

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Umumnya setiap instansi pemerintah melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pada era keterbukaan dan globalisasi ini, pandangan setiap posisi instansi pemerintah sudah mulai mengalami perubahan. Instansi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial dalam penentu tercapai tujuan instansi pemerintah. Sumber daya manusia yaitu tokoh sentral dalam instansi pemerintah. Tanpa adanya manusia dalam suatu instansi, tidak akan mungkin instansi tersebut akan berkembang dan maju sesuai yang diharapkan keberhasilan mencapai tujuan instansi sangat ditentukan oleh kinerja pegawainya.

Oleh sebab itu, pegawai dituntut untuk mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang mereka miliki, namun pada kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan keterampilan kerja sesuai dengan yang diharapkan instansi pemerintah. Seseorang dapat bekerja secara efisien jika pegawai tersebut mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja sehingga dapat diharapkan hasil kerja yang maksimal. Untuk itu instansi pemerintah akan berusaha mengerahkan sumber daya yang ada dan mengkombinasikan untuk mencapai hasil yang tinggi seperti yang diinginkan. Suatu instansi pemerintah sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia merupakan pegawai di instansi pemerintah yang harus selalu berperan aktif dalam semua kegiatan organisasi, karena manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu untuk terwujudnya tujuan didalam sebuah instansi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah adalah kunci peningkatan kinerja pegawai. Upaya untuk menciptakan kinerja yang baik bukanlah hal mudah, karena pada kenyataannya banyak para tenaga kerja yang belum menguasai keterampilan manajemen dan keahlian dalam pekerjaannya. Sehingga perlu adanya kontribusi pegawai pengembangan kualitas sumber daya manusia yang dapat menjadikan suatu pondasi yang kuat untuk menjadikan manusia agar memiliki kemampuan, keterampilan kerja, baik dalam berkinerja ataupun dalam berperilaku. Oleh karna itu keahlian kemampuan kerja yang dimiliki harus dikembangkan agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dimasa depan.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang sebagai suatu instansi pemerintah yang mengelola tentang pelayanan dalam bidang pembelajaran dan pendidikan dan pelaksanaan tugas pokoknya berupa mewujudkan pelayanan belajar dan mengajar yang handal. Sebagai instansi pemerintah tentunya pegawai dituntut untuk memperhatikan kinerja yang baik sehingga membentuk kinerja pegawai seseorang. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau instansi pemerintah tergantung dari sumber daya yang dimiliki kinerja dapat dilihat tingkat kehadiran dalam bekerja sehingga

melahirkan kemampuan seseorang tersebut dalam melakukan tanggung jawab, serta dapat melihat sejauh manakah tingkat disiplin kerja dan penerapan kepuasan kerja yang dimiliki oleh individu. Pernyataan ini dapat didukung dengan penilaian capaian sasaran kerja kepegawaian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.

**Tabel 1.1**

**Data Pencapaian Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang Tahun 2019-2021**

No	Sasaran Kerja Pegawai	Target	Pencapaian Target		
			2019	2020	2021
1	Orientasi Pelayanan	100%	80%	79%	80%
2	Integritas	100%	78%	79%	78%
3	Komitmen	100%	79%	80%	81%
4	Disiplin	100%	80%	81%	81%
5	Kerja Sama	100%	79%	78%	80%
6	Kepemimpinan	100%	78%	77%	79%

*Sumber: Laporan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang*

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa persentase pencapaian target dari penilaian kepegawaian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang pada tahun 2019-2021 dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai mengalami naik turun dalam tiga tahun terakhir dimana pada tahun 2019 sasaran kepegawaian pada kinerja ini diukur dengan penggunaan indikator yaitu penilaian dengan orientasi pelayanan 80%, integritas 78%, komitmen 79%, disiplin 80%, kerja sama 79, dan kepemimpinan 78%.

Pada tahun 2020 orientasi pelayanan turun 79%, integritas naik 79%, komitmen naik 80%, disiplin naik 81%, kerja sama turun 78%, dan kepemimpinan 77%. Pada tahun 2021 orientasi pelayanan naik 80%, integritas

turun 78%, komitmen naik 81%, disiplin 81%, kerja sama naik 80%, dan kepemimpinan naik 80%.

Tinggi rendahnya tingkat kinerja pegawai tentu berpengaruh terhadap kinerja di dalam organisasi. Selain itu kurangnya kemampuan kerja pada instansi juga menyebabkan kurangnya kelayakan pegawai secara sukarela terhadap instansi yang tentunya akan berdampak kepada kepuasan kerja pegawai. Selain pengetahuan yang kurang tentang penelitian faktor yang dapat menghambat kinerja pegawai selanjutnya adalah kurangnya disiplin kerja pada pegawai, disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai, keterampilannya dan memperoleh hasil yang memuaskan. Ketika pencapaian target tidak tercapai dan tidak terealisasi dengan baik berarti dapat masalah yang menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi dan penurunan kinerja pegawai.

Berdasarkan pernyataan diatas berarti dalam upaya menciptakan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang masih terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang yakni tidak tercapainya target yang telah ditentukan kurang stabilnya tingkat realisasi yang telah dicapai oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. Hal ini dapat disebabkan oleh kurang optimalnya kemampuan kerja dalam menjalankan sebuah kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai yang efektif. Dengan adanya disiplin kerja meningkatkan produktivitas kerja seseorang karyawan sejalan dengan penerapan kepuasan kerja.

**Tabel 1.2**

**Data Absensi Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang  
Bulan Januari – Desember 2021**

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Absensi
1	Januari	113	28	5
2	Februari	113	26	3
3	Maret	113	30	0
4	April	113	29	3
5	Mei	113	31	3
6	Juni	113	25	1
7	Juli	113	28	1
8	Agustus	113	31	0
9	September	113	28	2
10	Oktober	113	30	1
11	November	113	30	1
12	Desember	113	29	1
<b>Jumlah</b>		113	345	21
<b>Persentase Kehadiran</b>			6,1 %	
<b>Persentase Ketidakhadiran</b>			93,9 %	
<b>Total</b>			100 %	

*Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang*

Dari presentasi absensi pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang pada bulan Januari-Desember 2021 dapat dilihat bahwa masih banyaknya jumlah pegawai yang absen. Absensi tertinggi berada pada bulan Januari dengan total 5 absensi, sedangkan absensi terendah berada pada bulan Maret, Agustus dengan 0 absensi. Ini menunjukkan bahwa masih terdapat kurangnya ke terikatan pegawai baik ASN maupun tenaga honorer pada instansi untuk selalu bersedia mengabdikan dan menjaga kedisiplinan secara sukarela.

Berdasarkan hasil rekapitulasi absensi pegawai diatas, dilihat bahwa tingkat absensi pegawai masih cukup tinggi dan mengalami naik turun. Ketika cukup tingginya tingkat absensi ini, artinya terdapat masalah yang menyebabkan cukup

tinggi tingkat absensi pegawai. Ada banyak faktor yang menyebabkan pegawai absen atau tidak masuk kerja. Sekian banyak alasan pegawai tidak masuk kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu absen karena suatu keadaan yang tidak dapat dihindari dan absen karena merosotnya disiplin dan moral kerja pegawai.

Hasil ringkasan absensi pegawai di atas menunjukkan bahwa tingkat *turnover* pegawai tidak tetap masih berubah setiap bulannya. Untuk indikator jumlah absensi, perusahaan menetapkan tidak ada pegawai yang absen. Jadi, ketika tingkat *turnover* pegawai cukup tinggi. Hal ini mungkin karena kurangnya minat pegawai terhadap Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.

Masih banyak faktor yang menyebabkan pegawai absensi atau tidak masuk kerja, salah satunya yaitu absensi karena kurang disiplin serta kurangnya percaya diri pegawai tersebut. Tinggi rendahnya tingkat absensi pegawai berpengaruh pada pencapaian target produksi. Semakin tinggi tingkat absensi pegawai maka semakin sulit pencapaian target produksi. Keadaan ini tentu sangat merugikan organisasi karena pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (**Tirtayasa, 2019**).

Menurut **(Erawati et al., 2019)** kinerja adalah suatu hasil yang telah dilakukan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilakukan secara sah, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan yang dicapai dalam suatu titik.

Kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman **(Pratama & Wardani, 2018)**.

Kemampuan kerja adalah ukuran kapasitas pekerja dalam kaitannya dengan tuntutan fisik dan pekerjaan, kemampuan kerja yang buruk dikaitkan dengan penyakit jangka panjang seperti absensi, kehilangan produktivitas dan pensiun dini, sedangkan kemampuan kerja yang baik telah terbukti mendukung efek negatif jangka panjang. penyakit pada pekerja **(Arsal et al., 2020)**.

Menurut **(Arif et al., 2020)** disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Menurut **(Ilmiah et al., 2020)** disiplin adalah kesadaran akan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang karyawan akan disiplin, tetapi jika lingkungan kerja perusahaan tidak disiplin, maka karyawan juga akan tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak

disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan karyawan, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi karyawan.

Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja (**Nabawi, 2019**).

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menjelaskan dimana seseorang menyukai pekerjaannya, dimana sikap tersebut dapat dilihat dari semangat kerja, prestasi dan kedisiplinan. penilaian yang menggambarkan keadaan seseorang terhadap lingkungannya dan sikapnya terhadap pengalamannya dalam bekerja (**Saputra & Mahaputra, 2022**).

Penelitian yang dilakukan oleh (**Pratama & Wardani, 2018**) menunjukkan bahwa kemampuan kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan semangat kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (**S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020**) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Ginting et al., 2021**) penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel kemampuan, pelatihan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel pelatihan dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Tanjung & Manalu, 2019**) hasil disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Dinas dan Kebudayaan Kota Padang”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih rendahnya kemampuan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.
2. Kurangnya penerapan kemampuan kerja dilingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.
3. Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang mengalami naik turun.

4. Kurangnya kesadaran pegawai terhadap pekerjaan yang dimiliki Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.
5. Masih adanya kendala pada kinerja pegawai sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi.
6. Kurang stabilnya tingkat kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.
7. Masih rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.
8. Rendahnya pencapaian kinerja dari pegawai juga dipengaruhi oleh tingkat kepuasan yang dirasakan oleh pegawai saat melakukan pekerjaannya.
9. Banyak ditemukan pegawai yang tidak melaksanakan kewajiban yang baik dan tepat waktu.
10. Kurangnya kesadaran untuk tanggung jawab kehadiran pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.
11. Kurang ditegakkannya aturan mengenai kehadiran pegawai.

### **1.3 Batasan Masalah**

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang diteliti lebih berfokus pada tujuan penelitian. Oleh karena itu dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai sebagai variabel dependen kemampuan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2. Penelitian ini dilakukan di Lingkungan Pemerintah Kota Padang khususnya Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

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

1. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang?
3. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang?
6. Apakah kepuasan kerja mampu memediasi kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang?
7. Apakah kepuasan kerja mampu memediasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini dilakukan oleh penulis adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mengungkapkan :

1. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.
3. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.
4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.
6. Pengaruh kepuasan kerja mampu memediasi kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.
7. Pengaruh kepuasan kerja mampu memediasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan kepada rumusan masalah dan tujuan penelitian diharapkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini memiliki manfaat positif bagi :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan atau mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh secara teoritis dibangku perkuliahan, terutama ilmu pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia sehingga penulis mendapatkan pengalaman baru dalam berpikir dan juga menambah daya analisis penulis.

2. Bagi Akademisi

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi dan kepustakaan bagi mahasiswa serta merupakan perwujudan dari pengalaman Tri Dharma Perguruan Tinggi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan atau alat replikasi bagi peneliti dimasa yang akan datang, yang tertarik untuk membahas permasalahan yang sama dengan yang dibahas dalam penelitian ini.

4. Bagi Perusahaan

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi pimpinan Dinas dan Kebudayaan Kota Padang dan dapat memberikan solusi alternatif dalam meningkatkan kinerja pegawai.