

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang unggul merupakan persyaratan utama bagi terwujudnya bangsa dan Negara yang maju. Beberapapun besar sumber daya Alam, modal sarana dan prasarana yang tersedia, pada akhirnya ditangan Sumber Daya Manusia yang handal maka target pembangunan bangsa dan Negara akan tercapai. Dalam sebuah perusahaan pegawai atau sumber daya manusia yang ada dituntut untuk memberikan kontribusi dan kinerja yang baik terhadap suatu perusahaan dimana tempatnya bekerja. Perusahaan dapat mencapai target serta visi dan misi yang telah ditetapkan, karena tingkat keberhasilan sebuah perusahaan dapat diukur lewat kinerja yang diberikan oleh pegawainya. Dalam mempertahankan prestasi yang ada tentunya perusahaan perlu mempertimbangkan dan meneruh perhatian lebih terhadap kinerja pegawai guna mempertahankan atau lebih meningkatkan lagi prestasi perusahaan yang sudah ada.

Menurut (Shaleh, 2018) kinerja pegawai merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik sesuai hasil yang dinilai. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kinerja pegawai individu.

Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Beberapa langkah yang bisa menentukan kinerja karyawan akan meningkat adalah melihat tingkat motivasi kerja, kemampuan kerja dan kompetensi kerja seorang karyawan.

Hal ini juga berlaku bagi Pemerintah pusat maupun daerah untuk mencapai tujuan utama kinerjanya, memerlukan tenaga kerja yang terdidik, terampil, disiplin, tekun, mau bekerja keras dan setia kepada cita-cita perjuangan bangsa, agar terjadi pergeseran orientasi yang berawal dari pandangan yang menganggap aspek sumber daya manusia sebagai objek pembangunan, berubah kearah pandangan yang menganggap sumber daya manusia harus dilihat sebagai subjek yang secara aktif terlibat dalam proses pembangunan bangsa dan negara.

Salah satu instansi pemerintah yang ada yaitu Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat. Dinas kebudayaan Provinsi Sumbar adalah instansi pemerintah yang melakukan berbagai urusan pemerintah daerah pada bidang kebudayaan diwilayah sumatera barat. Fungsi Dinas Kebudayaan ialah merumuskan kebijakan bidang pariwisata, kesenian, Kebudayaan dan perfilman pada pelaku budaya diwilayah kerjanya. Terkait dengan tugas dan fungsinya, Dinas Kebudayaan berwenang untuk mengeluarkan izin-izin dalam bidang kebudayaan.

Dinas kebudayaan provinsi Sumatera Barat memiliki visi yaitu terwujudnya tata kehidupan berbudaya berdasarkan “Adat Basandi Syara’, Syara’ Basandi Kitabullah. Dalam menjalankan suatu instansi pemerintah ini, Dinas Kebudayaan juga memiliki empat tujuan diantaranya yaitu mewujudkan

penguatan dan pelestarian adat dan nilai-nilai tradisional, mewujudkan diplomasi budaya serta penyelenggaraan kegiatan nasional dan internasional yang mana dengan digelarnya kegiatan-kegiatan ini dapat memperkenalkan suatu budaya kepada budaya lainnya, mewujudkan pelestarian bahasa dan sejarah minangkabau dan juga mewujudkan pelestarian warisan budaya dan cagar budaya sebagai budaya dunia. Oleh karena itu, Motivasi dan kemampuan kerja sangatlah diperlukan dalam menjalankan Instansi yang dapat membangun serta memperkaya budaya dalam pembangunan kebudayaan disuatu daerah yang terkait. Melihat bahwa kinerja pegawai yang baik tidak terlepas dari motivasi, kemampuan, yang dimiliki oleh pegawainya dalam memenuhi kepuasan kerja yang dimiliki pegawai pada suatu organisasi.

Untuk pencapaian tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan pada suatu instansi tersebut, Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat pada Tahun 2018 telah melaksanakan program/kegiatan pembangunan yang telah tertera pada Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPPA) Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat Pada Tahun 2018.

Tabel 1.1
Analisi Data Kinerja Pada Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat
Tahun 2019-2021

NO	Divisi	Indikator	Target Pencapaian (%)	Realisasi (%)		
				2019	2020	2021
1	Divisi Bidang Seni Dan Budaya	Jumlah Aktivitas Seni Budaya Yang Dilaksanakan	100	84	84	85
2	Divisi Bidang Warisan Budaya Dan Bahasa Minangkabau	Jumlah Museum Yang Terstandarisasi	100	83	84	86
		Jumlah Aktivitas Seni Budaya Dilaksanakan	100	89	90	91
3	Divisi Bidang Sejarah, Adat Dan Nilai Tradisi	Jumlah Nagari Yang Dibina Dalam Penerapan Nilai-Nilai Budaya Minangkabau	100	85	84	85
4	Divisi UPTD Taman Budaya	Jumlah Aktivitas Seni Budaya Yang Dilaksanakan	100	87	83	78
5	Divisi UPTD Museum Adityawarman	Jumlah Aktivitas Seni Budaya Yang Dilaksanakan	100	85	89	80
		Jumlah Cagar Budaya Yang Dikelola	100	86	87	85
Rata-Rata Kinerja Pegawai				85,57	85,85	84,28

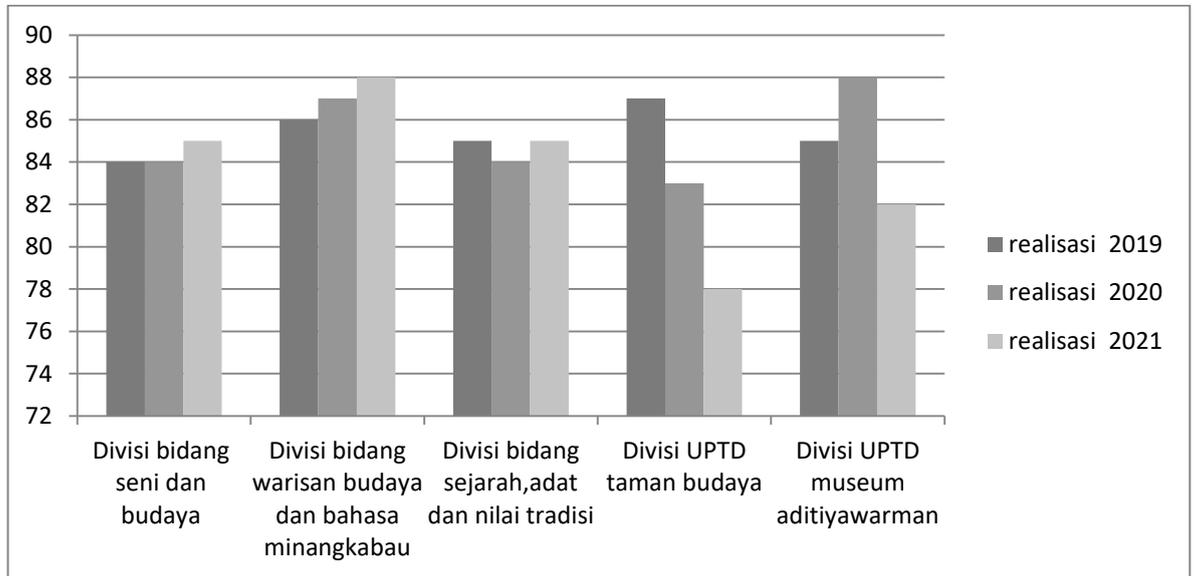
Sumber : Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat 2019-2021

Dari tabel yang ada diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasannya terdapat capain yang tidak terlalu jauh berbeda dari tahun-tahun sebelumnya pada rata-rata kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat. Dalam divisi bidang seni dan budaya yang terletak pada indicator jumlah aktivitas seni budaya yang dilaksanakan pada tahun 2019 dan 2020 sebesar 84%, dan 2021 sebesar

85%. Pada divisi bidang warisan budaya dan bahasa minangkabau yang indikator nya adalah jumlah museum yang terstandarisasi tahun 2019 sebanyak 83%, 2020 84%, dan 2021 86%. Sedangkan pada indicator jumlah aktivitas seni budaya dilaksanakan tahun 2019 sebanyak 89%, 2020 90%, dan 2021 91%. Pada divisi Divisi Bidang Sejarah, Adat Dan Nilai Tradisi yang indikator nya adalah Jumlah Nagari Yang Dibina Dalam Penerapan Nilai-Nilai Budaya Minangkabau tahun 2019 sebanyak 85%, 2020 84%, dan 2021 85%. Pada Divisi UPTD Taman Budaya yang indikator nya adalah Jumlah Aktivitas Seni Budaya Yang Dilaksanakan tahun 2019 sebanyak 87%, 2020 83%, dan 2021 78%. Pada Divisi UPTD Museum Adityawarman yang indikator nya adalah Jumlah Aktivitas Seni Budaya Yang Dilaksanakan tahun 2019 sebanyak 85%, 2020 89%, dan 2021 80%, dan pada indicator Jumlah Cagar Budaya Yang Dikelola tahun 2019 sebanyak 86%, 2020 87%, dan 2021 85%. Dan rata-rata capain nya yaitu tahun 2019 sebesar 85,57%, tahun 2020 yaitu 85,85, dan tahun 2021 sebesar 84,28%.

Pada tahun 2019-2021 capaian kinerja yang didapatkan oleh Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat sudah cukup tinggi. Pencapaian kinerja yang menurun tersebut dapat disebabkan oleh motivasi kerja dan kemampuan kerja yang dimiliki oleh pegawai masih belum optimal. Perlu adanya perubahan yang dilakukan agar capaian kinerja yang telah diharapkan dapat tercapai disetiap tahunnya.

Grafik 1.1
Grafik Data Kinerja Pada Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat
Tahun 2019-2021



Sumber : Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat 2019-2021

Dari grafik diatas dapat dilihat bahwa beberapa indikator mengalami naik turun. Penurunan indikator kinerja yang paling terendah terletak pada tahun 2021 yaitu sebanyak 84,28% dan yang tertinggi pada tahun 2020 yaitu sebanyak 85,85% .

Menurut (Taruh, 2020) Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu atau sebagai energi yang membangkitkan dorongan dalam diri seseorang. Motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Oleh karena itu, hal tersebut haruslah dipahami

motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Pada dasarnya motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan pokok organisasi atau institusi pendidikan. Hal ini akan meningkatkan kualitas kinerja yaitu motivasi kerja. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, senantiasa mempunyai semangat atau dorongan untuk bekerja keras, sebagai energi guna membangkitkan dorongan dalam diri sehingga mencapai prestasi, ada beberapa hal yang dapat membangkitkan motivasi kerja pegawai diantaranya gaji yang cukup, upah yang layak suasana kerja yang menyenangkan, kesempatan untuk berkembang, kebutuhan akan pengetahuan dan kesempatan berprestasi, tidak hanya itu pemimpin dan suasana kantor yang nyaman juga sangat berpengaruh dalam memotivasi kerja seorang pegawai untuk bekerja dalam menyelesaikan tugasnya.

Menurut (Muazansyah, 2018) kemampuan kerja adalah seberapa baik pekerja saat ini dan dalam waktu dekat dan seberapa sanggupkah dia melakukan pekerjaannya dengan memperhatikan tuntutan pekerjaan, kesehatan dan sumber daya mental. Kemampuan kerja dapat mendukung pekerja untuk mendapatkan lebih banyak prestasi, tanggung jawab dan kompetensi. Kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kemampuan adalah suatu kapasitas individual untuk mengerjakan berbagai fungsi dalam suatu pekerjaan

selanjutnya dikatakan seluruh kemampuan seorang individu pada hakikatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Menurut (Nabawi, 2019) Kepuasan kerja adalah keadaan *emotional* yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri.

Dalam Penelitian (Kirono et al., 2021) Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi dan kemampuan kerja memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan JNE Express. Motivasi dan kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi dan kemampuan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan JNE Express.

Dalam Penelitian (Wardani, 2018) Hasil Penelitian ini menunjukkan Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal. Kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal.

Dalam Penelitian (Wijaya, 2018) Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah ditemukan bahwa kepuasan kerja karyawan CV Bukit Sanomas memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam Penelitian (Lantara, 2019) Hasil Penelitian menunjukkan, Motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja; Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; Pengaruh tidak langsung antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja, diperoleh dari hasil penjumlahan pengaruh langsung antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan pengaruh langsung antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Karena pengaruh langsung antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan pengaruh langsung antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan signifikan, maka pengaruh tidak langsung antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja juga signifikan positif.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Uraian diatas dan keterangan yang telah dikembangkan maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih kurangnya Sumber Daya Manusia pada Dinas Kebudayaan Prov.Sumbar.
2. Tingkat Kinerja Pegawai belum optimal.
3. Kurangnya kemampuan pegawai dalam bidang tertentu pada Dinas Kebudayaan Prov.Sumbar.
4. Kurang optimal dalam penyusunan surat-surat penting.
5. Motivasi yang dimiliki oleh pegawai pada Dinas Kebudayaan Prov.Sumbar masih belum maksimal.
6. Kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai masih kurang dikarenakan motivasi kerja yang belum optimal.
7. Kurangnya kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
8. Menurunnya kinerja pegawai dalam bekerja.
9. Kinerja pegawai masih ada yang belum tercapai.
10. Masih rendahnya kesadaran pegawai tentang kondisi kantor Dinas Kebudayaan Prov.Sumbar.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penulisan skripsi hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan kinerja pegawai. Agar pembahasan yang dilakukan tidak keluar dari sasaran yang diharapkan sehingga lebih bermanfaat. Adapun Variabel bebas tersebut yaitu Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja, Variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai dan Variabel Intervening yaitu Kepuasan Kerja pada Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Prov.Sumbar ?
2. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Prov.Sumbar ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Prov.Sumbar ?
4. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Prov.Sumbar ?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Prov.Sumbar ?
6. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kebudayaan Prov.Sumbar ?
7. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kebudayaan Prov.Sumbar ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk memperoleh data. Secara khususnya penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Prov.Sumbar.
2. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Prov.Sumbar.
3. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Prov.Sumbar.
4. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Prov.Sumbar.
5. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Prov.Sumbar.
6. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kebudayaan Prov.Sumbar.
7. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kebudayaan Prov.Sumbar.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan akan memberikan kegunaan dan kontribusi sebagai berikut :

1. Bagi Instansi Pemerintah

Hasil penelitian ini dapat dijadikan salah satu alternatif solusi pengambilan kebijakan oleh kantor Dinas Kebudayaan Prov.Sumbar yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai Variabel Interening bagi kantor Dinas Kebudayaan Prov.Sumbar agar instansi dapat meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai.

2. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini bagi penulis adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan study pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Serta agar dapat menambah wawasan yang pernah penulis peroleh selama dibangku perkuliahan, serta dapat membandingkan antara teori dan praktek yang berguna dimasa yang akan mendatang

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk pihak-pihak yang memerlukan sebagai informasi dan hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca, khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian.