu yang biasa disebut dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki tugas pokok utamanya sebagai pelayan publik. Maka, untuk mewujudkan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan sebagai pelayan publik, dibutuhkan PNS yang memiliki kualifikasi dan kompetensi sesuai peraturan yang telah diterbitkan pemerintah dalam Peraturan Pemerintah

No. 46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kinerja PNS. Penilaian prestasi kinerja pegawai salah satunya dilakukan dengan cara membandingkan antara capaian atau hasil kerja dengan target awal yang telah ditetapkan di awal tahun, dan penilaian prestasi kinerja tersebut dilakukan setiap tahunnya. Namun, pada berita yang diterbitkan Koran SINDO pada bulan Desember tahun 2017, dikatakan bahwa berdasarkan pemaparan Badan Kepegawaian Negara (BKN) menunjukkan bahwa hasil kompetensi kinerja ribuan PNS selalu stagnan, tidak menunjukkan adanya peningkatan. Hal tersebut diketahui berdasarkan hasil *talent pool* yang dilakukan kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN), Bima Haria Wibisana, secara acak kepada 696 pejabat pimpinan tinggi dan 2.670 administrator dari berbagai daerah di seluruh Indonesia. Deputi bidang manajemen kepegawaian, Haryomo Dwi Putranto, mengungkapkan bahwa terjadi peningkatan kinerja pegawai pada tahun 2016-2018 yang dilaporkan masing-masing instansi pusat maupun daerah. Pada tahun 2017, hanya sekitar 25% instansi yang tidak melaporkan mengenai hasil kinerja pegawainya. Namun, di tahun 2018, jumlah instansi yang tidak melaporkan hasil kinerja pegawainya justru bertambah menjadi 40% dan hal tersebut menjadi bahan evaluasi BKN.

Kinerja merupakan suatu bukti konkrit dan dapat diukur atas usaha yang telah dilakukan pegawai dalam melaksanakan tanggungjawab organisasinya (Sedermayanti, p. 260). Seperti pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/09/M.PAN/5/2007 pasal 12 ayat 1 dan 2 mengenai pedoman umum penetapan indikator kinerja lingkungan instansi pemerintah diantaranya: (1) pelaksanaan analisis dan evaluasi kinerja yang dilaksanakan instansi pemerintah untuk memperhatikan capaian indikator kinerja dalam rangka melengkapi hasil informasi dalam pengukuran kinerja dan digunakan dalam rangka perbaikan kinerja serta peningkatan akuntabilitas kinerja. (2) melakukan secara berkala dan sederhana dalam hal analisis dan evaluasi kinerja seperti yang dimaksud pada ayat 1 dengan meneliti berbagai fakta yang terjadi, seperti kendala, hambatan maupun

informasi lainnya. Dalam perspektif Islam juga terdapat dalil yang mengatakan bahwa Allah memerintahkan manusia untuk selalu melakukan pekerjaan di dunia ini sebaik mungkin, tidak menyimpang, dan mampu bertanggung jawab atas pekerjaannya. Hal tersebut sesuai dengan firman Allah SWT dalam An-Nahl ayat 97:

يَعْمَلُونَ كَانُوا مَا بِأَحْسَنِ أَجْرِهِمْ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ طَيِّبَةً حَيوةً فَلَنُحْيِيَنَّهُ مُؤْمِنًا وَهُوَ أَتَىٰ أَوْ ذَكَرٍ مِّنْ صَالِحًا عَمِلَ مَنْ

Artinya:

“Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”

Berdasarkan ayat diatas, Allah telah memastikan akan memberi balasan atas tiap-tiap perbuatan manusia. Bila dikaitkan dengan pelaksanaan kinerja, maka ayat ini memberikan makna bahwa apabila pegawai bertanggungjawab atas pelaksanaan pekerjaan yang baik dan produktif sehingga kinerja terhadap suatu organisasi juga baik, tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan organisasi maupun Al-Qur'an, maka pegawai tersebut juga akan menerima hasil kerja yang baik, yang berdampak pada meningkatnya output organisasi dan meningkatnya karir dalam pekerjaannya yang akan membawa berkah dalam kehidupannya.

Berdasar data-data dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Sleman pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil tahun 2017 sudah melakukan analisis dan evaluasi kinerja yang disertai fakta, kendala, dan informasi lain secara detail dan menunjukkan adanya peningkatan kinerja tiap tahunnya. Menurut Mangkunegara (2009, p. 67), ketika pegawai mampu memberikan tanggungjawab hasil kerjanya baik secara kualitas maupun kuantitas serta dilakukan sesuai dengan tugas tanggungjawab masing-masing pegawai hal tersebut merupakan pengertian dari kinerja. Namun, berdasar rekomendasi yang diberikan oleh Inspektorat DIY pada Laporan Kinerja Instansi Pemerintah tahun 2018 terkait perencanaan

kinerja di Kabupaten Sleman khususnya pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman masih kurang optimal dalam hal pengarahannya dan pengoordinasian kegiatan, terkait pengukuran kinerja di dinas dan hubungannya dengan penambahan kompensasi masih belum berjalan dengan baik, kemudian, dalam hal manajemen kinerja pegawai juga masih perlu dilakukan perbaikan. Perihal pencapaian sasaran peningkatan akuntabilitas kinerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman masih terdapat hambatan seperti data pendukung yang digunakan dalam rangka penyajian capaian target kinerja sasaran masih kurang akurat. Mengenai hal tersebut, Republika.co.id juga menyatakan bahwa “Berdasarkan hasil survei kepuasan pelayanan yang telah dilakukan kepala tim riset pelayanan dokumen kependudukan dari UGM, Hempri Suyatna, faktor sumber daya manusia masih jadi permasalahan utama.” Menurut hasil survey Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) dan ulasan online masyarakat di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman, diperoleh beberapa keluhan masyarakat terkait pelayanan oleh Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman, diantaranya yaitu birokrasi yang rumit membuat masyarakat kesulitan dalam mengurus dokumen kependudukannya, alur kerja yang belum tertata rapi membuat masyarakat mendapatkan pelayanan yang lama, tidak tersedianya pengeras suara sedangkan antrian masyarakat untuk dilayani sampai berada diluar gedung, pegawai yang belum melakukan tugas sesuai Standar Operasional Prosedur, hingga ketidakjelasan pengurusan dokumen masyarakat hingga berbulan-bulan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai secara keseluruhan masih belum maksimal.

No	Indikator Kinerja Sasaran	Realisasi Tahun (%)				Realisasi Tahun 2018 (%)		
		2014	2015	2016	2017	Target	Realisasi	Capaian
1.	Cakupan Penerbitan Kartu Keluarga	100	100	100	100	100	100	100
2.	Cakupan Penerbitan KTP Elektronik	98,54	97,19	94,88	97,62	99,39	98,63	99,24
3.	Cakupan Penerbitan Kutipan Akta Kelahiran	89,03	89,04	77,96	89,51	90	96,01	106,68
4.	Cakupan Penerbitan Kutipan Akta Kematian	88,59	87,83	66,95	69,55	62	90,56	146,06
5.	Rasio Pasangan Berakta Nikah	100	100	100	100	100	100	100
6.	Rasio Pasangan Berakta Cerai	100	100	100	100	100	100	100
7.	Cakupan Penerbitan SKPWNI	-	-	100	100	100	100	100
8.	Cakupan Penerbitan SKDWNII	-	-	100	100	100	100	100
9.	Persentase data terisi lengkap berdasarkan Formulir F-1.01 (untuk data dusun, RT, RW, nama ibu)	82,41	85,23	87,63	98,87	89	99,59	111,90
10.	Cakupan penyelesaian permasalahan sistem, jaringan, sarana dan prasarana SIAK dan KTP Elektronik	100	100	100	100	100	100	100
						Rata-rata	106,39	

Sumber: LKJIP Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Sleman 2018

Berdasarkan data tabel diatas juga menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil sudah cukup baik namun angka menunjukkan ketidakstabilan kinerja yang dihasilkan pegawai. Berdasarkan data kinerja dalam penerbitan KTP elektronik di tahun 2018 terjadi penurunan sebesar 0,76% yang disebabkan masalah ketersediaan blangko KTP Elektronik yang habis. Adanya masalah tersebut menyebabkan banyak masyarakat yang tertunda dalam mengikuti regulasi pemerintah untuk memiliki KTP Elektronik. Kemudian dalam penerbitan akta kelahiran maupun kematian menunjukkan realisasi hasil kinerja yang belum stabil dilakukan oleh pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Sleman. Mengutip dari sumber berita bisnis.com yang juga menyatakan bahwa pegawai khususnya pegawai negeri sipil masih sulit untuk menggenjot kinerja yang telah ditargetkan oleh pemerintah dalam rangka pelayanan public. Ivan Taufiza sebagai pemerhati dan praktisi Sumber Daya Manusia menyatakan sulitnya menggenjot kinerja pegawai salah satunya diakibatkan adanya ketidakseimbangan sarana pendukung yaitu keterbatasan fasilitas dalam praktik kerja sesuai kebutuhan organisasi. Keterbatasan fasilitas termasuk sebagai

lingkungan fisik kerja yang dapat memengaruhi kinerja pegawai di organisasi tempat kerja, seperti keamanan di tempat kerja, suhu udara, kebisingan, penerangan ataupun tata letak ruangan kerja.

Pengertian lingkungan fisik kerja menurut *Terry* (2006:23) merupakan segala sesuatu ataupun segala kekuatan yang secara langsung ataupun tidak langsung memengaruhi kinerja pegawai dan organisasinya. Nitisemito (2010:119) juga menyatakan bahwa diluar apa yang dapat dilakukan seorang pegawai dan berada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang telah diberikan merupakan definisi dari lingkungan fisik kerja. Pengertian *George R. Terry* dan Nitisemito kemudian dipertegas oleh Sedarmayanti (2014:27) yang menyatakan bahwa suatu hasil optimal yang dapat dilakukan oleh pegawai akan dapat terlaksana apabila ditunjang oleh adanya lingkungan fisik yang sesuai dan memadai. Sehingga, adanya lingkungan fisik kerja dalam suatu organisasi jelas berpengaruh besar terhadap produktivitas dan kinerja pegawai baik itu secara langsung maupun tidak langsung kemudian akan memengaruhi daya saing organisasi.

Nyamannya lingkungan fisik kerja yang dimiliki oleh suatu organisasi mendapat tanggapan positif dari berbagai pihak terkhusus pegawai. Hal tersebut dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Permata dan Mujiati (2017) bahwa lingkungan fisik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian oleh Puspitasari dkk (2017) menyatakan bahwa lingkungan fisik kerja berpengaruh terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian oleh Yohana dan Hanafi (2017) penelitiannya pada pegawai PT BNI Life Insurance menemukan lingkungan fisik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Perihal lingkungan fisik kerja yang terdapat di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman, Tim riset dari UGM, Hempri Suyatna, melalui media Republika.co.id menyatakan bahwa petugas yang kurang ramah, informatif dan sarana ruang tunggu di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten

Sleman yang terlalu sempit menjadi perhatian utama masyarakat. Kemudian, dalam Laporan Kinerja Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman Tahun 2018 juga disebutkan bahwa sarana dan prasarana seperti gedung dan bangunan masih belum memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas yaitu belum ada tempat khusus untuk menyimpan blangko kependudukan dan pencatatan sipil, formulir-formulir permohonan dokumen kependudukan, serta belum ada depo khusus untuk penyimpanan akta-akta pencatatan sipil yang padahal setiap harinya selalu bertambah dan dokumen-dokumen tersebut jelas akan berlaku sepanjang masa. Untuk jaringan komunikasi data yang berfungsi sebagai pokok utama dalam melayani dokumen kependudukan juga tidak stabil sehingga proses penyelesaian dokumen kependudukan membutuhkan waktu lebih lama. Hingga pada laporan kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil tahun 2019 untuk target penambahan sarana prasarana seperti tempat khusus untuk menyimpan arsip akta-akta pencatatan sipil juga masih belum terealisasi. Apabila lingkungan fisik ditempat kerja mampu memberikan rasa aman dan nyaman, maka hal tersebut memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja lebih optimal. Ketika pegawai dalam suatu organisasi telah bekerja optimal, maka kompensasi menjadi sebuah penghargaan yang nyata dan dapat dirasakan oleh pegawai.

Kompensasi sebagai sebuah bentuk penghargaan dibedakan menjadi kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Kompensasi finansial seperti gaji, tunjangan, insentif yang diberikan kepada pegawai di suatu organisasi sebagai bentuk penghargaan organisasi atas usaha pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan, kompensasi non-finansial yaitu selain hal yang berwujud uang seperti pujian atau penghargaan dari pimpinan organisasi, pemberian fasilitas yang semakin baik kepada pegawai, dan perbaikan atau peningkatan lingkungan fisik di suatu organisasi agar menambah rasa nyaman pada pegawai ketika bekerja (Sutrisno, 2009). Adanya kompensasi yang diberikan suatu organisasi terhadap

pegawainya akan dapat menimbulkan hubungan yang baik antara pegawai dengan organisasi tempat nya bekerja.

Penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja telah banyak dilakukan. Dito (2010) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Handayani, Astuti, Prasetya (2016) menunjukkan hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Qodaria (2016) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Adanya ketidakkonsistenan terkait penelitian dari variabel lingkungan fisik kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, terdapat kemungkinan pengaruh tidak langsung dari variabel independent yaitu *Employee Engagement*. *Employee Engagement* termasuk sebagai kontributor keberhasilan tujuan suatu organisasi yang lain yang sangat penting (Ayers, 2006). *Employee engagement* dalam beberapa riset yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan adanya hasil hubungan positif yang mengarah kepada kinerja pegawai yang lebih baik di dalam suatu organisasi karena pegawai yang telah *engaged* berarti memiliki rasa keterikatan dengan organisasi tempatnya bekerja sehingga performa kinerjanya meningkat dan mampu membantu suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Anitha (2014), apabila tingkat keterlibatan dan komitmen pegawai terhadap organisasinya tinggi maka, pegawai tersebut telah *engaged* atau memiliki rasa keterikatan terhadap organisasinya sehingga mampu untuk berkontribusi lebih.

Namun, nyatanya *employee engagement* ini belum berlaku dan berjalan dengan baik di semua organisasi. Masih ditemukan banyak negara dengan tingkat *employee engagement* yang rendah. Sebuah studi Gallup pada tahun 2013 menemukan bahwa termasuk di Indonesia, tercatat hanya sebesar 15 persen pegawai yang merasa *engaged* dengan organisasi

dimana mereka bekerja. Pegawai yang engaged akan memiliki keinginan untuk terikat yang menimbulkan gairah terhadap pekerjaannya, bersedia untuk mengorbankan lebih banyak tenaga dan waktu demi pekerjaannya, dan menjadi lebih proaktif dalam mencapai tujuan pekerjaannya, berdasarkan dari beberapa studi yang telah dilakukan sebelumnya (Macey et al., 2009). Hasil studi yang dilakukan Taleo Research (2009) menemukan bahwa pegawai dengan engagement tinggi 38 persen lebih mungkin untuk memiliki produktivitas di atas rata-rata dan dua kali lebih mungkin untuk memiliki kinerja yang baik. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil yang menjadi salah satu bagian dari Kabupaten Sleman ini, merupakan suatu organisasi di Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman yang mengurus urusan pemerintahan di bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil, meliputi fasilitasi pelayanan administrasi kependudukan serta pengelolaan informasi administrasi kependudukan dan pemanfaatan data yang menjadi kewenangan Provinsi dan melaksanakan tugas dekonsentrasi sesuai bidang tugasnya. Tingkat kehadiran pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil tergolong tinggi. Tetapi, perilaku pegawai dalam bekerja menunjukkan sikap yang memunculkan ketidakpuasan masyarakat yang hadir untuk membutuhkan jasa mereka. Hal tersebut didukung berdasarkan Indeks Kepuasan Masyarakat yang didasarkan dari pendapat masyarakat atas perolehan pelayanan dari penyelenggara pelayanan public bahwa masih terjadi birokrasi yang berbelit-belit, pegawai yang kurang informatif, kurang transparan sehingga tidak menjamin kepastian hukum.

Employee engagement menurut Macey (2009) merupakan kesungguhan seorang pegawai terhadap tujuan dan pemusatan energi, yang muncul dalam bentuk inisiatif, usaha, dan kegigihan yang mengarah pada tujuan organisasi. Schaufeli et al. (2006) membagi dimensi employee engagement ke dalam 3 dimensi, yaitu: vigor, dedication, dan absorption. Vigor melibatkan tingkat tinggi energi dan ketahanan mental saat bekerja. Vigor dapat dinilai dari semangat yang ditunjukkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya yang dapat dilihat

dari stamina dan energi yang tinggi ketika bekerja, kemauan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, serta kegigihan dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja (Schaufeli & Bakker, 2002). Pegawai dengan perilaku tersebut menunjukkan bahwa dia merasa engaged atau terikat dengan pekerjaannya. Jika pegawai sudah memiliki perilaku tersebut maka pekerjaannya saat ini bukanlah suatu beban. Apabila pegawai sudah merasa engaged dengan pekerjaannya maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Pegawai yang dapat menghasilkan sesuatu yang menguntungkan bagi sebuah organisasi menunjukkan adanya tingkat engagement yang tinggi atau rasa keterikatan atas tanggungjawab pegawai terhadap pekerjaannya tinggi. Ada hal yang perlu dikaji dari penelitian tersebut yaitu, penggunaan model *employee engagement* masih belum banyak diketahui sebagai informasi untuk melihat kinerja pegawai dan sebagai rujukan penelitian lain yang ingin mengembangkan pada bidang permasalahan ini. Oleh karena itu, dalam penelitian ini ingin dikaji lebih mendalam lagi mengenai model *employee engagement* terhadap pengaruhnya di kinerja pegawai.

Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut diatas, peneliti ingin meneliti pengaruh lingkungan fisik kerja dan kompensasi terhadap kinerja dengan menggunakan *employee engagement* sebagai variable pemediasi pada pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Sleman. Penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali kinerja pegawai dengan menggunakan variabel di beberapa penelitian. penelitian ini merupakan kompilasi dari penelitian yang dilakukan oleh Nurianggono, Hamid, Nurhana (2014), Fajriah dan Darokah (2017), Pamungkas (2017), Hanafi dan Yohana (2017) dan Qodaria (2016). Perbedaan penelitian dengan penelitian sebelumnya terdapat pada variabel dan model penelitian yang digunakan. Dalam penelitian ini digunakan variabel lingkungan fisik kerja dan kompensasi sebagai variabel independent dan *employee engagement* sebagai variabel

mediasi. Variabel *employee engagement* digunakan sebagai mediasi karena *employee engagement* merupakan variabel multidimensional sehingga masih perlu untuk dilakukan penelitian tentang variabel ini. Terdapat perbedaan pada subyek dan obyek pada penelitian sebelumnya dimana pada penelitian ini subyek dan obyek yang diteliti yaitu pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Sleman.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh lingkungan fisik kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan *employee engagement* sebagai variable pemediasi**”.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang, maka peneliti mengajukan poin-poin rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan fisik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman?
3. Apakah *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman?
4. Apakah *employee engagement* memediasi pengaruh lingkungan fisik kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman?
5. Apakah *employee engagement* memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan atas penyusunan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini diantaranya untuk menguji tentang:

1. Untuk menguji apakah lingkungan fisik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman.
2. Untuk menguji apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman.
3. Untuk menguji apakah *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman.
4. Untuk menguji apakah *employee engagement* memediasi pengaruh lingkungan fisik kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman.
5. Untuk menguji apakah *employee engagement* memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mengkonfirmasi teori mengenai lingkungan fisik, kompensasi, kinerja pegawai, dan *employee engagement*, menambah referensi penelitian terkait dengan kinerja pegawai, dan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya. Selain itu, penelitian diharapkan dapat memberikan bukti empiris atas prediksi pengaruh lingkungan fisik dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

a. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada masyarakat bahwa kinerja pegawai dalam suatu organisasi sector public juga diperlukan peran dari masyarakat. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat membantu masyarakat dalam meningkatkan kinerja pegawai di suatu organisasi sector public dengan perannya sebagai pengawas.

b. Bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Sleman

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran seberapa merasa terikatnya pegawai dalam melakukan pekerjaannya yang akan memengaruhi kinerja pegawai dan *output* serta operasional Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman dalam melayani masyarakat. Selain itu, penelitian ini juga untuk memberikan gambaran dan evaluasi kepada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman dalam mewujudkan kinerja pegawai yang lebih baik melalui peningkatan dan perbaikan lingkungan fisik kerja dan kesesuaian kompensasi yang diharapkan dapat menunjang produktivitas pegawai sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai.