

Gambar	4.8	Structural/Outer
Model		
.....		87
Gambar	4.9	Structural/Inner
Model		
.....		89

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan atau instansi. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu hal yang berkaitan dengan

pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang pegawai dan juga masyarakat. Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Maka perlulah dilakukan yang namanya pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik maka dengan mudah seorang pegawai dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang.

Perkembangan zaman yang pesat membuat dunia persaingan bisnis semakin hari semakin ketat. Keadaan ini kian menjadi ancaman yang berisiko bagi setiap perusahaan yang ikut serta di dalamnya, dibutuhkan cara dan kemampuan khusus agar perusahaan mampu bertahan dan berhasil memenangi persaingan. Kemampuan perusahaan dalam berinovasi, menerapkan efektivitas, dan efisiensi dalam proses produksinya menjadi salah satu cara bagi perusahaan untuk bisa memperoleh konsumen sebanyak-banyaknya, meningkatkan profitabilitas, dan memenangi persaingan yang ada. Upaya meningkatkan profitabilitas dan memenangi persaingan tak lepas dari dukungan sebuah fungsi yang penting dalam perusahaan, yaitu fungsi sumber daya manusia. Fungsi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan semakin mendapat perhatian dalam aktivitas bisnis organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya

lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia semuanya tidak akan bermakna (**Ardianti et al., 2018**).

Sumber Daya Manusia adalah suatu komponen vital bagi perusahaan, karena sumber daya manusia menjadi pelaksana utama aktivitas manajerial dan operasional di dalam perusahaan tersebut. Elemen lain, seperti uang, mesin, dan modal tidak akan bisa berjalan dengan baik tanpa adanya campur tangan dari sumber daya manusia. Untuk mencapai kinerja perusahaan yang maksimal, maka sumber daya manusia ataupun pegawai yang ada di dalam perusahaan tersebut harus mempunyai kinerja yang baik (**Siahaan & Bahri, 2019**)

Pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan Penting dalam keberhasilan perusahaan atau instansi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau instansi. Karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya pegawai yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan

harapan organisasi. Seorang pegawai yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Sebagai seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan haruslah bisa seefektif dan seefisien mungkin. Kualitas dan kuantitas pegawai harus sesuai dengan kebutuhan pegawai dan penempatan tenaga kerja juga harus tepat dan sesuai dengan keinginan dan keahliannya. Dengan demikian motivasi kerja dan disiplin kerjanya akan lebih baik serta lebih efektif menunjang terwujudnya tujuan perusahaan.

Tingginya tingkat kepadatan penduduk menyebabkan permasalahan kepadatan penduduk seperti padatnya permukiman dan bangunan yang dapat menyebabkan risiko kebakaran yang tinggi. Dalam mengatasi risiko kebakaran tersebut ada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang Kota Padang yang menaggulangnya.

Tugas dan fungsi Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang Kota Padang dalam peraturan Walikota Padang nomor 70 tahun 2016 adalah :

1. Dinas mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan bidang ketenteraman dan ketertiban umum, serta perlindungan masyarakat (sub kebakaran) dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.
2. Dinas dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan bidang ketenteraman dan ketertiban umum, serta perlindungan masyarakat (sub kebakaran).
- b. Pelaksanaan kebijakan bidang ketenteraman dan ketertiban umum, serta perlindungan masyarakat (sub kebakaran).
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang ketenteraman dan ketertiban umum, serta perlindungan masyarakat (sub kebakaran).
- d. Pelaksanaan administrasi dinas bidang ketenteraman dan ketertiban umum, serta perlindungan masyarakat (sub kebakaran).
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Dari tugas dan fungsi di atas, Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang sudah banyak menanggulangi kejadian kebakaran dan penyelamatan. Berikut ini adalah data kejadian kebakaran dan penyelamatan yang di tanggulangi oleh Dinas kebakaran Kota padang.

Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang berikan pegawai dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan (**Prasetiyo et al., 2021**).

Menurut (**Adha et al., 2019**) kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang dihasilkan

sesuadengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan performa yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Pengertian Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun target dan capaian kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran tahun 2019-2021 dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.1
Target dan Capaian Kinerja tahun 2019 – 2021

No	Indikator	Target	Nilai Capaian			Rata-rata nilai capaian pertahun
			2019	2020	2021	
1	Ketepatan waktu kehadiran pegawai Damkar	100%	84,33%	83,00%	83,65%	83,66%
2	Tingkat karyawan yang masih perlu pengawasan saat bekerja	100%	82,47%	83,34%	82,5%	82,77%
3	Interpersonal impact dan teamwork pegawai Damkar	100%	83,35%	81,32%	82,05%	82,24%
4	Efektifitas biaya dalam penggunaan sumber daya organisasi	100%	82,35%	80,65%	81,55%	81,51%
5	Ketersediaan peralatan sebagai faktor pendukung operasional kinerja	100%	84,00%	81,82%	82,33%	82,71%

Sumber : Data Dinas Damkar Kota Padang

Dari tabel 1.1 dapat dilihat pada bahwa realisasi kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang masih belum optimal karena nilai capaian kegiatan kerja masih belum mancapai target yang telah ditetapkan. Pada item

ketepatan waktu kehadiran pegawai Damkar memiliki rata-rata capaian pertahun sebesar 83,66%, lalu Pada item tingkat karyawan yang masih perlu pengawasan saat bekerja memiliki rata-rata capaian pertahun sebesar 82,77%, Pada item interpersonal impact dan teamwork pegawai Damkar memiliki rata-rata capaian pertahun sebesar 82,24%, Pada item efektifitas biaya dalam penggunaan sumber daya organisasi memiliki rata-rata capaian pertahun sebesar 81,51%, dan Pada item ketersediaan peralatan sebagai faktor pendukung operasional kinerja memiliki rata-rata capaian pertahun sebesar 82,71%,

Tabel 1.2
Absensi Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang
Selama tahun 2021

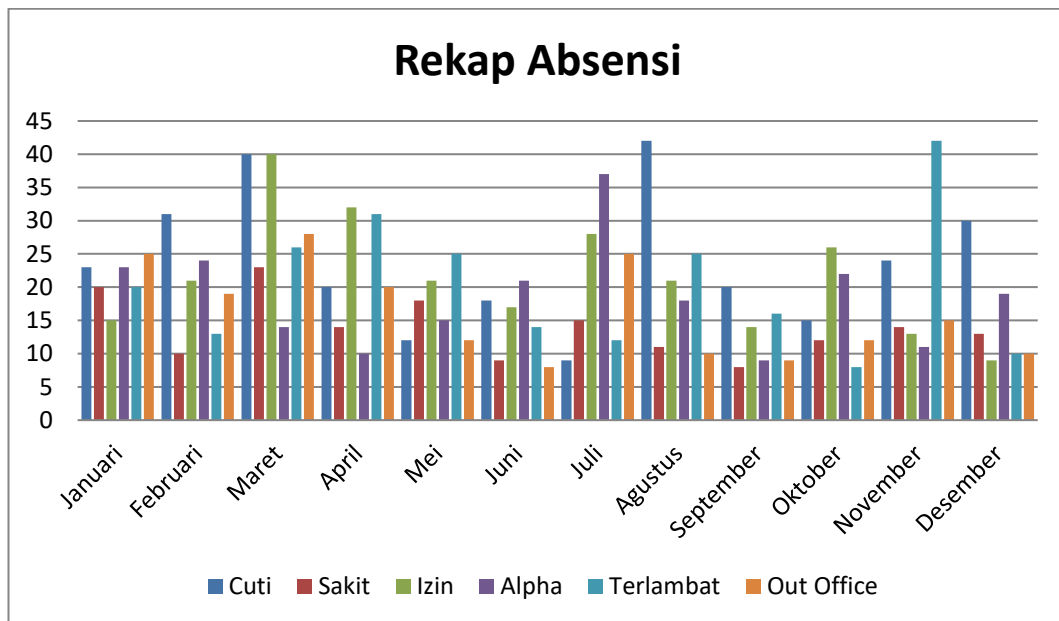
No	Bulan	Rekapitulasi						
		Jumlah Pegawai	Cuti	Sakit	Izin	Alpha	Terlambat	Out Office
1	Januari	201	23	20	15	23	20	25
2	Februari	201	31	10	21	24	13	19
3	Maret	201	40	23	40	14	26	28
4	April	201	20	14	32	10	31	20
5	Mei	201	12	18	21	15	25	12
6	Juni	201	18	9	17	21	14	8
7	Juli	201	9	15	28	37	12	25
8	Agustus	201	42	11	21	18	25	10
9	September	201	20	8	14	9	16	9
10	Oktober	201	15	12	26	22	8	12
11	November	201	24	14	13	11	42	15
12	Desember	201	30	13	9	19	10	10

Sumber : Dinas Damkar Kota Padang

Berikut absensi pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang tahun 2021 dari Januari sampai dengan Desember jika dilihat dalam bentuk grafik sebagai berikut :

Grafik 1.1
Absensi Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang

Tahun 2021



Sumber : Dinas Damkar Kora Padang

Menurut (**Andika Rindi, 2019**) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena pada umumnya pegawai akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung pelaksanaan tugas mereka. Karena dukungan kerja yang baik akan mempengaruhi pelaksanaan tugas pegawai dalam suatu perusahaan. Dalam rangka mendukung pelaksanaan kerja pegawai, perusahaan dapat memberikan misalnya bonus kepada pegawai agar mereka memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan (**Rachmania, 2019**) menunjukkan bahwa motivasi kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian dari (**Latief et al., 2018**) menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (**Kusumasari, 2022**) disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja yang baik sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang diharapkan. Secara umum disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap atau tingkah laku yang sesuai dengan peraturan dari suatu organisasi baik dalam bentuk tulisan maupun tidak.

Penelitian yang dilakukan (**Sadat et al., 2020**) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan (**Maharani et al., 2022**) menunjukan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut (**Nabawi, 2019**) kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya. Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau pegawai

terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Penelitian yang dilakukan (**Siagian & Khair, 2018**) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan (**Jufrizen & Sitorus, 2021**) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Dengan adanya perbedaan hasil pada penelitian-penelitian terdahulu. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH MOTIVSI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN KOTA PADANG”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Tingkat kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang dapat dilihat dari hasil kerja.
2. Belum optimalnya kinerja pegawai disebabkan karena adanya ketidakpuasan yang dirasakan oleh pegawai.
3. Kurang efektifnya peningkatan kinerja karyawan.

4. Belum optimalnya motivasi kerja pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
5. Motivasi kerja yang dimiliki pegawai masih tergolong belum optimal.
6. Motivasi yang diberikan pemimpin terhadap pegawai belum optimal.
7. Kurangnya motivasi yang diberikan pemimpin kepada pegawai mengakibatkan ketidakpuasan dalam bekerja.
8. Adanya pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja sehingga mengakibatkan produktivitas kerja menurun.
9. Masih kurangnya disiplin pegawai sehingga mempengaruhi kinerja.
10. Kepuasan kerja pegawai dinas pemadam kebakaran kota Padang yang tergolong belum optimal.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkaitan pada variabel independen yaitu motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan variabel dependen kinerja pegawai (Y), dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, maka perumusan masalah yang diajukan penulis adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang ?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang ?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang ?
4. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang ?
5. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang ?
6. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang ?
7. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.
4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.
6. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.
7. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dapat mengenal pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang. Berdasarkan kajian penelitian, diharapkan dapat memberi manfaat terhadap :

1. Bagi peneliti, penelitian ini digunakan berguna untuk menambah wawasan dan memperluas pengetahuan mengenai motivasi kerja,

disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai serta merupakan kesempatan untuk mempraktekkan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah.

2. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan masukan guna untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.
3. Bagi perguruan tinggi, hasil dari penelitian dapat menjadi informasi terbaru yang dapat digunakan sebagai referensi teoritis yang berkaitan dengan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai.
4. Bagi peneliti selanjutnya, dapat dijadikan referensi untuk peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian di bidang yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut (**Ruyatnasih & Megawati, 2018**) asal kata manajemen adalah dari *to manage* yaitu mengurus, ada juga yang menggunakan istilah tata laksana, tapi yang penting adalah apa yang terkandung dalam pengertian itu, jadi pada pokoknya