

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap instansi pemerintah memiliki pegawai yang bertugas melaksanakan kegiatan operasional. Dalam proses layanan dimana lebih didominasi oleh manusia, hubungan antar sistem di dalam organisasi yang merupakan prasyarat tercapainya organisasi yang efektif secara langsung membutuhkan kemampuan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik pula. Faktor yang paling penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi adalah faktor sumber daya manusia.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dan strategis dalam mendorong kemajuan pembangunan dan meningkatkan daya saing suatu bangsa. Suatu bangsa yang memiliki sumber daya manusia yang relatif melimpah akan mempunyai daya saing yang relatif lebih unggul dibanding dengan Negara yang kekurangan sumber daya manusia. Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam menghadapi tantangan dari luar dengan menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan kualitas. Karena pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka diperlukan pengawasan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kualitas kinerja pegawai maka semakin tinggi pula daya saing perusahaan terhadap perusahaan lainnya.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Setiap organisasi maupun instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi akan tercapai.

Salah satu cara yang ditempuh oleh instansi dalam meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya dengan melalui budaya organisasi yang baik, disiplin kerja yang baik, knowledge management dan kepuasan kerja.

Secara umum kinerja adalah suatu hasil kerja yang akan dicapai oleh seseorang pegawai dan melaksanakan tugas yang akan dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan hasil dari tingkah laku pegawai setelah melakukan kegiatan atau aktivitas kerja.

Menurut **(Muis et al., 2018)** kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing, dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika dan norma.

Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh masing-masing pegawai yang dalam pelaksanaan tugas pekerjaan berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan guna mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi dikatakan berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam organisasi seperti pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja, kompetensi pegawai yang sesuai dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan output yang berkualitas. Upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai di lembaga pemerintah dengan menawarkan kompensasi yang memadai, pelatihan, menciptakan budaya organisasi yang

merangsang, keberadaan pemimpin yang baik, lingkungan kerja yang memadai, memberikan motivasi dan meningkatkan kepuasan kerja. (Agung et al., 2019).

Pegawai adalah asset paling utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam suatu organisasi. Supaya tercapainya suatu tujuan didalam organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih giat. Oleh sebab itu pentingnya pegawai dalam suatu organisasi, memerlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai.

Untuk mencapai tujuan tersebut, maka hal terpenting yang harus mendapatkan perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam hal ini adalah semua pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman. Perusahaan yang mampu bersaing dan memiliki kinerja yang baik dapat diwujudkan dengan mengimplementasikan penerapan budaya organisasi yang memiliki tujuan memberikan kemajuan terhadap kinerja pegawai. Salah satu masalah sumber daya manusia adalah menurunnya kinerja pegawai yang biasa disebabkan oleh beberapa faktor, baik itu faktor dari dalam lingkungan kerja itu sendiri maupun dari luar perusahaan.

Agar perilaku tersebut terwujud maka dibutuhkan nya sosok budaya organisasi. Pada dasarnya budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang dipahami dan dipraktikkan bersama individu/ kelompok yang terlibat didalamnya.

Menurut (Muis et al., 2018) budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi,

mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasional dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan organisasi. Budaya organisasi menyatakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi tersebut. **(Jufrizen & Rahmadhani, 2020)**

Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman, pemahaman dan penerapan budaya organisasi masih belum berjalan dengan baik. Hal ini dilihat dari adanya beberapa pegawai yang terkesan menunda-nunda dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga dengan tindakan tersebut pekerjaan yang sebenarnya bisa diselesaikan dilakukan dalam satu hari, justru harus diselesaikan dengan beberapa hari. Perilaku individu pegawai kurang peduli terhadap hasil kerjanya sehingga menyebabkan kegiatan dalam pekerjaannya di perusahaan menjadi tidak optimal. Oleh sebab itu, pemahaman dan prinsip-prinsip budaya organisasi merupakan hal penting untuk dilaksanakan suatu instansi agar dapat memajukan daerah di instansi terkait.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai juga dapat disebabkan oleh tidak adanya disiplin kerja. Oleh karena itu, salah satu cara untuk menjaga dan mempertahankan kinerja pegawai yang baik adalah dengan menerapkan disiplin kerja karena sering kali terjadi pegawai yang terlambat masuk dan masih banyak pegawai yang lalai dalam jam masuk kerja sesuai dengan peraturan yang sudah diterapkan. Akibatnya dapat mengalami penurunan suatu kinerja di suatu perusahaan.

Menurut (**Astria, 2018**) disiplin kerja merupakan bagian dari ketaatan pegawai pada semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Perilaku pegawai dapat dikendalikan atau tidak, tercermin dari serangkaian tingkah laku taat tidaknya pada peraturan. Pegawai yang tidak mentaati peraturan jelas merupakan perilaku yang kurang baik dan harus segera diberikan arahan agar dapat berubah. Bentuk arahan dapat saja dengan cara teguran, surat peringatan. Penerapan disiplin dalam bekerja menjadi penting mengingat disiplin kerja akan memiliki pengaruh pada kinerja perusahaan.

Menurut (**Kelimeda et al., 2018**) disiplin kerja merupakan upaya pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan serius. Disiplin kerja dalam hal tersebut dapat berupa waktu, misalnya datang bekerja dengan tepat waktu. Disiplin kerja yang baik mencerminkan sejauh mana rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang ditugaskan kepadanya oleh semua aturan yang dirancang oleh perusahaan. Pegawai yang berperilaku disiplin biasanya akan berhasil dalam pekerjaan karena mampu mengatur apa adanya prioritasnya agar performanya juga bagus.

Menurut (**Hasibuan, 2016**) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan

Berdasarkan penelitian penulis di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman diketahui bahwa kinerja pegawai masih belum optimal, karena masih dapat dilihat bahwa masih banyak nya pegawai yang tidak menaati peraturan pada jam masuk kerja yang sudah ditetapkan oleh instansi tersebut. Dan adanya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan sehingga pekerjaan tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja SDM juga dapat disebabkan oleh faktor *knowledge management* (manajemen pengetahuan) yang mana perusahaan menepatkan orang yang tepat di tempat yang tepat agar mendapatkan kinerja yang baik.

Menurut **(Adzima & Sjahrudin, 2019)** menyatakan *knowledge management* ialah suatu rangkaian kegiatan yang digunakan oleh organisasi baik instansi maupun perusahaan untuk mengidentifikasi, menciptakan dan menjelaskan dalam penerapan pengetahuan untuk digunakan kembali, agar dapat diketahui dan dipelajari sehingga mencapai tujuan organisasi. Untuk mendapatkan *knowledge management* yang maksimal tidak hanya cukup mengelola pengetahuan organisasi saja, melainkan mengembangkan pengetahuan yang dimiliki setiap individu yang berada didalam organisasi.

menurut **(Harmen & Darma, 2018)** mengemukakan *knowledge management* adalah serangkaian proses penciptaan, pengkomunikasian dan penerapan *knowledge* perusahaan sebagai pembelajaran untuk meningkatkan kinerja pegawai maupun organisasi. *knowledge management* menerapkan pendekatan sistematis untuk menangkap, menyusun, mengelola, dan menyebarkan

pengetahuan ke seluruh organisasi sehingga dapat digunakan untuk bekerja lebih cepat, menggunakan kembali praktek terbaik dan mengurangi biaya mahal. (Sari et al., 2021).

Berdasarkan penelitian penulis di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman diketahui bahwa *knowledge management* masih belum optimal, karena beberapa pegawai masih kurangnya pengetahuan pegawai dan kemampuan mengenai penggunaan teknologi tersebut, Dan masih banyaknya pegawai yang belum memiliki pengalaman dalam pekerjaan tersebut. Hal ini dilihat dari beberapa pegawai seharusnya memberikan pengalaman dan pengetahuan kepada rekan kerja yang belum melakukan pelatihan akan tetapi mereka enggan berbagi ilmu pengetahuan mereka, dan kurangnya dukungan dari pimpinan, proses operasional sebagian menggunakan teknologi versi lama, sehingga sering terjadinya *system error* dan pencarian dokumen seringkali membutuhkan waktu lama jika dibutuhkan.

Selain *knowledge management* yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai maka, salah satu faktor penentu tinggi rendahnya kinerja pegawai adalah tingkat kepuasan kerja. (Panungkelan, 2020) mengemukakan kepuasan kerja merupakan hal yang penting karena dapat mempengaruhi produktifitas pegawai yang memiliki produktifitas kerja yang tinggi akan memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang menyenangkan. Sebaliknya pegawai yang memiliki kepuasan kerja rendah akan memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang membosankan sehingga pegawai tersebut bekerja dalam keadaan terpaksa. Bila pegawai dalam keadaan terpaksa ia akan menghasilkan hasil kerja yang buruk. Kepuasan kerja

mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya. (Hardiyono et al., 2017) mengatakan bahwa pegawai yang puas terhadap pekerjaannya akan memiliki motivasi yang tinggi, komitmen pada perusahaan, dan partisipasi pekerjaan yang kuat yang terus meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan penelitian penulis di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman diketahui bahwa kepuasan kerja masih belum optimal, hal ini dilihat bahwa hasil kerja yang dicapai belum mendapatkan hasil secara maksimal, disebabkan oleh kondisi kerja yang kurang sinergi seperti rekan kerja yang kurang sejalan sehingga tidak terjadinya kerjasama kerja yang baik dengan rekan kerja.

Budaya organisasi, disiplin kerja, *knowledge management*, dan kepuasan kerja memberikan dampak terhadap kinerja pegawai. Sebuah instansi pasti tentu mengharapkan suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan perusahaan sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman merupakan unsur pemerintah yang bergerak dibidang penyelenggaraan penyusunan program dan anggaran, penyusutan, pengelolaan perlengkapan, pengelolaan keuangan, urusan tata usaha, rumah tangga dan barang milik Negara, pengelolaan urusan ASN dan lain sebagainya yang tertera dalam Peraturan daerah Kota Pariaman Nomor 55 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman.

Agar tujuan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman dapat tercapai pegawai harus mempunyai kinerja yang lebih baik, selain untuk mencapai tujuan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman yang sejahtera, dan berbudaya pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil adalah suatu organisasi yang terdapat manusia yang menjalankan organisasi tersebut. Dibidang pemerintah tujuan organisasi adalah untuk mencapai pelayanan publik yang maksimal, kinerja yang baik apabila pegawai dapat menyelesaikan target kerja yang diberikan kepada pegawai tersebut. Berikut data target kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman Tahun 2020.

Tabel 1.1
Capaian Kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Kota Pariaman Tahun 2020

Kegiatan	Target	Realisasi
Kartu Identitas Anak (KIA)	50%	31.90%
KTP-Elektronik	97%	96.72%
Kartu Keluarga (KK)	97%	98%
Akta Kelahiran (0-18 Tahun)	92%	90.10%
Akta Kematian	77%	100%

Sumber : LAKIP DUKCAPIL Kota Pariaman 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa yang sudah mencapai target dari target kinerja dan jumlah realisasi yang didapat oleh pegawai tersebut dapat dilihat bahwa Akta Kematian 100% dari target yang telah ditetapkan sebesar 77%, dan Kartu Keluarga (KK) 98% dari target yang ditetapkan 97%. Akta Kematian dan Kartu Keluarga (KK) yang sudah mencapai target, sedangkan KTP-Elektronik, Kartu Identitas Anak (KIA), dan Akta Kelahiran di Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman belum dapat memenuhi jumlah target kerja yang diberikan, yang mana KTP-Elektronik 96.72% dari target yang ditetapkan 97%, Kartu Identitas Anak (KIA) realisasi sebesar 31.90% dengan target yang ditetapkan 50%, dan akta kelahiran (0-18 tahun) realisasi sebesar 90.10% dari target yang ditetapkan sebesar 92%. Sehingga pegawai tidak dapat dinilai dengan pasti dalam pencapaian kerjanya.

Selain tidak tercapainya target kinerja dapat diindikasikan akibat budaya organisasi, disiplin kerja, *knowledge management* terhadap kinerja pegawai yang belum optimal yang disebabkan karena kualitas kerja yang belum luas cakupannya, prestasi kerja yang belum tercapai, kurang tanggung jawab, proses pemberian informasi SDM kurang efektif, serta penempatan belum tepat sehingga tujuan organisasi belum dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Nisar et al., 2021**), menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Wajo. Dan Penelitian yang dilakukan oleh (**Efendy et al., 2018**) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Zulkarnaen, 2020**), menyimpulkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pematang Siantar. Dan penelitian yang dilakukan oleh (**Iptian & Efendi, 2020**), menyimpulkan hasil bahwa disiplin

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Tirta Kencana Tata Warna Bengkulu.

Penelitian yang dilakukan oleh (Arilaha & Nurfadillah, 2018), menyimpulkan bahwa *knowledge management* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada dinas lingkungan hidup kota tidore kepulauan. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Bangalino et al., 2019) menyimpulkan bahwa *knowledge management* tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas beserta data-data yang didapatkan, dapat diketahui bahwa kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman masih belum optimal. maka dapat ditarik judul **Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan *Knowlegde Management* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena diatas dan dalam kajian-kajian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Kurang maksimalnya kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman.
2. Masih ada tidak tercapainya target kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam mencapai target kerja yang telah ditentukan.

3. Masih banyaknya pegawai yang belum menunjukkan kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan dan tugasnya.
4. Tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan masih rendah di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman.
5. Rendahnya kesadaran diri pegawai terhadap nilai-nilai dan peraturan dalam organisasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman.
6. Hubungan antara atasan dan bawahan belum optimal di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman.
7. Kurang disiplinnya pegawai yang lalai dalam jam masuk kerja sesuai dengan peraturan yang sudah diterapkan.
8. Tingkat disiplin kerja pegawai yang belum terpenuhi.
9. Kurangnya ketepatan waktu yang digunakan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
10. Banyaknya pegawai yang masih datang terlambat dan kurangnya kerja sama antar pegawai.
11. Kurangnya pengetahuan pegawai dalam melakukan pekerjaan tersebut
12. Kurangnya pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman.
13. Masih kurangnya pengalaman *knowledge management* terhadap pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman.
14. Kurangnya kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman.

15. Kerja keras yang dilakukan oleh pegawai kurang sebanding dengan hasil yang diterima oleh pegawai dari instansi.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis memberikan batasan penelitian agar peneliti ini sesuai dengan yang diharapkan, maka dalam penelitian ini dibatasi, sehubungan dengan variabel-variabel yang akan dibahas yakni budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2), dan *knowledge management* (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah yang diuraikan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman?
3. Bagaimana pengaruh *knowledge management* terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman?

6. Bagaimana pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman?
8. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman?
9. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman?
10. Bagaimana pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang hendak dicapai oleh penulis, yaitu :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman.

3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *knowledge management* terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman.
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman.
7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman.
8. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman.
9. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman.
10. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel

intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan ada beberapa manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada budaya organisasi, disiplin kerja dan *knowledge management* terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman. Berkaitan dengan budaya organisasi, disiplin kerja, *knowledge management* dan kepuasan kerja bagi pegawai agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.

2. Bagi Penulis

Untuk menambah dan memperdalam dalam menghubungkan teori, fakta yang terjadi semasa perkuliahan dan menambah pengetahuan di bidang sumber daya manusia. Penulis dapat dapat mempelajari dan memahami disiplin ilmu dibidang manajemen sumber daya manusia serta menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapatkan dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan *knowledge management* terhadap kinerja pegawai dengan

kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman. Dan memberikan informasi berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan serta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek SDM secara lebih baik.

3. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk menambah pengetahuan yang ada, khusus dalam bidang budaya organisasi, disiplin kerja dan *knowledge management* terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pariaman.