BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia berkualitas tinggi menurut Ndaraha adalah sumber daya manusia yang menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif- inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: intelligence, creativity dan imagination; tidak lagi sematamata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan air, tenaga,otot dan sebagainya. Menurut Sugeng , kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan professional.**(Gerhana et al., 2019)**

Sumber Daya Manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Membicarakan sumber daya manusia tidak terlepas dari kegiatan - kegiatan atau proses manajemen lainnya seperti strategi perencanaan, pengembangan manajemen dan pengembangan organisasi. Keterkaitan antara aspek - aspek manajemen itu sangat erat sekali sehingga sulit bagi kita untuk menghindari dari pembicaraan secara terpisah satu dengan lainnya. **(Maulyan, 2019)**

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. **(et al., 2019)**

Werther dan Davis , menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan- tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi poko kmanusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.**(Gerhana et al., 2019)** Penelitian mengenai pengaruh kapasitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, dan pengendalian intern terhadap keterandalan pelaporan keuangan pemerintah daerah sudah pernah dilakukan oleh Karmila dkk, yang menemukan bukti empiris bahwa hanya pemanfaatan teknologi informasi yang berpengaruh signifikan terhadap keterandalan pelaporan keuangan, sedangkan kapasitas sumber daya manusia dan pengendalian intern tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap keterandalan pelaporan keuangan. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti akan meneliti “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Sistem Pengendalian Intern

Terhadap Keandalan Pelaporan Keuangan Pemerintahan Desa di Kabupaten Klaten".**(Wardani & Andriyani, 2017)**

Sibagariang dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pendapat tersebut berbeda dengan penelitan Sitohang , Kasannudin , yang mengatakan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Kemudian Cahyani , mengatakan bahwa profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pendapat serupa juga diungkapkan Wulandari dan Fadliyansya .(**Wardani & Andriyani, 2017)**

Sumber daya manusia berkualitas tinggi menurut Ndaraha adalah sumber daya manusia yang menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif- inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: intelligence, creativity dan imagination; tidak lagi sematamata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan air, tenaga,otot dan sebagainya**.(Harahap, 2017)** Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut,menganalisa dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah- langkah guna menghadapi kondisi tersebut.

Werther dan Davis , menyatakan bahwasumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan- tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi poko kmanusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.(**Gerhana et al., 2019)**

Yuliyati (2020) dalam hasil penelitiannya mengatakan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia di sekolah harus dilakukan secara terencana dan sistematis melalui integrasi total quality management dalam pelaksanaannya.**(Kurniawan et al., 2018)**

Profesionalisme kerja,dan komitmen.Sumber daya manusia yang berkualitas dicerminkan oleh kemampuannya untuk bekerja secara efektif dan efisien, kinerja yang handal,sehingga memberikan kontribusi yang optimal terhadap kinerja organisasi dan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kualitas sumberdaya manusia yang terdiri dari; keterampilan teknis), dan sikap mental. **(Gerhana et al., 2019)**

Profesionalisme pegawai bekerja untuk mewujudkan peningkatan sumber daya manusia pada perangkat daerah yang disebut juga dengan Aparatur Sipil Negara (ASN). Pemerintah telah melakukan banyak kegiatan untuk memberdayakan

Aparatur Sipil Negara (ASN) agar memiliki kemampuan dan kinerja yang optimal dalam upaya nasional.**(Anggitaning et al., 2022)**

Profesionalime yaitu mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang professional Menurut Kamus Besar bahasa Indonesia (KBBI). **(Annisa et al., 2020)**

Dalam profesionalisme kerja, individu diberikan otonomi yang lebih besar dan kebijaksanaan individu berdasarkan keahlian yang ditentukan dan dipantau secara kolektif.**(Stone-Johnson & Miles Weiner, 2020)**

Menurut Siagian profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami pegawai **(Gerhana et al., 2019)**

Menurut Siagian profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami. Karyawan yang berkualitas serta profesional harus memiliki komitmen terhadap perusahaannya. Karyawan berjanji pada dirinya sendiri untuk bisa memajukan perusahaan agar tercapai sebuah tujuan bersama dengan kinerja yang sebaik mungkin dalam kondisi persaingan global dewasa ini, karena komitmen juga merupakan keterikatan individu pada suatu perusahaan. **(Aisyah et al., 2017)**

Profesional adalah orang yang menekunipekerjaannya dengan purna-waktu, dan hidup dari pekerjaan itu dengan mengandalkan keahlian dan keterampilan yang tinggi serta mempunyai komitmen pribadi yang mendalam atas pekerjaannya itu.**(Annisa et al., 2020)**

Profesionalisme dapat digunakan untuk mengukur bagaimana profesi seorang karyawan mencerminkan dirinya dalam sikap dan perilaku karyawan (Hall, 1968). Untuk mengukur profesionalisme dibutuhkan seperangkat kompetensi, efektifitas dan efisiensi yang komprehensif dari seorang pegawai.**(Stone-Johnson & Miles Weiner, 2020)**

Berbicara mengenai profesionalisme mencerminkan sikap seseorang terhadap profesinya. Secara sederhana, profesionalisme yang diartikan perilaku, cara, dan kualitas yang menjadi ciri suatu profesi. Seseorang dikatakan professional apabila pekerjaannya memiliki ciri standar teknis atau etika suatu profesi (Oerip dan Uetomo .Istilah profesional itu berlaku untuk semua aparat mulai dari tingkat atas sampai tingkat bawah. Profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masingmasing. **(Gerhana et al., 2019)**

Profesionalisme menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas,terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin di capai oleh sebuah organisasi Menurut Andrias Harefa bahwa profesionalisme pertama

tama adalah soal sikap.Lalu dia mengatakan ada beberapa hal yang dapat dianggap mewakili sikap profesionalisme yaitu,keterampilan tinggi,pemberian jasa yang berorientasi pada kepentingan umum, pengawasan yang ketat atas perilaku kerja dan suatu sistem balas jasa yang merupakan lambang prestasi kerja.**(Gerhana et al., 2019)**

Setiap karyawan dianjurkan untuk bisa memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja agar bisa mengoptimalkan skill, waktu, tenaga, ilmu pengetahuan dan sumber daya yang dimilikinya sesuai dengan bidang yang dijalani, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Menurut Siagian profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami.(**Aisyah et al., 201**

Menurut pendapat Robbins komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada organisasi dan tujuan- tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Dengan memiliki komitmen yang tinggi pada suatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerja yang baik pada perusahaan tersebut. Karyawan di PDAM memiliki komitmen terhadap perusahaan dengan mereka memberikan pelayanan yang baik dan memberikan hasil kinerjanya secara maksimal terhadap perusahaan, bersungguh-sungguh dalam bekerja, dan mempertahankan dirinya untuk tetap bekerja di perusahaan. **(Aisyah et al., 2017)**

Menurut PP Nomor 58 Tahun 2005, kinerja adalah keluaran atau hasil dari kegiatan/program/ yang akan atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kualitas dan kuantitas yang terukur. Kinerja Manajerial yaitu unit-

unit kerja organisasi publik diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan mengintegrasikan kemampuan pimpinan dan kemampuan bawahan.**(Annisa et al., 2020)**

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator keberhasilan organisasi. Organisasi harus mampu menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan mencapai keunggulan bersaing yang berkelanjutan. Keberhasilan organisasi dalam menumbuhkan kepuasan kerja karyawan akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. **(Anggitaning et al., 2022)**

Kinerja pegawai atau prestasi karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.Untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan banyak variabel yang mendukung, antara lain kualitas sumberdaya manusia, didalam meningkatkan kualitas dirinya,menumbuhkan jiwa profesionalisme dan meningkatkan komitmen terhadap organisasi guna meningkatkan kinerjanya.**(Gerhana et al., 2019)**

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orangdalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018). Kinerja pegawai merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan

seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu. **(Jufrizen & Rahmadhani, 2020)**

Observasi ini mewawancarai dan memberikan pertanyaan kepada kepala perangkat terkait. Observasi bertujuan untuk melihat dan mencapai kinerja di Kantor Dinas Pendidikan Lubuk Basung Kabupaten Agam. Adapun hasil observasi pertanyaan yang di lakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Pencapaian kinerja pada Kantor Dinas Pendidikan Lubuk Basung Kab.Agam
Pada Periode Tahun 2017-2021

Tahun	Target Kantor Dinas Pendidkan Lubuk Basung	Realisasi	Persentasi %
2017	8.76	8.180	118.94%
2018	8.760	8.39	114.38%
2019	7.965	7.264	102.56%
2020	8.790	7.640	100.30%
2021	8.780	7.635	100 %

Sumber: Kantor Dinas Pendidikan Lubuk Basung Kabupaten Agam

Dari tabel 1.1 di atas dapat di analisis hasil pencapaian kinerja cinderung Fluktuatif (Naik-Turun). Realisasinya paling rendah terjadi pada tahun 2021 yaitu 100% dan sudah memenuhi target realisasi pencapaian kinerja selama 5 tahun tersebut tercapai 5 tahun yang mencapai target yaitu pada 2017 sampai 2021.

Namun hal ini berbeda dengan situasi yang terjadi, pada pegawai Dinas Pendidikan Lubuk Basung Kabupaten Agam dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya masih sering terlambat sehingga pekerjaan sering menumpuk, bahkan terkadang penggunaan waktu kerja yang belum efektif dan efisien, dimana saat jam masuk kantor, masih ada pegawai yang terlambat datang bahkan terkadang pula pegawai berada di luar kantor pada saat jam kerja berlangsung, pegawai sering pula pulang lebih cepat dari waktu yang telah di tentukan. Akibat dari semuanya ini maka pelaksanaan tugas tidak berjalan dengan baik.

Komitmen organisasional sebagai salah satuaspek yang mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi telah menjadi hal penting yang telah banyak didiskusikan dan diteliti. Alasannya sangat sederhana, contohnyasebaik apapunvisi, misi, dan tujuan organisasi, tidak akan tercapai jikatidak adakomitmendarianggota organisasinya Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Mowday et. al. mendefinisikan komitmen organisasional sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasikhusus, meliputi kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilainilai organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menggunakan upaya yang sungguh sungguh untuk kepentingan organisasi, dan kemauan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.**(Gerhana et al., 2019)**

Komitmen organisasi suatu tingkat keyakinan sejauh mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu yang tujuannya berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu, Robbins Motivasi kerja merupakan suatu dorongan, keinginan seseorang dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan berpartisipasi aktif, baik waktu maupun biaya demi tercapainya tujuan yang diinginkan Suprianto. **(Annisa et al., 2020)**

Organisasikomitmen adalah dianggap dapat meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Komitmen organisasi menjadi hal yang penting untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Robins (2008) mengemukakan bahwa, "Komitmen adalah suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diungkapkan oleh karyawan terhadap itu organisasi atau unit kerja". Keberhasilan kinerja seseorang ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, serta komitmennya terhadap pekerjaan yang digelutinya.**(Kurniawan et al., 2018)**

Luthans mengartikan komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakanproses berkelanjutanbagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya**.(Wardani & Andriyani, 2017)**

Komitmen organisasional juga diperlukan sebagai indikator kinerja pegawai untuk membentuk kompetensi, profesionalisme, dan komitmen yang tinggi guna mencapai kinerja yang optimal.**(Kurniawan et al., 2018)**

Menurut pendapat Robbins komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada organisasi dan tujuan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalamo rganisasi itu. Dengan memiliki komitmen yang tinggi pada suatu organisasi maka akan meningkatkan kinerja yang baik pada perusahaan tersebut. Fenomena yang terjadi dilingkungan DinasPendidikan Kabupaten Hulu Sungai Selatan kinerja karyawan berdasarkan kualitas dan kuantitas belum seperti yang diharapkan,hal ini mengakibatkan pelayanan pendidikan di kabupaten HSS belum merata dan masih terjadi kesenjangan antara pelayanan pendidikaan dikota dan didesa, termasuk sarana dan prasarana dalam menunjang proses pendidikan.**(Annisa et al., 2020)**

Organisasi komitmen adalah dianggap dapat meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Komitmen organisasi menjadi hal yang penting untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.**(Kurniawan et al., 2018)**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk mengambil sebuah penelitian dengan judul "Pengaruh Sumber Daya Manusia Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Lubuk Basung Kabupaten Agam"

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian MSDM banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai belum optimal dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat.
2. Banyaknya pegawai yang kurang peduli dengan rekan kerja apa yang dirasakan seperti kesenangan dan kesedihan.
3. Kurangnya kendali diri seorang karyawan terhadap komitmen yang di terapkan pegawai pada Dinas pedidikan Lubuk Basung kabupaten Agam.
4. Proses Organisasi pada Dinas Pendidikan Lubuk Basung Kabupaten Agam yang tidak berjalan dengan baik.
5. Kepuasan Pegawai Dinas Pendidikan Lubuk Basung Kabupaten Agam tergolong rendah.
6. Sebagian pegawai belum dapat membina hubungan antar rekan kerja.
7. Masih banyak pegawai yang kurang aktif dalam kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan Lubuk Basung K abupaten Agam.
8. Disiplin Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Agam yang tergolong rendah.
9. Kurang maksimalnya tenaga pegawai di Dinas Pendidikan Lubuk Basung Kabupaten Agam.
10. Dengan adanya tenaga honorer sangat membantu di Dinas Pendidikan Lubuk Basung Kabupaten Agam.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya pada penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1) Profesionalisme (X_2) Komitmen Organisasi (Z) Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan Lubuk Basung Kabupaten Agam.

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana Kualiatas Sumber Daya Manusia terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Lubuk Basung Kabupaten Agam. ?
2. Bagaimana Profesoanalisme pegawai terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan Lubuk Basung Kabupaten Agam?
3. Apakah Komitmen Organisasi dengan Variabel Intervening akan memperngaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Lubuk Basung Kabupaten Agam?
4. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Lubuk Basung Kabupaten Agam?
5. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Lubuk Basung Kabupaten Agam?
6. Apakah Kualitas Sumber Daya Manusia dengan Variabel Intervening akan mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Lubuk Basung Kabupaten Agam?

7. Apakah Profesionalisme pegawaiberpengaruh pada kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Lubuk Basung Kabupaten Agam?

1.5 Tujuan Peneltian

Adapun Tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui atau menganalisis seberapa besar pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Lubuk Basung Kabupaten Agam.
2. Untuk mengetahui atau menganalisis seberapa besar Pengaruh Profesionalisme pegawai terhadap kinerjanya pada Dinas Pendidikan Lubuk Basung Kabupaten Agam.
3. Untuk mengetahui atau menganalisis seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Lubuk Basung Kabupaten Agam.
4. Untuk menganalisis kepuasan kerja pegawai pada Dinas PEndidikan Lubuk Basung kabupaten Agam.
5. Untuk mengetahui atau menganalisis seberapa penting komitmen pegawai pada Dinas Pendidikan Lubuk Basung kabupaten Agam.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini sangat berguna baik bagi penulis maupun bagi instansi yang menjadi objek penelitian dan juga pihak yang berkepentingan. Manfaat tersebut antara lain :

1. Bagi penulis

   Untuk menambah dan memperdalam dalam menghubungkan teori, fakta yang terjadi semasa perkuliahan dan menambah pengetahuan dibidang sumber daya manusia.

2. Bagi perusahaan atau instansi

   Penulis mengharapkan dengan dilakukan penelitian ini dapat memberi masukan bagi pihak instansi akan pentingnya gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan untuk kemajuan perusahaan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

   Sebagai bahan pertimbangan dan perbandingan bagi mahasiswa dan peneliti lain yang ingin meneliti tentang kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Lubuk Basung Kabupaten Agam.