

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Fungsi organisasi yang dijalankan dengan benar oleh sumber daya manusia yang ada pada organisasi akan mampu menunjang kinerja dan meningkatkan produktivitas organisasi tersebut. Kegiatan organisasi berjalan begitu dinamis, dimana kekuatan internal dan eksternal cenderung telah mendorong terjadinya perubahan terhadap peraturan yang ditetapkan sebelumnya. Berkenaan dengan hal itu, sebagai konsekuensinya organisasi harus memperhatikan kualitas sumber daya manusia sehingga mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Manajemen SDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi organisasi agar tujuan dapat dicapai secara optimal. Manajemen SDM menjadi bagian dari ilmu manajemen (*management science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan proses operasional organisasi (Muryani, 2022).

Dalam sebuah instansi atau organisasi peran sumber daya manusia merupakan hal yang begitu penting dalam menentukan keefektifan berjalan nya suatu perusahaan. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam organisasi yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang. Pada era ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang.

Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai harus selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, perilaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif merupakan kunci kearah peningkatan kinerja pegawai sehingga dibutuhkan suatu kebijakan organisasi untuk penggerak pegawai agar mampu bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Produktivitas merupakan tolak ukur suatu perusahaan untuk mengukur kinerja pegawai (Priansa, 2021).

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah organisasi. Fungsi organisasi dalam sebuah organisasi di pegang penuh oleh sumber daya manusia. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang baik akan mampu menjalankan fungsi organisasi perusahaan dengan baik pula. Fungsi organisasi yang di jalankan dengan benar oleh sumber daya manusia yang ada pada organisasi akan mampu menunjang kinerja dan meningkatkan produktifitas organisasi tersebut. Saat ini manajemen SDM berubah dan fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategik dalam organisasi, dengan kata lain fungsi SDM lama menjadi lebih bersifat strategik. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam proses mencapai tujuan perlu adanya evaluasi pencapaian kinerja pegawai.

Menurut (Fatimah, 2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kemampuan dan Motivasi. Menurut (Suryanto, 2022) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengetahuan, keterampilan (*skill*), kompetensi, kompensasi, motivasi, kepemimpinan, semangat, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya dimiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaannya yang berasal dari organisasi. Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh individu melalui proses dari organisasi atau perusahaan yang dapat diukur secara konkrit dan dibandingkan melalui standar yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi tersebut.

Pada dasarnya dampak kinerja pegawai bagi perusahaan yaitu untuk perkembangan dan kemajuan organisasi. Perkembangan dan kemajuan organisasi meliputi perkembangan teknologi industri serta kemajuan dalam bidang operasional organisasi. Selain itu dampak utama kinerja pegawai bagi organisasi

yaitu pencapaian tujuan organisasi. Organisasi akan selalu berupaya meningkatkan kinerja pegawainya untuk mendapatkan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari organisasi tercapai. Dengan tercapainya tujuan dari perusahaan maka akan mampu mensejahterakan pegawainya.

Hal yang di penting dalam kinerja pegawai yaitu kualitas, kuantitas ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Kualitas kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas keterampilan dan kemampuan pegawai. Kuantitas kerja yang merupakan jumlah yang di hasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan. Ketepatan waktu tingkat aktivitas di selesaikan padaawal waktu yang di tentukan. Efektivitas tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Kemandirian tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Kesuksesan seorang pegawai dalam kerjanya bisa dijelaskan melalui penilaian pegawai terhadap hasil mereka saat dikontrol secara internal atau eksternal. Karyawan yang terkontrol secara internal akan lebih puas dengan pekerjaannya, dikarenakan pegawai tersebut beranggapan bahwa penyebab dan akibat suatu kejadian berada dalam kendali mereka. Pegawai ini merasa kehidupan mereka dikendalikan oleh perilaku, keahlian dan kemampuan mereka sendiri. Sebaliknya, pegawai yang terkontrol secara eksternal merasa penyebab dan akibat suatu peristiwa berada di luar kendali mereka dan memandang

penyebab kejadian berasal dari lingkungan luar, sehingga menurunkan kinerja pegawai itu sendiri.

Setiap pekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya (Edhie Rachmad, 2022).

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai diantaranya pengembangan sumber daya manusia dan semangat kerja. Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan pendekatan strategis dan menyeluruh untuk mengelola orang, budaya tempat kerja, dan lingkungan untuk secara efektif berkontribusi dan produktif pada tujuan dan sasaran organisasi. Pengembangan sumber daya manusia memiliki peran yang vital dalam upaya

mengarahkan, mendorong, memotivasi peningkatan/pengembangan kemampuan dan keterampilan para pegawai yang diimplementasikan pada pekerjaannya untuk mencapai keefektifan sumber daya manusia dalam organisasi (Sidjabat, 2021).

Dampak kinerja bagi organisasi yaitu untuk perkembangan dan kemajuan organisasi tersebut. Perkembangan kemajuan organisasi meliputi perkembangan teknologi industri serta kemajuan dalam bidang operasional organisasi. Selain itu dampak utama kinerja bagi organisasi yaitu pencapaian tujuan organisasi. Organisasi akan selalu berupaya meningkatkan kinerja individu untuk mendapatkan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari organisasi tercapai. Dengan tercapainya tujuan dari organisasi maka akan mampu mensejahterakan anggotanya. Hal yang di penting dalam kinerja yaitu kualitas, kuantitas ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Kualitas kerja di ukur dari persepsi individu terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas keterampilan dan kemampuan individu. Kuantitas kerja yang merupakan jumlah yang di hasillkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan. Ketepatan waktu tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan. Efektivitas tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Kemandirian tingkat seorang individu yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Kinerja merupakan keberhasilan seorang individu dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang baik dari individu dapat dilihat dari kemampuan seorang individu dalam memahami

dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga dalam bekerja mendapatkan hasil yang optimal dan memuaskan.

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat kehadiran. Penilaian kinerja adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu (Sudiri, 2022). Dengan demikian penilaian kinerja merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya, di dalam dunia usaha yang berkompetisi dalam tataran global, maka pegawai sangat memerlukan kinerja yang tinggi.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan agar pegawai bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Pemberian motivasi terhadap pegawai dapat meningkatkan kinerja sehingga mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Tugas setiap manajer untuk memastikan bahwa pegawai memiliki derajat motivasi yang tinggi, dengan cara memberikan insentif moneter maupun non moneter. Pegawai yang termotivasi tinggi memiliki produktivitas kerja dan kinerja yang tinggi. Menurut (Sudiri, 2022) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan agar karyawan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Pemberian motivasi terhadap pegawai dapat meningkatkan kinerja sehingga mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan agar pegawai bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Pemberian motivasi terhadap pegawai dapat meningkatkan kinerja sehingga mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Tugas setiap manajer untuk memastikan bahwa pegawai memiliki derajat motivasi yang tinggi, dengan cara memberikan insentif moneter maupun non moneter. Pegawai yang termotivasi tinggi memiliki produktivitas kerja dan kinerja yang tinggi. Motivasi berkaitan dengan kemauan untuk berjuang/berusaha ketingkat yang lebih tinggi menuju terjadinya tujuan organisasi dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam memenuhi kebutuhan pribadi.

Work-life balance merupakan faktor penting bagi tiap pegawai, agar pegawai memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarganya dan seimbang dalam pekerjaan. *work-life balance* meliputi sumber daya pada perawatan orang tua dan anak, perawatan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan, dan relokasi dan lain-lain. Dimana banyak perusahaan menawarkan program *family-friendly benefits* yang dibutuhkan karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan, yang termasuk *flextime*, *job sharing*, *telecommunicating* dan lain-lain.

Work-life balance merupakan suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Dimana *work-life balance* dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan dalam pandangan perusahaan *work-life balance* adalah tantangan untuk

menciptakan budaya yang mendukung di organisasi dimana pegawai dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja.

Keterlibatan kerja merupakan sebagai proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas pegawai dan dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen bagi suksesnya suatu organisasi. Keterlibatan kerja terjadi jika anggota organisasi menempatkan dirinya dalam peran fisik, kognitif, dan emosional selama kinerja peran (pekerjaan). Keterlibatan mental dan emosional orang-orang dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok dan berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan itu. Konsep keterlibatan kerja didasari oleh teori motivasi Maslow yang menyatakan bahwa individu akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan akan harga dirinya dengan menjadi terlibat dalam pekerjaannya. Terkait dengan hal tersebut, konsep teori ini memandang bahwa keterlibatan yang dimaksud adalah keterlibatan pegawai akan tugas kerjanya, keterlibatan pegawai dalam perannya di organisasi dan dedikasi pegawai pada pekerjaan yang ditekankan pada aspek harga dirinya (Awalia, 2021).

Keterlibatan kerja sangat penting bagi efektivitas kerja pegawai dan diperlukan untuk meningkatkan produktifitas sebuah perusahaan. Pentingnya peran pekerjaan bagi pegawai berhubungan dengan keyakinannya bahwa pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan mereka, misalnya kebutuhan untuk jenjang karir dan kebutuhan akan gaji yang besar. Pegawai dengan keterlibatan kerja yang tinggi akan benar-benar peduli dengan pekerjaannya dan menunjukkan perasaan solidaritas yang tinggi misalnya menyumbangkan ide untuk kemajuan

pekerjaannya, dengan senang hati menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal karena merasa pekerjaan merupakan bagian dari hidupnya. Sebaliknya pegawai dengan keterlibatan kerja yang rendah akan merasa kurang peduli terhadap pekerjaannya.

Dunia kerja khususnya organisasi mempunyai sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Organisasi tidak akan mempunyai arti tanpa kehadiran sosok manusia yang menjadi pusat sumber inspirasi dari aktivitas suatu organisasi. Dalam sebuah organisasi, pegawai mempunyai peranan penting dalam pencapaian suatu tujuan organisasi. Organisasi yang bertujuan untuk berkembang seharusnya tidak mengabaikan pengembangan pegawai. Pengembangan pegawai sangat penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara perusahaan yang sejenis. Kualitas pegawai sangat berpengaruh pada keberhasilan suatu program atau penyelesaian suatu pekerjaan. Semakin bagus kualitas pegawai, semakin tinggi tingkat keberhasilan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan proses pengembangan sumber daya manusia (Priansa, 2021).

Objek penelitian ini yaitu pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Sumatera Barat, yang bergerak di bidang pemerintahan Kota Padang. Kegiatan yang dilakukan adalah sebagai penyelenggara urusan pendidikan pemerintahan yang menjadi kewenang otonom. Kinerja pegawai yang baik dan sesuai standar pemerintahan akan mendapat kepercayaan dan penghargaan dari pemerintah Kota Padang khususnya Kantor Dinas pendidikan Kota Padang. Beberapa

masalah yang biasa terjadi diperusahaan berasal dari sumber daya manusia diperusahaan tersebut yang kurang optimal dalam bekerja sehingga menyebabkan kinerja menurun dan tidak dapat mencapai target. Kecenderungan penurunan kinerja pegawai salah satunya diakibatkan oleh perilaku, sifat atau karakter karyawan salah satunya kurang baik seperti malasnya dalam bekerja, kurangnya disiplin, tidak memanfaatkan waktu bekerja dengan seefisien mungkin dan lain-lain. Hal ini disebabkan karena kurangnya motivasi dalam diri pegawai dan rendahnya motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawannya sehingga dapat mengakibatkan penurunan kinerja pegawai, pernyataan tersebut didasarkan pada data realisasi pencapaian kinerja pegawai kantor dinas pendidikan disajikan pada table 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Data Realisasi Pencapaian Kinerja
Kantor Dinas Pendidikan

No	Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Persentase (%)
1.	Meningkatnya akses dan pemerataan pendidikan	1. Angka partisipasi murni SMA/SMK/MA/SMA/LB/Paket C	74,6	73,19	98,1%
		2. Angka partisipasi kasar SMA/SMK/MA/SMA/LB/Paket C	98,03	93,47	95,34%
2.	Meningkatnya integritas peserta didik	Indek Integritas Peserta Didik	85	85	100%
3.	Meningkatnya pemerataan dan kualitas pendidikan	1. Angka kelulusan SMA/MA/LB/Paket C	98,5	91,11	92,49%
		2. Angka kelulusan SMK	99,12	92,27	93,08%

Sumber: Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang

Dari tabel 1.1 diatas terlihat bahwa akses dan pemerataan pendidikan angka partisipasi murni SMA/SMK/MA/SMA/LB/Paket C dengan target 74,6

realisasi 73,19 dengan persentase 98,1% sedangkan pada Angka partisipasi kasar SMA/SMK/MA/SMA/LB/Paket C target 98,03 realisasi 93,47 dengan persentase 95,34%. Meningkatnya integritas peserta didik dengan indikator indek integritas peserta didik target 85 realisasi 85 dengan persentase 100%. Meningkatnya pemerataan dan kualitas pendidikan pada angka kelulusan SMA/MA/LB/Paket C target 98,5 realisasi 91,11 dengan persentase 92,49% serta angka kelulusan SMK target 99,12 realisasi 92,27 dengan persentase 93,08%. Dapat disimpulkan kinerja karyawan tidak optimal disinyalir disebabkan oleh *work life balance* dan *employe performance* melalui *motivation*.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Asari, 2022) yang menyatakan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Rahma et al., 2022) yang menyatakan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Mardiani, 2021) yang menyatakan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Kholifah & Fadli, 2022) yang menyatakan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wokas & Dotulong, 2022) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Lombogia & Lumantow, 2022) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang

dilakukan oleh (Amalia & Novie, 2023) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Setyawan et al., 2021) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rahman & Anwar, 2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (As'ad, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Jahroni, 2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Caissar et al., 2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“pengaruh *work life balance* dan *employee engagement* terhadap *employee performance* dengan *motivation* sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Kepemimpinan yang tidak efektif dalam bekerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.

2. Kepuasan kerja yang relatif masih rendah sehingga menyebabkan kinerja pegawai tidak optimal pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.
3. Pengembangan pegawai yang belum mampu meningkatkan kemampuan dalam menunjang kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.
4. Kompensasi yang diterima masih belum sesuai dengan harapan pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.
5. Pegawai tidak memperoleh kepuasan dalam bekerja maka tidak bisa mencapai sugesti positif dari psikologisnya pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.
6. Motivasi kerja yang masih rendah dimiliki pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.
7. Adanya hubungan yang pasif antara atasan dan pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.
8. Belum adanya kepuasan yang seimbang antara pribadi dengan organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.
9. Motivasi terhadap kinerja karyawan dari perusahaan yang masih belum maksimal pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.
10. Pemberian kompensasi yang tidak tepat kepada pegawai yang berprestasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus tidak menyimpang dari apa yang di harapkan maka penulis membatasi variabel dependen yaitu *employee performance* (Y), variabel indenpenden yaitu *work life balance* (X₁) dan *employee engagement* (X₂) serta variabel intervening *motivation* (Z) kemudian dengan objek penelitian pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap *motivation* pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang?
2. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap *motivation* pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang?
3. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap *employee performance* pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang?
4. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap *employee performance* pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang?
5. Bagaimana pengaruh *motivation* terhadap *employee performance* pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang?
6. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap *employee performance* pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang melalui *motivation*?
7. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap *employee performance* pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang melalui *motivation*?

1.5 Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengukur, mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh *work life balance* terhadap *motivation* pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.
2. Pengaruh *employe engagement* terhadap *motivation* pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.
3. Pengaruh *work life balance* terhadap *employe performance* pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.
4. Pengaruh *employe engagement* terhadap *employe performance* pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.
5. Pengaruh *motivation* terhadap *employe performance* pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.
6. Pengaruh *work life balance* terhadap *employe performance* pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang melalui *motivation*.
7. Pengaruh *employe engagement* terhadap *employe performance* pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang melalui *motivation*.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang
Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan SDM juga sebagai bahan pertimbangan untuk pimpinan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Kota Padang dalam melakukan pengambilan keputusan untuk tercapainya tujuan yang di inginkan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan serta sebagai bahan bacaan yang bermanfaat selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.

3. Bagi Penulis

Sebagai implementasi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.