

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi ini, kinerja yang baik bagi pegawai dalam suatu organisasi adalah suatu hal yang memiliki peran penting guna tercapainya tujuan dari organisasi atau perusahaan. Dalam organisasi dibutuhkan sumber daya untuk mencapai gerakan, aktivitas, daya, kegiatan, dan tindakan dalam sebuah organisasi, perusahaan atau lembaga. Sumber daya yang dimaksud ialah sumber daya alam, sumber daya manusia, sumber daya teknologi, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya finansial. Yang paling penting dari semua sumber daya tersebut adalah sumber daya manusia yang berkualitas baik, dapat membuat kelancaran aktivitas organisasi serta kinerja yang dapat ditingkatkan.

Perpustakaan adalah institusi yang mengumpulkan pengetahuan tercetak dan terekam mengelolanya dengan cara khusus guna memenuhi kebutuhan intelektualitas para penggunanya melalui beragam cara interaksi pengetahuan. Sebagai salah satu pusat informasi perpustakaan dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang lebih baik dan berkualitas serta tepat guna, sehingga menarik perhatian dari seluruh unsur keanggotaan pemustaka yang memiliki latar belakang yang berbeda baik yang berstatus pelajar, mahasiswa, pegawai serta ASN bahkan pemustaka anak-anak.

Kinerja pegawai adalah salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila pegawai mengetahui apa yang diharapkan kapan dapat berperan serta dinilai

atas hasil kinerjanya berdasarkan perilaku. Penilaian kinerja harus dilakukan secara adil dan tidak memihak dan harus menggambarkan kinerja akurat yang aktual yang akurat.

Menurut **(Harahap & Tirtayasa, 2020)** mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dibutuhkan peningkatan kerja di setiap pegawai agar tujuan bisa tercapai dan dapat mempercepat pekerjaan pekerjaan yang sudah di tetapkan. Kinerja pegawai akan selalu diperhatikan dan diharapkan peningkatan kerja akan berdampak positif bagi kelangsungan pekerja yang ada di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan.

Menurut **(Qoidaha, 2019)** Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu selama melaksanakan tugas dengan dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut **(Garaika, 2020)** Kinerja pegawai adalah prestasi yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai diukur berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut **(Jufrizen, 2017)** Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan atau lembaga.

Menurut **(Nurdin & Djuhartono, 2021)** Kinerja adalah sebagai keseluruhan proses bekerja individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaiknya. Pada dasarnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan menunjukkan suatu kinerja yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh pegawai tersebut, selain itu kinerja yang ditunjukkan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang penting artinya bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan organisasi atau instansi dimana pegawai tersebut bekerja. Didalam mewujudkan target yang diinginkan pegawai harus mempunyai motivasi yang tinggi agar keberhasilan dapat diraih. Intinya motivasi dijadikan salah satu cara untuk mencapai tujuan. Motivasi juga bisa menjadi penentu keberhasilan. Organisasi tanpa adanya motivasi, maka tujuan ataupun target tidak akan tercapai.

Menurut **(Nurdin & Djuhartono, 2021)** Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Menurut **(Rahayu & Indahingwati, 2019)** Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan yang memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan dan mengurangi ketidakseimbangan. Menurut **(Rasyid & Tanjung, 2020)** Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula

sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Menurut **(Syarifuddin*1, 2021)** Motivasi merupakan kondisi psikologis yang menggerakkan seseorang yang berasal dari dalam diri untuk mengambil tindakan guna mencapai tujuan sehingga secara sadar terjadi perubahan tingkah laku. Kegiatan yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan yang sesuai harapan merupakan tindakan motivasi. Menurut **(Sudiardhita et al., 2018)** motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, keinginan dan ketekunan seseorang dalam berusaha mencapai tujuannya.

Menurut **(Zainuri & Mundakir, 2018)** Motivasi kerja didefinisikan sebagai suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Menurut **(Harahap & Tirtayasa, 2020)** Dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi timbul dari adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu yang diarahkan kepada tujuan memperoleh kepuasan. Proses motivasi dimulai dengan pengenalan kebutuhan. Salah satu penyebab kompleksnya proses ini adalah karena setiap pegawai memiliki kebutuhan yang berbeda sehingga motivasi kerja yang dimiliki pegawai juga berbeda. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Menurut (**Changgriawan, 2017**) Motivasi kerja adalah energi yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut (**Rozali & Kusnadi, 2020**) Motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Menurut (**Paais & Pattiruhu, 2020**) mengatakan bahwa motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun dari lingkungan akan membantu meningkatkan kinerja.

Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bentuk kerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tapi tidak memiliki motivasi untuk melakukan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai setiap organisasi menempuh beberapa cara contohnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi, menciptakan lingkungan yang kondusif dan memberi motivasi. Melalui langkah-langkah tersebut, pegawai diharapkan bisa memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka agar para pegawai dapat terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentunya berkaitan dengan implementasi kinerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, pemberian motivasi adalah hak para pegawai atau kewajiban dari pihak organisasi untuk mendukung kontribusi para pekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut **(Rozali & Kusnadi, 2020)** Kompensasi merupakan suatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada organisasi. Untuk menyusun system pemberian kompensasi yang adil , atasan melakukan evaluasi. Menurut **(Garaika, 2020)** Kompensasi dapat diartikan dengan beberapa istilah, diantaranya : gaji, tunjangan atau bonus. Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai kontribusi telah ikut dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut **(Ardianti et al., 2018)** Kompensasi dapat didefinisikan sebagai tiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut **(Firwish & Suhardi, 2020)** Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Oleh karena itu kompensasi merupakan salah satu alasan seorang pegawai bisa bertahan pada suatu organisasi. Menurut **(Putra et al., 2018)** Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi organisasi. Organisasi mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari pegawai. Nilai prestasi kerja pegawai harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar organisasi, supaya organisasi mendapatkan laba dan kontinuitas organisasi terjamin.

Menurut **(Poluakan et al., 2019)** Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai

penghargaan dari pelayanan mereka. Menurut **(Vizano et al., 2021)** kompensasi adalah salah satu bentuk pembayaran atau kompensasi yang diberikan kepada pegawai karena pegawai tersebut dipekerjakan oleh organisasi.

Menurut **(Sangkaen & Asaloei, 2019)** menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Menurut **(Ardianti et al., 2018)** kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari pegawai terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, dan kerja sama antara pimpinan dan antara sesama pegawai. Menurut **(Garaika, 2020)** mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut.

Menurut **(Harahap & Tirtayasa, 2020)** mendefinisikan kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku di dalam dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya.

Menurut **(Zainuri & Mundakir, 2018)** kepuasan kerja merupakan suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Menurut **(Prayudi, 2021)** kepuasan kerja adalah sifat emosional seseorang pegawai yang

memiliki atau tidak memiliki kontrak antara nilai kompensasi bagi pegawai suatu organisasi dengan tingkat kompensasi yang diinginkan bagi pegawai yang terlibat.

Menurut (**Rasyid & Tanjung, 2020**) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Tabel 1. 1 Pengukuran Kinerja Pegawai

Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat

Perode 01 Januari – 31 Desember 2021

No	INDIKATOR KERJA	2020			2021		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1	% Peningkatan Kunjungan Perpustakaan	20%	38.576	192.88%	20%	27,96	139,8%
2	Nilai IKM (Indeks Kepuasan Masyarakat)	73	81,143	111,15%	75 Nilai	113,26	113,26%
3	Jumlah Perpustakaan yang dikelola sesuai standar	2	2	100	2	2	100%
4	Jumlah Pencipta	8	8	8	10	10	100%

	Arsip yang Tertib						
5	Jumlah SKPD yang menggunakan system kearsipan	2	2	100	1	1	100
6	Jumlah Arsip yang diselamatkan	1	1	100	2	2	100
7	Nilai Evaluasi Akuntabilitas	70	70,76	101,08	70	73,95	105,64

Sumber: LAKIP Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat

Pada Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa terdapat 7 (tujuh) indikator yang dijadikan sebagai pengukuran kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Target pada indikator pada Jumlah Kunjungan Perpustakaan dapat terealisasi oleh pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat sesuai dengan target yaitu 20.000 pemustaka. Kemudian, target pada indikator Nilai IKM (Indeks Kepuasan Masyarakat) dapat mencapai target 73 nilai pada tahun 2020 dan 75 nilai pada tahun 2021. Target pada indikator Jumlah Perpustakaan yang dikelola sesuai standar dapat mencapai 2 perpustakaan. Target pada indikator Jumlah Pencipta Asing yang Tertib dapat mencapai target 8 pencipta asing pada tahun 2020 dan 10 pencipta asing pada tahun 2021. Target pada indikator Jumlah SKPD yang menggunakan system kearsipan 2 OPD pada tahun 2020 dan 1 OPD pada tahun 2021. Target indikator Jumlah Arsip yang diselamatkan pada tahun 2020 1 dokumen dan

pada tahun 2021 ada 2 dokumen. Kemudian, target pada indikator Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja 70 nilai.

Tabel 1. 2 Data Absen Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat Pada Bulan Mei – Oktober 2022

Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan Tidak Hadir		
		Izin	Tanpa Keterangan	Cuti
Mei	88	4	2	7
Juni	88	5	5	11
Juli	88	4	3	15
Agustus	88	2	3	22
September	88	2	5	18
Oktober	88	0	5	12

Sumber : Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat

Terlihat dari Tabel 1.2 pegawai izin, tanpa keterangan dan cuti yang dilakukan oleh pegawai yang cukup banyak, sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari organisasi tersebut. Pada tabel bulan Mei dapat dilihat banyaknya pegawai izin sebanyak 4 orang, tanpa keterangan 2 orang dan cuti 7 orang, sehingga dapat mengganggu kinerja dari organisasi pada bulan Mei, karena 11 orang tidak bekerja. Bulan Juni dapat dilihat banyaknya pegawai yang izin sebanyak 5 orang, tanpa keterangan sebanyak 5 orang dan cuti sebanyak 11 orang, sehingga dapat mengganggu kinerja organisasi pada bulan Juni, karena 21 orang yang tidak dapat bekerja. Pada bulan Juli dapat dilihat banyaknya pegawai yang izin sebanyak 4 orang,

tanpa keterangan sebanyak 3 orang, dan cuti sebanyak 15 orang, sehingga dapat mengganggu kinerja dari organisasi pada bulan Juli, karena 22 orang yang tidak dapat bekerja.

Pada bulan Agustus dapat dilihat banyaknya pegawai yang izin sebanyak 2 orang, tanpa keterangan sebanyak 3 orang dan cuti sebanyak 22 orang, sehingga dapat mengganggu kinerja dari organisasi pada bulan Agustus, karena 27 orang tidak bekerja. Pada bulan September dapat dilihat banyaknya pegawai yang izin sebanyak 2 orang, tanpa keterangan sebanyak 5 orang dan cuti sebanyak 18 orang, sehingga dapat mengganggu kinerja dari organisasi pada bulan September, karena 25 orang yang tidak dapat bekerja. Pada bulan Oktober dapat dilihat banyaknya pegawai yang izin sebanyak 0 orang, tanpa keterangan 5 orang dan cuti 12 orang, sehingga dapat mengganggu dari kinerja organisasi pada bulan Oktober, karena 17 orang yang tidak dapat bekerja.

Dengan keterangan absen tersebut dapat dilihat banyaknya pegawai yang tidak dapat bekerja, sehingga dapat mengganggu kinerja dari organisasi tersebut, terlalu banyaknya pegawai yang tidak dapat hadir mengganggu produktifitas pegawai tersebut, produktifitas kerja akan hilang seiring banyaknya hari kerja yang terbuang saat pegawai tidak datang untuk bekerja. Pegawai yang tidak memiliki disiplin dalam bekerja dengan baik, seperti izin, tanpa keterangan dan cuti akan membuang waktu kerjanya sendiri, sehingga harus mengejar targetnya di lain hari, dengan begitu kerja yang di lakukan akan susah dan akan dikejar waktu.

Dengan begitu faktor apa yang menjadi alasan si pegawai sering izi, tanpa keterangan dan cuti dalam bekerja. Apakah dengan faktor motivasi yang kurang sehingga pegawai bekerja tidak nyaman ataupun jam kerja yang diberlakukan sangat tinggi di organisasi sehingga membuat pegawai merasa jenuh dalam pekerjaannya, atau ada faktor keluarga yang melatarbelakangi pekerja sehingga mengakibatkan izin, tanpa keterangan dan cuti yang terlihat dari data tabel absensi. Kepuasan kerja dapat terjadi dengan adanya kenyamanan pegawai dalam bekerja dengan beberapa faktor seperti adanya motivasi yang sesuai dengan keinginan pegawai, lingkungan kerja dan adanya apresiasi atau kompensasi dari organisasi atas tercapainya sebuah target dari sebuah organisasi, baik itu seperti bonus dalam bentuk apapun, acara kebersamaan keluarga antara pegawai, sehingga bisa menimbulkan kepuasan kerja si pegawai dalam bekerja di organisasi. Ada banyak hal yang menyebabkan seseorang mengalami kurang nyamannya dalam bekerja, terlalu tingginya jam kerja yang diberlakukan, cakupan wilayah dalam bekerja yang sangat luas dalam waktu yang tidak cukup bagi pegawai, lingkungan kerja yang tidak kondusif, motivasi atau dorongan untuk bekerja tidak ada sehingga para pegawai banyak lalai dalam bekerja dan butuh istirahat sehingga mengambil cuti, tanpa keterangan dan izin tersebut.

Permasalahan yang terjadi di kantor Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat selain banyaknya pegawai yang izin, tanpa keterangan dan cuti adalah kurangnya motivasi dikarenakan motivasi yang diberikan oleh pimpinan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai, salah satunya kurangnya

penghargaan atau apresiasi atas hasil kerja yang telah diberikan oleh pegawai. Kurangnya motivasi kerja ini sangat berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai yang menyebabkan kinerja pegawai tidak stabil dan selalu menurun. Selain itu, lingkungan kerja yang sangat berpengaruh untuk memotivasi pegawai, terlihat dari fasilitas yang diberikan masih kurang memadai bagi pegawai karena alat dan kelengkapan kerja yang sudah lamak dan kadang kala sudah tidak ada diperlukan. Diakibatkan dari kurangnya fasilitas yang diberikan membuat pegawai kurang bertanggung jawab pada suatu pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Kinerja pegawai yang ada pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat ini bisa dibilang kurang baik, hal ini bisa kita lihat dari hasil pekerjaan yang ada. Hal ini juga diakibatkan dikarekan pimpinan sering kali memberikan sebuah pekerjaan kepada pegawai yang tidak sesuai dengan bidang atau kemampuannya, kuantitas pegawai di Kantor Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat masih rendah sehingga belum mencapai standar yang ditentukan dan para pegawai cenderung lebih santai dan membuang- buang waktu pada saat melakukan pekerjaannya sehingga membuat kinerja pegawai menjadi kurang baik biaya berupa gaji dan kompensasi yang mereka dapatkan sudah cukup untuk ukuran kerja para pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh **(Kasus et al., 2021)** dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian menemukan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi. Dalam penelitian **(Wahyuni & Irfani, 2019)** pada *PT. Kepsindro Indra Utama Padang* menyatakan bahwa, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian lain oleh **(Rahayu & Indahingwati, 2019)** pada *PT. Starfood Internasional* menyatakan bahwa, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh **(Siagian & Khair, 2018)** pada *PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara* mengatakan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan oleh **(Hatimah Husnul, 2019)** pada *PT. Nahrul Arbah Makasar* menyatakan bahwa, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Pada penelitian sebelumnya oleh **(Nawastuti, 2018)** pada pegawai *Bank BTN Syariah Semarang* menyatakan bahwa, variable motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh **(Nuruzzaman et al., 2021)** mengatakan bahwa, motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

Pada penelitian ini variabel-variabel yang akan di teliti oleh peneliti adalah Motivasi (X1), Kompensasi (X2), Kepuasan Kerja (Z) dan Kinerja Pegawai (Y). oleh karena itu berdasarkan latar belakang diatas, maka untuk itu peneliti mencoba lagi untuk melakukan penelitian yang diberi judul “ **PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIBEL INTERVENING PADA DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN PROVINSI SUMATERA BARAT** “. Alasan peneliti memilih judul ini dikarenakan menurut pandangan peneliti pengaruh motivasi dan kompensasi menjadi tolak ukur untuk mengetahui kinerja pegawai dan monstribusinya pada organisasi.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi penulis mengenai Pengaruh Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya motivasi dari pimpinan sehingga menjadi salah satu faktor menurunnya kinerja pegawai.
2. Kurangnya pengawasan dalam system kerja, sehingga terkesan pegawai bekerja dengan santai tanpa beban tugas dan terkesan menunda-nunda pekerjaannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.
3. Masih kurangnya rasa peduli dan saling membantu antar sesama pegawai.

4. Tidak semua pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat yang memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja.
5. Disiplin pegawai yang masih rendah dalam bekerja.
6. Adanya penundaan pekerjaan oleh pegawai yang mengakibatkan terjadinya ketidaktepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
7. Kurangnya kepuasan kerja pegawai sehingga mengakibatkan pegawai lalai dalam menyelesaikan tugasnya.
8. Hubungan atasan dan bawahan kurang harmonis dikarenakan sedikitnya interaksi yang terjadi antara pimpinan dan pegawai.
9. Adanya kesalahan yang diakibatkan kurangnya disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan.
10. Kurang efektifnya pengelolaan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Daerah Padang.

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencapai sasaran dan terarahnya dalam penulisan penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan variabel indenpenden Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2), Kinerja Pegawai (Y) dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Daerah Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, permasalahan yang dapat dirumuskan didalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Dinas Kearsipan dan Perpustakaan pada tahun 2022 ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Dinas Kearsipan dan Perpustakaan pada tahun 2022?
3. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan pada tahun 2022?
4. Apakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan pada tahun 2022?
5. Apakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan pada tahun 2022?
6. Apakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat pada tahun 2022 ?
7. Apakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat pada tahun 2022 ?

1.5 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat pada tahun 2022
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat pada tahun 2022
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat pada tahun 2022
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat pada tahun 2022
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat pada tahun 2022
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja dengan variabel intervening pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat pada tahun 2022
7. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat pada tahun 2022

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak antara lain:

1. Bagi ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening.

2. Bagi Organisasi

Sebagai pertimbangan dalam mengambil atau menentukan kebijakan dalam usaha meningkatkan dalam usaha meningkatkan dan mengelola sumber daya organisasi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Bagi Peneliti Lain

Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian selanjutnya, selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.

4. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu, terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.