

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Indonesia merupakan Negara dengan penduduk terpadat ke-4 di dunia. Melimpahnya penduduk disuatu Negara dapat menjadikan hal tersebut sebagai aset yang penting dalam pembangunan Negara tersebut. Jumlah penduduk yang banyak dapat dijadikan tenaga kerja dalam pembangunan. Namun jika aset tersebut tidak diolah dengan baik, hal tersebut juga bisa menjadi bencana bagi Negara tersebut. Masalah ketenagakerjaan di Indonesia sekarang ini sudah mencapai kondisi yang cukup memprihatinkan ditandai dengan jumlah pengangguran dan setengah pengangguran yang besar, pendapatan yang relatif rendah dan kurang merata. Menurut pengertian dari Badan Pusat Statistik, pengangguran adalah orang yang tidak mempunyai pekerjaan dan sedang mencari pekerjaan, orang yang tidak mempunyai pekerjaan dan sedang mempersiapkan sebuah usaha, orang yang tidak mempunyai pekerjaan dan tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak akan mendapatkan pekerjaan, orang yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi belum mulai bekerja.

Pengangguran umumnya disebabkan karena jumlah angkatan kerja atau para pencari kerja tidak sebanding dengan jumlah lapangan kerja yang ada yang mampu menyerapnya. Pengangguran seringkali menjadi masalah dalam perekonomian, karena dengan adanya pengangguran, produktivitas dan pendapatan masyarakat akan berkurang sehingga dapat menyebabkan timbulnya kemiskinan dan masalah-masalah sosial lainnya.

Negara Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki jumlah penduduk banyak. Untuk itu dibutuhkan tenaga kerja untuk membantu pemerintah. Tanpa adanya tenaga kerja, faktor produksi alam dan faktor produksi modal tidak dapat digunakan secara optimal. Kondisi di negara ini berkembang pada umumnya memiliki tingkat pengangguran yang jauh lebih tinggi dari angka resmi yang dikeluarkan oleh pemerintah. Hal ini terjadi karena ukuran sektor informal masih cukup besar sebagai salah satu lapangan kerja atau mencari nafkah bagi tenaga kerja tidak sedikit. Salah satu sektor informal tersebut dianggap sebagai katup pengaman bagi pengangguran. Masalah ketenagakerjaan di Indonesia sekarang ini sudah mencapai kondisi yang besar sehingga banyaknya pengangguran dan pendapatan yang relatif rendah dan kurang merata. Sumberdaya manusia yang memiliki keunggulan daya saing yang tinggi salah satu cara untuk mengambil keuntungan dari globalisasi manusia melakukan berbagai usaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya diantaranya dengan cara bekerja. Hubungan pekerjaan dan kerja sama yang baik antara pemerintah, industri pendidikan harus diarahkan untuk mengikatkan daya saing SDM.

Dalam organisasi terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya,

harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (**Johanda, 2020**). Tanpa kemampuan yang baik dari pegawai, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karena banyak pegawai yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari kinerja pegawai yang tidak maksimal.

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya kompensasi dan kesempatan pengembangan karier yang diberikan kepada para anggota organisasi. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja pegawai (**Ardianto, 2020**).

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi perusahaan atau lembaga instansi karena memiliki peran sebagai penggerak seluruh aktifitas dalam mengelola, mengatur, dan menjalankan kegiatan suatu perusahaan atau lembaga

instansi. Tenaga kerja atau pegawai yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang maka tingkat kinerja seorang pegawai dapat ditingkatkan secara signifikan. Cara agar kinerja seorang pegawai dapat ditingkatkan salah satunya adalah dengan meningkatkan kemampuan kerja pegawai, kemudian mencari pegawai yang berpengalaman dan meningkatkan kepuasan Kerja. Banyak lembaga atau instansi yang berkeyakinan bahwa meningkatkan kemampuan kerja dan meningkatkan kepuasan kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Sehingga Pemerintah harus mengembangkan sistem yang dapat menjamin kesejahteraan atau kemakmuran masyarakat dalam akses pendidikan yang berkualitas, teknologi yang memadai dan kemudahan investasi sehingga dapat membuka lapangan kerja. Sedangkan industri memiliki peran penting dalam kesempatan dan pelatihan kerja on-the-job training bagi masyarakat. Dengan adanya sinergi atau kerja sama pemerintah, industri pendidikan tentang pelatihan kerja masyarakat dan industri, diharapkan masyarakat akan mendapatkan manfaat dari pelatihan kerja sehingga dapat bersaing di era globalisasi. Masalah ketenagakerjaan merupakan masalah yang terus menerus menjadi masalah berkepanjangan yang disebabkan oleh ketidakmampuan ekonomi untuk menyerap pertambahan tenaga kerja yang cukup besar dan meningkat cukup tinggi setiap tahunnya.

Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan nasional sehingga diperlukan usaha

untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja² Untuk itu pemerintah membentuk dinas yang diperuntukan untuk mengatur segala urusan tentang tenaga kerja yang disebut dengan Disnaker (Dinas Tenaga Kerja). Yang mana mempunyai tugas dan fungsi pokok Penyelenggaraan kebijaksanaan ketenagakerjaan dibidang penempatan dan perluasan kerja, dibidang pelatihan dan produktivitas, dibidang hubungan industrial dan syarat kerja, di bidang pembinaan dan pengawasan norma kerja, norma keselamatan dan kesehatan kerja.

Revisi Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dilakukan dalam rangka menindaklanjuti Peraturan Gubernur Provinsi Sumatera Barat Nomor. 23 Tahun 2018 tentang Perubahan Rencana Strategis Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat dan Rancangan Perubahan Peraturan Daerah (Perda) Nomor 6 Tahun 2016 tentang RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021, telah disepakati bersama antara Pemerintah Daerah dengan Dewan Perwakilan Rakyat Provinsi Sumatera Barat dalam Sidang Paripurna tanggal 29 November 2017 dan Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 44 Tahun 2017 tentang Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, maka perlu menyusun Revisi Renstra Tahun 2016-2021 untuk menentukan arah, tujuan dan upaya- upaya yang akan dilakukan dan dicapai dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan. Pembangunan Ketenagakerjaan sebagai bagian dari pembangunan daerah memiliki peran yang sangat penting untuk menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, khususnya pada aspek human capital dalam pembangunan Provinsi Sumatera Barat.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat sebagai salah satu unsur penyelenggara pemerintahan daerah, berkewajiban untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya dalam mengelola segala sumber daya yang dimiliki dan dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Berdasarkan pengamatan dalam beberapa bulan terakhir, terdapat fenomena pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat mengenai sumber daya manusianya. Terkait dengan pengembangan karir, dimana masih adanya kesenjangan dalam pemanfaatan peluang karir. Fenomena tersebut dapat tercermin pada keikutsertaan dalam kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat melalui pelatihan kerja yang masih kurang.

Terkait dengan Pelatihan Tenaga Kerja dan Kinerja Pegawai yang masih belum optimal, dimana masih rendahnya realisasi program Pelatihan Tenaga Kerja dan Kinerja Pegawai sehingga belum sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan. Selanjutnya, Terkait dengan kepuasan kerja, yaitu masih kurang optimalnya kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaannya. Dimana, kelembagaan usaha yang sudah ada pada kawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat belum terkelola secara optimal oleh perusahaan sehingga menyebabkan kepuasan pegawai masih belum rendah.

Berikut ini tabel untuk melihat Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2023:

Tabel 1. 1

Data Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatnya kualitas tenaga kerja	Persentase tenaga kerja yang kompeten	35,72%	21,50%	60,19%
2	Meningkatnya serapan tenaga kerja	Persentase serapan tenaga kerja	36,01%	28,23%	78,39%
3	Meningkatnya hubungan industrial	Persentase penyelesaian kasus ketenagakerjaan	62,87%	44,27%	70,41%
4	Berkembangnya kawasan transmigrasi	Indeks perkembangan satuan permukiman transmigrasi (IPSP)	40%	35,89%	89,72%
		Indeks perkembangan kawasan transmigrasi (IPK Trans)	72,08%	52,08%	72,25%
5	Meningkatnya akuntabilitas kinerja organisasi	Nilai akuntabilitas kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD)	78%	56,26%	72,12%
6	Meningkatnya kualitas pelayanan organisasi	Tingkat kepuasan terhadap pelayanan organisasi	81,67%	73,02%	89,40%

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat tahun 2023 pada sasaran strategis Meningkatkan kualitas tenaga kerja pada indikator Persentase tenaga kerja yang kompeten dengan target 35,72% terealisasi 21,50% dengan capaian 60,19%. Sasaran strategis Meningkatkan serapan tenaga kerja pada

indikator Persentase serapan tenaga kerja dengan target 36,01% terealisasi 28,23% dengan capaian 78,39%. Sasaran strategis Meningkatnya hubungan industrial pada indikator Persentase penyelesaian kasus ketenagakerjaan dengan target 62,87% terealisasi 44,27% dengan capaian 70,41%. Sasaran strategis Berkembangnya kawasan transmigrasi pada indikator Indeks perkembangan satuan permukiman transmigrasi (IPSP) dengan target 40% terealisasi 35,89% dengan capaian 89,72%, kemudian pada indikator Indeks perkembangan kawasan transmigrasi (IPK Trans) dengan target 72,08% terealisasi 52,08% dengan capaian 72,25%. Sasaran strategis Meningkatnya akuntabilitas kinerja organisasi pada indikator Nilai akuntabilitas kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dengan target 78% terealisasi 56,26% dengan capaian 72,12%. Sasaran strategis Meningkatnya kualitas pelayanan organisasi pada indikator Tingkat kepuasan terhadap pelayanan organisasi dengan target 81,67% terealisasi 73,02% dengan capaian 89,40%.

Maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat tahun 2023 belum tercapai sesuai target yang ditetapkan. Dimana hal ini terindikasi oleh kemampuan kerja yang masih belum optimal, dimana dengan banyaknya pegawai yang tidak memiliki kemampuan kerja yang bagus akan berdampak pada kinerjanya, karena untuk mencapai suatu kinerja yang bagus membutuhkan kemampuan kerja yang bagus. Lingkungan Kerja yang masih kurang nyaman dan belum sesuai keinginan pegawai, karena dengan rendahnya Lingkungan Kerja pegawai membuat pegawai bingung dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain kemampuan kerja yang masih

belum optimal dan masih rendah Lingkungan Kerja pada pegawai ada Kepuasan Kerja yang masih belum maksimal, disisi lain keterampilan dalam melakukan kerja masih kurang bagus yang menyebabkan kinerja pegawai tidak tercapai sesuai target, ditambah lagi tanggung jawab yang masih belum maksimal menyebabkan kinerja pegawai tidak maksimal, ditambah latar belakang, lalu faktor dukungan organisasi yang masih kurang menyebabkan kinerja pegawai menurun. Faktor psikologis yang kurang, dan semangat kerja pegawai yang masih rendah namun komitmen organisasi sudah cukup optimal.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Salah satunya kemampuan kerja, dimana kemampuan kerja merupakan berbagai segi dinamis, determinasi untuk membangun, dan juga karakteristik individu yang telah secara sistematis dan berkorelasi negatif dengan usia, dan juga secara sistematis berkorelasi positif dengan kualitas kehidupan kerja, kualitas hidup, produktivitas dan kesejahteraan umum (**Handayani et al., 2021**).

Kemampuan adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung kinerja pegawai, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Kemampuan semakin penting karena manajer memberikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka dapat bekerja dengan hasil yang maksimal (**Bakri, 2021**).

Menurut **(McClelland dalam Fikri,S.L., & Begawati, N. 2020)**. Mendefinisikan kemampuan kerja sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Kemampuan kerja adalah keadaan tertentu yang ada pada diri seseorang yang dilakukan secara maksimal dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan agar pekerjaan tersebut berdaya dan berhasil guna **(Blanchard dan Hersey dalam Diah Ayu, 2020)**

Memberikan kemampuan pada masing-masing pegawai, manajer harus mengetahui motif dan kemampuan yang diinginkan pegawai. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*uncocious needs*), berbentuk materi atau nonmateri, baik kebutuhan jasmani maupun rohani.

Selain kemampuan kerja, Lingkungan Kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dimana **(Sihaloho & Siregar, 2019)** menyatakan Lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan memengaruhi Karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Manfaat Lingkungan Kerja sangat berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja ibarat rumah kedua bagi pegawai. Suasana yang kondusif akan memberikan rasa nyaman dan aman, sehingga karyawan pun dapat bekerja secara optimal. Lingkungan yang nyaman dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan motivasi dalam bekerja. Lingkungan kerja yang aman dan sehat tentu dapat membantu pekerja dalam meningkatkan efisiensi dan produktifitas dalam melaksanakan bekerja. Namun sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak terorganisasi dengan baik serta banyak faktor yang berbahaya maka pekerja akan menimbulkan efek buruk bagi pekerja.

Kemudian selain Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. **(Mujiatun et al., 2019)** menjelaskan memberikan definisi Kepuasan Kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan semacamnya.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh **(Mangkunegara dalam Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019)** bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Penelitian yang dilakukan oleh **(Bakri, 2021)** *The Effect of Work Ability and Work Motivation on Employee performance*. Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Kemampuan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Kurniawan & Rimas, 2021)** *The Effect of Work Environment, Motivation, and Work Environment on Employee performance*. Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa lingkungan kerja, motivasi dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Wijaya et al., 2021)** Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Marlapa & Mulyana, 2020)** *The Effect of Work Ability and Work Motivation on Employee performance with Job satisfaction as Interviening Variabels*. Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Kemampuan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja memediasi Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan

maupun kondisi diri sendiri. Kepuasan kerja sendiri merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seperti interaksi dengan rekan kerja atau atasan. **(Widodo dalam Nurhandayani, A. (2022)).**

Maka penulis tertarik mengangkat permasalahan tersebut untuk dilakukannya penelitian dengan judul **Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka terdapat beberapa permasalahan, dan diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja yang masih belum optimal menyebabkan kinerja pegawai tidak tercapai sesuai target.
2. Masih belum sesuainya Lingkungan Kerja pada pegawai yang berdampak pada kinerja pegawai.
3. Kepuasan Kerja masih belum optimal menyebabkan kinerja pegawai menurun.
4. Keterampilan melakukan kerja yang masih kurang bagus menyebabkan kinerja pegawai kurang.
5. Tanggung jawab yang masih belum maksimal menyebabkan kinerja pegawai tidak tercapai maksimal.
6. Disiplin kerja yang masih rendah dapat menyebabkan kinerja pegawai kurang.

7. Faktor dukungan organisasi yang kurang menyebabkan kinerja pegawai rendah.
8. Kerja sama antara anggota organisasi yang belum optimal akan membuat menurunnya kinerja pegawai.
9. Semangat kerja yang masih rendah akan membuat menurunnya kinerja pegawai.
10. Keterampilan kerja pegawai yang belum optimal akan berdampak pada Kinerja pegawai.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka penulis perlu membatasi masalah yang diteliti dengan Kemampuan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel bebas, Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat (Y) dan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat?
2. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat?
3. Bagaimana Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat?

4. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat?
5. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat?
6. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja memediasi Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat?
7. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja memediasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Bertolak dari permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, ada beberapa tujuan yang hendak dicapai oleh penulis, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.
6. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah Kepuasan Kerja mampu memediasi Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.
7. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah Kepuasan Kerja mampu memediasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat member kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Berguna untuk menambah dan memperdalam ilmu tentang Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang ada di lapangan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan memberikan nilai tambah berupa pengetahuan dan wawasan mengenai Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini bisa menjadi dasar penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.