

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen sentral dari setiap organisasi dan terlepas dari bentuk dan tujuannya, organisasi didasarkan pada berbagai visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia, dan dalam melaksanakan visi, misi, dan tujuan itu dikelola, diarahkan, dan diurus oleh manusia. Oleh karena itu, manusia merupakan elemen strategis dalam semua kegiatan kelembagaan/organisasi. Sebagian besar organisasi di seluruh dunia berupaya untuk mengalokasikan lebih banyak sumber daya manusia mereka daripada struktur modal, karena mereka percaya bahwa pegawai adalah dasar yang signifikan untuk meningkatkan keuntungan mereka dan mencapai kesuksesan dalam pencapaian kinerja organisasi. (Larasati, 2018).

Di era globalisasi, manajemen yang berpusat pada SDM (Sumber Daya Manusia) menarik perhatian. Hal ini didasarkan pada kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta kecepatan transfer informasi yang tidak lagi dapat diatasi dengan metode tradisional yang lambat dan keras. Tentu, sangat dibutuhkan orang yang bisa berpikir untuk maju, cerdas, inovasi, dan mampu berkarya dengan semangat yang tinggi dalam menghadapi perkembangan zaman. Apalagi saat ini Indonesia merupakan salah satu bangsa yang memiliki potensi besar untuk terus berkembang, terutama dalam sektor Ketenagakerjaan. Seperti telah kita ketahui bersama bahwa daya saing sumber daya manusia Indonesia masih tertinggal dari beberapa negara di

dunia. Selain itu, situasi pandemi Covid-19 mau atau tidak mau telah memberikan tekanan yang besar bagi organisasi. Dengan demikian, organisasi harus mampu melakukan pemeliharaan dan pengelolaan terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki dalam peningkatan kinerja.

Di dalam keberhasilan organisasi, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang semakin penting, karena berhasil atau tidak berhasilnya suatu organisasi dalam kebutuhan serta mencapai suatu tujuan tergantung pada keberhasilan yang didapat dari sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan kewajiban. Sebagaimana menurut (Hidayah & Tobing, 2018) bahwa *“Role of Human Resources in an organization is a very important determinant for the effectiveness and success of the organization in achieving its goals. The success of an organization is determined by the success in the performance of their employees”*. Artinya, peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangatlah penting untuk efisiensi dan kesuksesan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Kesuksesan organisasi ditentukan dari keberhasilan kinerja yang diperoleh pegawai. Lebih lanjut (Michael, 2017) mengatakan bahwa kekuatan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi semakin disadari keberadaannya sehingga manusia dipandang sebagai aset terpenting dari berbagai sumber daya dalam organisasi. Kuatnya posisi manusia dalam organisasi melebihi sumber daya lainnya seperti material, metode, uang, mesin, dan pasar. Akan tetapi, kita harus ingat pada konsep Manajemen Sumber Daya Manusia bahwa manusia itu bukanlah mesin atau alat, sehingga dalam Manajemen Sumber Daya

Manusia ini kita tahu bagaimana cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki manusia, sehingga bisa mencapai yang diinginkan dalam suatu organisasi/kelembagaan dimana ia bekerja. Untuk itu, faktor sumber daya manusia perlu mendapatkan prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatannya sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi, maka sangat diperlukan manajemen yang tepat dalam mengatasi permasalahan yang mungkin terjadi berkaitan dengan sumber daya manusia dengan tujuan agar kinerja pegawai terus mengalami peningkatan.

Menurut (Hidayah & Tobing, 2018) bahwa *“Employee performance has always been a major challenge in the management of the organization and adopting an effective way to motivate employees to achieve and provide a higher job performance and enhance the competitiveness of the organization is the primary goal of any business organization”*. Artinya, kinerja pegawai selalu menjadi tantangan utama dalam pengelolaan organisasi dan mengadopsi cara yang efektif untuk memotivasi pegawai untuk mencapai dan memberikan kinerja pekerjaan yang lebih tinggi dan meningkatkan daya saing organisasi adalah tujuan utama dari setiap organisasi bisnis. Kinerja pegawai merupakan hal yang signifikan salah satunya faktor dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Efektivitas dan efisiensi organisasi tergantung pada seberapa efektif dan efisien pegawai dalam organisasi.

Menurut (Damayanti, Hanafi, & Cahyadi, 2018) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing

dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Hasibuan dalam (Muslimin, 2020, p. 102) menyatakan bahwa kinerja seseorang merupakan ukuran seberapa baik manusia melakukan tugas.

Sedangkan Mathis and Jackson dalam (Badrianto & Ekhsan, 2020) mengatakan bahwa “*Performance is basically what employees do or don't do in carrying out their work*”. Artinya, kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, kinerja merupakan hal yang penting bagi suatu organisasi, institusi atau perusahaan. Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja di sini maksudnya segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Kepribadian merupakan salah satu faktor penting yang memungkinkan organisasi melihat kinerja pegawainya. Karena kepribadian individu menentukan hasil pekerjaannya. Kepribadian akan tergambar dari latar belakang kebiasaan pegawai dalam kehidupannya sehari-hari terutama dalam tanggung jawabnya dalam menyelesaikan tugas dari organisasi. Artinya kepribadian mencerminkan perilaku sikap orang tersebut dalam beraktivitas atau bertindak, mengetahui, dan berpikir dalam sebuah organisasi. (Montolalu, Kawet, & Nelwan, 2016). Sebagaimana dari hasil penelitian Murty dalam (Kawiana, Dewi, Martini, & Suardana, 2018) mengatakan bahwa “*It is concluded that in assessing the high level of employee*

performance. It can be seen from how much personality given to an employee in the company. The persons who have a high personality towards their work tends to do a job well and maximally". Artinya, saat mengevaluasi kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari seberapa besar kepribadian individu di organisasi tersebut. Orang yang memiliki kepribadian yang tinggi terhadap pekerjaannya cenderung melakukan pekerjaannya dengan baik dan melakukan yang terbaik. Berdasarkan pendapat tersebut, biasanya hal ini akan terlihat pada lingkungan pekerjaan bagaimana cara pegawai bersosial, bertutur kata baik terhadap atasan, sesama pegawai maupun bawahan, serta bagaimana sikap pegawai dalam mematuhi peraturan berlaku dalam organisasi.

Dalam pencapaian kinerja pegawai ada kepala atau atasan yang bertanggung jawab atas pegawainya dan menjalin hubungan baik dengan semua bawahan. Sebagaimana menurut (Nurun Nabi & Dip TM, 2017) bahwa "*Motivation is actually a combination of factors that operate within each individual and requires a combination of approaches*". Artinya, motivasi merupakan kombinasi dari faktor-faktor individu yang mendorongnya bekerja dan dalam hal ini dibutuhkan adanya pendekatan yang mendorong motivasi tersebut. Jadi, pegawai bekerja lebih lama dan lebih keras menggunakan usahanya dalam pencapaian kinerja mereka yang lebih baik dan terus meningkat, seorang kepala atau atasan sangat dituntut untuk bisa memberikan motivasi untuk mendorong pegawainya dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam mencapai visi dan misi dari organisasi. Sebagaimana,

menurut (Dewi, 2018) bahwa produktivitas dan kinerja pegawai meningkat tak terpisahkan kontrol optimal dari atasan atau kepala dari organisasi dalam memberikan perhatian atau motivasi dalam pemenuhan hak-haknya, hal ini berarti motivasi kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian (Nurun Nabi & Dip TM, 2017) menyatakan bahwa *“An employee's ability only partially determines his output or productivity. he other major determinant is his motivation level”*. Artinya, kemampuan hanya sebagian yang menentukan kinerja dan produktivitas. Penentu utama yaitu motivasi kerja. Sebagaimana menurut Jones and George dalam (Nurun Nabi & Dip TM, 2017) bahwa *“Employee motivation plays a vital role in the management ield; both theoretically and practically. It is said that one of the important functions of human resource manager is to ensure job commitment at the workp lace, which can only be achieved through motivation. here is general agreement that people are motivated in situations where they can participate, they can feel accomplishment and receive recognition for their work, where the communication is frequent and there are opportunities for career and knowledge growth”*. Inti dari keterangan tersebut, yaitu motivasi pegawai memainkan peranan penting dalam manajemen baik secara teoritis maupun praktis. Dikatakan sebagai salah satu fungsi manusia yang paling penting, manajer sumber daya manusia memastikan komitmen pekerjaan di tempat kerja, yang hanya dapat dicapai melalui motivasi. Dalam hal ini orang termotivasi dapat dilihat dari situasi dimana mereka dapat berpartisipasi, mereka dapat merasakan pencapaian dan menerima pengakuan untuk

pekerjaan mereka, di mana komunikasi sering terjadi dan ada peluang untuk karir dan pertumbuhan pengetahuan.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap atau perasaan umum seorang individu terhadap pekerjaannya, gaji, kesempatan promosi, atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain. Sebagaimana Keith Davis, Wexley dan Yukl dalam (Sunuharjo & Ruhana, 2016) mengatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah, gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, dan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan”.

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnely dalam (Badrianto & Ekhsan, 2020) bahwa “*Stated that job satisfaction is someone's attitude towards their service, that attitude comes from their perception of their work*”. Artinya, kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pelayanannya, sikap itu datang dari persepsi mereka tentang pekerjaan mereka. Jadi, kepuasan kerja merupakan hal penting yang dapat membangun psikologi organisasi karena kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif khususnya dalam pencapaian kinerja pegawai. Sementara tingkat

kepuasan kerja yang rendah akan menjadi ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi secara cepat atau lambat.

Setiap organisasi, institusi, atau perusahaan apapun bentuknya dan jenisnya, yang menjadi tuntutan organisasi, institusi atau perusahaan tersebut terhadap anggotanya yaitu komitmen pegawai terhadap organisasi di tempat bekerja. Menurut (Sapitri & Suryalena, 2016) komitmen organisasi merupakan aspek penting dalam mengukur kecenderungan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen juga dikatakan sebagai rasa mengenal dan hubungan orang yang relatif kuat dalam suatu organisasi. Defenisi lain mengatakan bahwa “*Organizational commitment as the degree to which employees believe and accept the organization's goals and will stay or not will leave it*”.(Renyut, Modding, & Bima, 2017). Artinya, komitmen organisasi sebagai sejauh mana karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi dan akan bertahan atau tidak akan meninggalkannya.

Komitmen pegawai yang tinggi akan menunjukkan sikap yang berbeda dengan mereka yang memiliki komitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi mengarah pada produktivitas kerja, akan mengurangi ketidakhadiran dalam bekerja, dan *turnover* yang lebih rendah. Komitmen yang tinggi membuat orang peduli pada nasib organisasi dan berusaha untuk meningkatkan kinerja organisasi lebih baik lagi sehingga dapat menghindari potensi penurunan kinerja. Sebagaimana menurut (Sapitri & Suryalena, 2016) bahwa tujuan dari komitmen organisasi yaitu untuk memperbaiki kesalahan yang terjadi agar tidak selalu terulang kembali. Komitmen organisasi yang

baik dapat meningkatkan produktivitas dan disiplin karyawan, serta membuat karyawan tetap bertanggung jawab atas apa yang mereka lakukan setiap saat. Jadi komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan beberapa teori di atas, dalam organisasi tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka peningkatan kinerja. Jalannya organisasi atau perusahaan pasti akan diwarnai perilaku atau kepribadian individu yang berkepentingan dalam organisasi tersebut. Faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu kepribadian, motivasi kerja, dan kepuasan serta komitmen organisasi yang menjadi faktor mediasi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menurut (Nurun Nabi & Dip TM, 2017) dengan judul *Impact of Motivation on Employee Performances: A Case Study of Karmasangsthan Bank Limited, Bangladesh* mengatakan terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan jika karyawan termotivasi secara positif, akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan secara drastis untuk mencapai tujuan sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian menurut (Kawiana et al., 2018) dengan judul *The Influence of Organizational Culture, Employee Satisfaction, Personality, and Organizational Commitment towards Employee Performance at Bank Perkreditan Rakyat (BPR) in Bali* mengatakan terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi,

kepuasan karyawan, kepribadian dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Mengenai pengaruh kepribadian, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Penulis akan mendeskripsikan fenomena dan penyebab fenomena yang mengenai kinerja pegawai beserta data pendukung berkaitan dengan kepribadian, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Berikut ini diperoleh data mengenai pengukuran capaian kinerja pegawai pada Biro Kesra di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat yang dilihat dari realisasi kinerja pegawai dalam tahun 2020 terlihat pada tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1. 1
Realisasi Capaian Kinerja Pegawai Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sumatera Barat Tahun 2020

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Meningkatnya kualitas kegiatan keagamaan	Peringkat MTQ Nasional	5	1	20%
2	Meningkatnya kebijakan penyelenggaraan pembangunan, kesejahteraan rakyat, dan pengembangan generasi muda yang ditetapkan	Jumlah kebijakan penyelenggaraan pembangunan, kesejahteraan rakyat, dan bidang pengembangan generasi muda yang ditetapkan	3	2	67%
3	Meningkatnya pengelolaan organisasi yang baik	Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja	B	C	50%

Sumber: LAKIP Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat

Dari tabel 1.1 di atas menunjukkan data capaian kinerja pegawai Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi dalam tahun 2020 belum maksimal dengan jumlah yang telah dihitung mengindikasikan dari 100% penilaian kinerja. Dilihat dari sasaran strategis nomor 1 untuk meningkatkan kualitas kegiatan keagamaan yang harus dicapai yang terealisasi hanya 1 dari 5 target yang harus dicapai dengan persentase capaian 20% berarti ada 80% yang belum terealisasi. Pada sasaran strategis nomor 2 untuk meningkatkan kebijakan penyelenggaraan pembangunan, kesejahteraan rakyat, dan pengembangan generasi muda yang ditetapkan yang terealisasi hanya 2 dari 3 target yang harus dicapai dengan persentase capaian 67% berarti ada 33% yang belum terealisasi. Kemudian, untuk sasaran strategis yang nomor 3 untuk meningkatkan pengelolaan organisasi yang baik hanya mendapatkan nilai C persentase 50% dari target pencapaian kinerja yang harus dicapai yaitu B.

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat disimpulkan bahwa realisasi capaian kinerja pegawai pegawai Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat belum maksimal dan mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Dengan demikian, usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu dilakukan. Mengingat dengan begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai pegawai dalam kegiatan di Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat, maka diperlukan adanya perhatian terhadap kepribadian, motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi pegawai.

Penurunan capaian kinerja dari data capaian kinerja pegawai di atas didukung dari informasi yang didapatkan dari LAKIP Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat realisasi untuk meningkatkan kualitas kegiatan keagamaan sangat rendah disebabkan wabah virus Covid-19 yang menyebabkan terhambatnya kegiatan yang sudah direncanakan sebelumnya. Berdasarkan Surat Menteri Agama RI Nomor: B-175/MA/H.00/06/2020 tanggal 18 Juni 2020 perihal penetapan tanggal pelaksanaan MTQN ke XXVIII Tahun 2020 di Sumbar, dengan mencermati perkembangan kasus pandemi di Indonesia, rencana penyelenggaraan MTQ Tingkat Nasional XXVIII Tahun 2020 diundur pelaksanaannya ke tanggal 12 s.d 21 November 2020. Hal ini masih disebabkan oleh pandemi Covid-19 sehingga banyak kegiatan yang mengalami pemotongan anggaran yang digunakan untuk penanganan dan penanggulangan dampak Covid-19. Dengan demikian, dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya pada tahun 2020 pelaksanaan akor hanya dilaksanakan 2 (dua) kegiatan. Hal tersebut didukung juga dengan informasi awal yang didapat dari LAKIP Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat yang mengatakan bahwa pada tahun 2019 nilai evaluasi akuntabilitas kinerja oleh yaitu C dan pada tahun 2020 ini masih menetap di nilai C.

Selain adanya penurunan capaian kinerja pegawai Biro Kesra Provinsi Sumatera Barat. Berikut ini diperoleh informasi mengenai data masalah kepribadian pegawai Biro Kesra yang tergolong buruk yang diukur dari

tingkat absensi pegawai Biro Kesra di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat yang terlihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 1. 2
Data Absensi Pegawai Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah
Provinsi Sumatera Barat Periode Juli 2020 s.d Juli 2021

No	Bulan	Hadir		Tidak Hadir			
		DT	PC	CUTI	IZIN	SKT	TK
1	Juli	31	15	3	9	-	-
2	Agustus	22	14	1	3	1	-
3	September	30	7	-	-	-	3
4	Oktober	25	23	3	-	-	-
5	November	36	22	-	4	4	2
6	Desember	21	4	4	-	-	-
7	Januari	33	10	-	2	6	-
8	Februari	17	6	2	-	3	3
9	Maret	11	4	-	1	-	-
10	April	23	20	2	-	2	5
11	Mei	28	9	5	-	3	-
12	Juni	17	7	-	-	1	1
13	Juli	18	3	2	3	-	4

Sumber : TU Biro Kesra Sekda Provinsi Sumatera Barat

Berdasarkan tabel 1.2 di atas terlihat bahwa absensi pegawai Biro Kesra di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat dari Juli 2020 s.d Juli 2021 dikategorikan buruk. Dilihat dari tingkat kehadiran dimulai dari bulan Juli 2020 pegawai hadir tetapi datang terlambat berjumlah 31 orang yang pulang cepat 15 orang, di bulan Agustus pegawai datang terlambat berjumlah 22 orang yang pulang cepat 14 orang, di bulan September pegawai datang terlambat berjumlah 30 orang yang pulang cepat 7 orang, di bulan Oktober pegawai datang terlambat 25 orang yang pulang cepat 23 orang, di bulan November pegawai datang terlambat berjumlah 36 orang yang pulang cepat 22 orang, di bulan Desember pegawai datang terlambat berjumlah 21 orang

yang pulang cepat 4 orang, di bulan Januari 2021 pegawai yang datang terlambat berjumlah 33 orang yang pulang cepat 10 orang, di bulan Februari pegawai yang datang terlambat berjumlah 17 orang yang pulang cepat 6 orang, di bulan Maret pegawai yang datang terlambat berjumlah 11 orang yang pulang cepat 4 orang mulai menurun drastis, dan naik lagi di bulan April pegawai hadir tetapi datang terlambat sebanyak 23 orang yang pulang cepat 20 orang, di bulan Mei pegawai datang terlambat berjumlah 28 orang yang pulang cepat 9 orang, kemudian turun lagi di bulan Juni sebanyak 17 orang datang terlambat dan 7 orang pulang cepat, dan di bulan Juli 2021 mulai naik lagi yang datang terlambat sebanyak 18 orang.

Dilihat dari tingkat pegawai yang tidak hadir mulai Juli 2020 ada 3 orang pegawai yang cuti dan 9 orang izin, di bulan Agustus ada 1 orang pegawai yang cuti, 3 orang izin, dan 1 orang sakit, di bulan September ada 3 orang pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan, di bulan Oktober ada 3 orang pegawai cuti, di bulan November ada 4 orang pegawai izin 4 orang sakit dan 2 orang tidak hadir tanpa keterangan, di bulan Desember ada 4 orang pegawai yang cuti, di bulan Januari 2021 ada 2 orang pegawai yang izin 6 orang sakit, di bulan Februari ada 2 orang pegawai yang cuti 3 orang sakit dan 3 orang tidak hadir tanpa keterangan, di bulan Maret ada 1 orang pegawai izin, di bulan April ada 2 orang pegawai cuti 2 orang sakit dan 5 orang tidak hadir tanpa keterangan, di bulan Mei ada 5 orang pegawai cuti 3 orang sakit, di bulan Juni ada 1 orang sakit 1 orang tidak hadir tanpa

keterangan, dan di bulan Juli ada 2 orang pegawai yang cuti 3 orang izin dan 4 orang hadir tanpa keterangan.

Dengan demikian dari penjelasan tabel 1.2 di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran dan tingkat tidak hadirnya pegawai Biro Kesra di Sekretariat Provinsi Sumatera Barat dapat dikatakan dalam kategori buruk dan belum memenuhi penilaian perilaku kerja. Masih banyaknya pegawai yang datang terlambat, pulang cepat, dan yang paling buruknya masih adanya pegawai yang tidak hadir bekerja tanpa keterangan yang jelas. Pegawai yang datang terlambat dan pulang cepat lebih banyak dan menonjol serta absensi tiap bulannya mengalami fluktuatif (tidak tetap). Ketidaktepatan waktu datang dan bekerja pegawai yang sudah ditetapkan organisasi masuk pukul 07.30 WIB dan pulang pukul 16.00 WIB. Dengan demikian, banyaknya pegawai Biro Kesra di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat tidak bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, disiplin dirinya yang tergolong buruk menunjukkan perilaku kerja pegawai tidak baik.

Berkaitan dengan tingkat absensi pegawai yang buruk hal tersebut didukung dari observasi awal yang telah dilakukan penulis pada pegawai Biro Kesra di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat, terlihat pegawai yang datang terlambat bekerja dan terlalu lama menggunakan waktu istirahat tanpa mendapatkan sanksi maupun teguran dari kepala Biro Kesra maupun dari instansi terkait, inilah yang menyebabkan banyak pegawai yang terus mengulangi kesalahan buruk yang sama setiap hari kerjanya.

Berikut ini diperoleh juga informasi mengenai masalah motivasi kerja pegawai yang diukur dari promosi jabatan pegawai Biro Kesra di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat yang terlihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 1. 3
Data Promosi Jabatan Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat

No	Jabatan	Promosi Jabatan	Volume		
			2016	2019	2021
1	Layanan Administrasi	Kasubag Kesejahteraan Sosial	1	2	-
2	Kasubag Tata Usaha	Kabag Tata Usaha	-	1	1
3	Layanan Administrasi	Pulahta	2	-	-
4	Kabag Biro Kesra	Kepala Biro Kesra	-	1	-

Sumber: TU Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat

Berdasarkan tabel 1.3 data promosi jabatan pegawai Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat di atas terlihat bahwa promosi jabatan yang diperoleh oleh pegawai Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera pada jabatan layanan administrasi dipromosikan ke kasubag kesejahteraan sosial di tahun 2016 dipromosikan 1 orang dan di tahun 2019 2 orang. Pada jabatan kasubag tata usaha dipromosikan ke kabag tata usaha di tahun 2019 dipromosikan 1 orang dan di tahun 2021 juga 1 orang. Pada jabatan layanan administrasi dipromosikan ke pulahta di tahun 2016 sebanyak 2 orang, dan pada jabatan kabag biro kesra dipromosikan ke kepala biro kesra di tahun 2019 dirpomosikan 1 orang.

Dari penjelasan tabel 1.3 tersebut disimpulkan bahwa tingkat promosi jabatan untuk pegawai yang paling banyak yaitu di tahun 2019 dengan total 4 orang dari jabatan yang berbeda. Untuk jabatan layanan administrasi

memperoleh promosi jabatan yang lebih banyak dari jabatan lainnya berjumlah 5 orang pegawai. Pada tahun 2021 tingkat promosi jabatan yang diperoleh oleh pegawai Biro Kesra semakin menurun dari tahun sebelumnya di tahun 2016 dan tahun 2019 hal ini berarti motivasi pegawai untuk mencapai prestasi dan kinerja tidak dioptimalkan dan akhirnya akan berdampak pada kinerja pegawai yang semakin menurun. Selain itu, motivasi pegawai juga diukur dari absensi pegawai, di mana ada pegawai datang bekerja lembur, istirahat lebih awal dan terlambat bekerja, apakah pegawai benar-benar masuk ke ruangan untuk bekerja, serta adanya pegawai meninggalkan pekerjaan lebih awal. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan keinginan pegawai untuk bekerja sangat rendah.

Selain kepribadian dan motivasi kerja salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu kepuasan kerja. Berikut ini diperoleh informasi mengenai adanya masalah kepuasan kerja pegawai yang diukur dari kompensasi yang diterima oleh pegawai Biro Kesra di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat yang terlihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 1. 4
Data Gaji dan Tunjangan Pegawai Berdasarkan Golongan Biro Kesra
Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat

No	Golongan	Masa Kerja (Tahun)	Gaji Pokok (Rp)	Tunjangan
1	2a	12	2.022.200	2.398.600
2	2c	11	2.301.800	2.605.800
3	2d	15	2.399.200	2.889.800
4	3a	14	2.579.400	3.204.700
5	3b	36	2.688.500	4.415.600
6	3c	11	2.802.300	3.272.200
7	3d	36	2.920.800	4.797.000
8	4a	26	3.044.300	4.555.800
9	4b	24	3.593.100	4.603.500

Sumber: TU Biro Kesra Sekda Provinsi Sumatera Barat

Dari tabel 1.4 di atas terlihat bahwa gaji pokok yang diterima pegawai Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat untuk golongan yang terendah yaitu golongan 2a dengan masa kerja 12 tahun sebesar Rp.2.022.200 dengan tunjangan Rp.2.398.600, untuk golongan 2c dengan masa kerja 11 tahun diberi gaji pokok sebesar Rp.2.301.800 dengan tunjangan Rp.2.605.800, untuk golongan 2d dengan masa kerja 15 tahun diberi gaji pokok sebesar Rp.2.399.200 dengan tunjangan Rp.2.889.800, untuk golongan 3a dengan masa kerja 14 tahun diberi gaji pokok sebesar Rp.2.579.400 dengan tunjangan Rp.3.204.700, untuk golongan 3b dengan masa kerja 36 tahun diberi gaji pokok sebesar Rp.2.688.500 dengan tunjangan Rp.4.414.600, untuk golongan 3c dengan masa kerja 11 tahun diberi gaji pokok sebesar Rp.2.802.300 dengan tunjangan Rp.3.272.200, untuk golongan 3d dengan masa kerja 36 tahun diberi gaji pokok sebesar Rp.2.920.800 dengan tunjangan Rp.4.797.000, dan untuk golongan tertinggi 4b dengan

masa kerja 24 tahun diberi gaji pokok sebesar Rp.3.593.100 dengan tunjangan sebesar Rp. 4.603.500.

Berdasarkan tabel 1.4 di atas dapat disimpulkan bahwa besaran gaji dan tunjangan yang diterima pegawai sesuai dengan pangkat dan golongan serta lama kerja atau pengabdian pegawai di instansi pemerintah tersebut yaitu Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Namun, kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya tergolong rendah karena pegawai belum puas atas gaji dan tunjangan yang diterimanya, hal ini didukung dari informasi yang disampaikan oleh pihak tata usaha Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat mengenai data gaji dan tunjangan pegawai dari tabel di atas bahwa pegawai merasa gaji dan tunjangan yang diterima tidak sesuai dengan harapannya karena beban kerja melebihi gaji pokok dan tunjangan yang diterima. Gaji yang diperoleh pegawai dianggap kurang mencukupi kebutuhan keluarga pegawai saat ini dikarenakan biaya hidup tinggi.

Faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu komitmen organisasi pegawai. Berdasarkan hasil observasi dan dari data absensi pegawai Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat terlihat masih kurangnya komitmen organisasi pegawai terhadap organisasi begitupun organisasi yang kurang memiliki komitmen terhadap anggotanya terlihat dari kurangnya perhatian atasan atau kepala Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam memberikan motivasi kepada pegawai dalam bekerja, kurangnya atasan atau kepala organisasi dalam merasakan

puas atau tidak puasnya pegawai terhadap pekerjaan dan imbalan yang diterima oleh pegawai.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi pada lingkungan kerja pegawai Biro Kesra di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat berkaitan dengan adanya fenomena kinerja yang diperkuat dari data-data pendukung faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan dari penelitian terdahulu, penulis tertarik untuk mengkaji dan mencoba membahas mengenai **“Pengaruh Kepribadian, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Biro Kesra Di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Pegawai Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat masih ada yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat, sehingga banyak tugas yang tidak terselesaikan pada waktunya.
2. Pegawai Biro Kesra di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat belum maksimal dalam mencapai target program kerja yang harus diikuti dalam meningkatkan kinerjanya.
3. Menurunnya kinerja pegawai pada Biro Kesra di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.

4. Pegawai Biro Kesra masih kurang motivasinya dalam melaksanakan tanggung jawab dalam bekerja disinyalir dapat menurunkan hasil kerjanya di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.
5. Pegawai Biro Kesra di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat masih banyak yang tidak disiplin diri, seperti datang terlambat, hadir tanpa keterangan, dan juga banyak pegawai yang pulang tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan, dan menjadi hal biasa jika pegawai tidak masuk kantor tanpa keterangan.
6. Pegawai Biro Kesra di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat masih memiliki kepribadian yang tergolong buruk terlihat pada tingkat absensinya yang belum memenuhi kriteria penilaian perilaku kerja Biro Kesra di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.
7. Pegawai Biro Kesra di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat belum merasa puas atas gaji dan tunjangan serta penghargaan atas hasil kerja yang telah dicapai dikarenakan promosi jabatan yang dirasa tidak sesuai.
8. Pegawai Biro Kesra di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat masih belum bisa mampu meningkatkan kinerja dengan maksimal.
9. Pegawai Biro Kesra di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat kurang semangat dalam bekerja dan motivasi pegawai dalam bekerja masih tergolong rendah terlihat dari tingkat kedatangan dan pulang kerja yang tidak sesuai waktu kerja.

10. Pegawai Biro Kesra di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat masih belum menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya di Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat,
11. Pegawai Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat kurang kesadarannya akan penyelesaian tugas yang diemban, sehingga banyak tugas yang tidak terselesaikan pada waktunya.
12. Kepala Biro Kesra di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat kurang memiliki ketegasan terhadap para bawahannya, hal ini dapat menghambat kinerja pegawai atas suatu pekerjaan.

1.3 Batasan Masalah

Adanya keterbatasan waktu, biaya, dan ilmu pengetahuan peneliti, membuat peneliti harus membatasi variabel mana yang harus dibahas secara mendalam. Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas maka penulis membatasi masalah penelitian ini hanya mengenai Pengaruh Kepribadian, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pegawai Sebagai Variabel Intervening pada Biro Kesra di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas maka peneliti merumuskan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Kepribadian terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Biro Kesra di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat?

2. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Biro Kesra di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat?
3. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Biro Kesra di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat?
4. Bagaimana pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Kesra di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat?
5. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Kesra di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat?
6. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Kesra di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat?
7. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Kesra di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat?
8. Bagaimana pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi Pegawai pada Biro Kesra di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat?
9. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi Pegawai pada Biro Kesra di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat?
10. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi Pegawai pada Biro Kesra di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepribadian terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Biro Kesra di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat,
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Biro Kesra di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat,
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Biro Kesra di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat,
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Kesra di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat,
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Kesra di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat,
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Kesra di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat,

7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Kesra di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat,
8. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi Pegawai pada Biro Kesra di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat,
9. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi Pegawai pada Biro Kesra di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat, dan
10. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi Pegawai pada Biro Kesra di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik ditinjau secara teoritis maupun secara praktis, yaitu:

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan keilmuan dan menjadi sumber informasi guna melakukan penelitian lebih lanjut dari perspektif yang berbeda, khususnya dalam mengungkapkan konsep Ilmu Manajemen terutama yang berkaitan dengan pengaruh kepribadian, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan, bahan pertimbangan serta perbandingan dan memberi kontribusi dalam bahan referensi bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang kepribadian, motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai/karyawan.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Biro Kesra di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat

Hasil Penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi kepala Biro Kesra di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam melakukan strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu juga diharapkan dapat memberikan masukan tambahan dalam menentukan kebijakan dari masalah tenaga kerja yang ditinjau dari aspek kepribadian, motivasi kerja pegawai dalam bekerja, kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, dan komitmen organisasi pegawai yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Biro Kesra di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.

b. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini bisa sebagai media referensi bagi peneliti selanjutnya yang nantinya menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama mengenai masalah-masalah kinerja pegawai yang dilihat dari aspek kepribadian, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, serta dapat memberikan kontribusi dalam

menambah wawasan keilmuan kepada civitas akademik dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan wadah yang memberikan kesempatan peneliti untuk menerapkan pengetahuan dan wawasan yang sudah dipelajari berkaitan dengan bidang manajemen Sumber Daya Manusia, serta sebagai syarat untuk mendapatkan gelar sarjana pada program studi Manajemen fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.