

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi baik itu organisasi pemerintah maupun swasta dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan organisasi karena peran sumber daya manusia sebagai aset berharga adalah merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional organisasi. Berkembangnya kemampuan manusia sebagai tenaga kerja akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas organisasi, oleh karena itu peranan manusia didalam suatu organisasi sangatlah berarti dan tidak dapat dipisahkan. Berhasil tidaknya suatu tujuan organisasi sangatlah ditentukan oleh peran manusia, dikatakan sangat penting dan menentukan didalam suatu tujuan organisasi karena SDM yang membawa suatu tujuan organisasi itu sendiri. (Rahim et al., 2017)

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan manusia yang diperkerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Untuk meningkatkan

mutu sumber daya manusia salah satunya yaitu melalui pendidikan. Menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan, jadi disadari bahwa pendidikan merupakan suatu yang sangat fundamental bagi setiap individu karena pendidikan sangat penting untuk menjamin perkembangan dan kelangsungan hidup bangsa (Noverhadi, 2021).

Dalam mengembangkan pendidikan di butuhkan tenaga sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia tersebut dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari proses rekrutmen, training sampai proses maintainnya. Pengelolaan sumber daya manusia yang matang dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan organisasi, terutama kelangsungan organisasi pada Dinas Pendidikan Kota Solok.

Menurut (Majid & Talkah, 2021) Kinerja setiap pegawai berbeda dengan pegawai lainnya sesuai dengan tingkat besar dan kecilnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang dilakukan secara profesional inilah yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai tentunya akan memberikan kontribusi terhadap kualitas dan kemajuan instansi serta mewujudkan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut (Hartawati & Sahur, 2020) menyatakan kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang di peroleh seseorang dalam mengerjakan tugasnya di Instansi yang sesuai dengan ketetapan dan peraturan yang di jalankan di dalam Instansi. Dan hasil kerja pegawai biasanya di pengaruhi oleh

pendidikan dan pemuda olahraga, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual.

Dinas Pendidikan Kota Solok, Sumatera Barat merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab tentang semua hal yang berkaitan dengan pendidikan di wilayahnya. Bertugas melaksanakan urusan pemerintahan Kota Solok bidang pendidikan berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan, serta melaksanakan tugas-tugas lain berkaitan dengan pendidikan yang diberikan oleh Walikota / Bupati sesuai dengan bidang tugasnya. Melalui kantor dinas pendidikan ini, pemerintah daerah bidang pendidikan melakukan tugasnya pada wilayah kerjanya. Tugas tersebut mencakup pembantuan urusan pendudukan, pengawasan, penyusunan program pendidikan daerahnya, menyusun strategi, perumusan kebijakan pendidikan, hingga memberikan layanan umum dalam hal pendidikan. Dinas pendidikan ini juga menjadi pembina dan pemberi izin sekolah dari taman kanak-kanak, sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas, hingga lembaga bimbel.

Kinerja pegawai diartikan sebagai hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan atau jabatan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya yang dilakukan secara legal dalam rangka pencapaian tujuan. Kinerja pegawai merupakan hal penting diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan suatu organisasi. Tujuan organisasi dapat tercapai bila para pegawainya memiliki kinerja yang baik (Tapala, 2018).

Tabel 1.1
Rekapan Absensi Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Solok
Dari Bulan Juni-Oktober 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Absensi			Jumlah Absen	Persentase Kehadiran
			Izin	Sakit	Cuti		
Juni	76	22	17	9	5	31	75,69%
Juli	77	22	6	11	8	25	76,75%
Agustus	77	22	5	9	0	14	76,86%
September	76	22	0	6	4	10	75,90%
Oktober	76	22	13	0	7	20	75,80%

Sumber : Bagian Umum Dinas Pendidikan Kota Solok Tahun 2021

Dari tabel 1.1 dapat di lihat tingkat kehadiran pegawai Dinas pendidikan Kota Solok pada bulan Juni jumlah pegawai yang tidak hadir sebanyak 31 orang dengan persentase kehadiran 75,69%, pada bulan Juli mengalami penurunan jumlah pegawai yang tidak hadir sebanyak 25 orang dengan persentasi kehadiran 76,75%, pada bulan Agustus juga mengalami penurunan jumlah pegawai yang tidak hadir sebanyak 14 orang dengan persentase kehadiran 76,86%, pada bulan September jumlah pegawai yang tidak hadir sebanyak 10 orang dengan persentase kehadiran 75,90%, dan pada bulan Oktober mengalami kenaikan jumlah pegawai yang tidak hadir sebanyak 20 orang dengan persentase kehadiran 75,80. Dapat dilihat dari data diatas kehadiran pegawai sudah cukup baik dengan rata-rata diatas 75%.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya motivasi kerja, kompetensi dan lingkungan kerja. Motivasi merupakan suatu dorongan untuk mau mengikuti suatu aktivitas. (Noverhadi, 2021) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Lebih lengkap lagi dia menjelaskan tiga elemen utama dalam definisi motivasi adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan seberapa giat seseorang berusaha. Ini merupakan elemen yang paling banyak mendapatkan perhatian ketika berbicara tentang motivasi. Namun, intensitas yang tinggi sepertinya tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi.

Kompetensi juga berpengaruh terhadap kinerja, karena kompetensi yang dimiliki oleh pegawai diharapkan menjadi perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan yang diberikan pegawai kepada masyarakat yang pada akhirnya akan mengarah pada pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Semakin baik kompetensi pegawai maka diharapkan semakin baik pula kinerjanya (Candra & Fatimah, 2020).

Menurut (Irfan et al., 2021) Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standardisasi yang diharapkan

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana seseorang melakukan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan rasa aman pada setiap orangnya untuk para pegawainya agar dapat bekerja secara maksimal. Apabila seorang pegawai menyenangi tempat dimana dia bekerja, dapat dipastikan bahwa dia akan merasa nyaman ditempat dia bekerja yang akan berdampak pada aktivitas sehingga dia dapat mempergunakan waktu kerjanya secara efisien. Lingkungan kerja yang mencakup hubungan kerja antara pegawai, hubungan antara pimpinan dan bawahan serta lingkungan fisik dimana tempat dia bekerja.

Menurut (Nasution, 2021) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut (R. Tanjung et al., 2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang positif yang dihasilkan dari penghargaan atas pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja seseorang. Lebih lanjut dijelaskan, bahwa kepuasan kerja merupakan hasil persepsi para pegawai tentang seberapa baik pekerjaan seseorang dalam memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai suatu yang penting melalui hasil kerjanya.

Istilah kepuasan kerja merujuk pada sikap (reaksi emosional) seorang individu terhadap pekerjaannya.

Tabel 1.2

Pengukuran Pencapaian Sasaran Dinas Pendidikan Kota Solok

Tahun 2020

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Target	Pencapaian	Persentase
1	Pengadaan mobilair Asrama SMA/ SMK/ MA Kota Solok	Tersedianya mobilair Asrama SMA/ SMK	2 Kegiatan	2 Kegiatan	100%
2	Monitoring & Evaluasi Pengelolaan Administrasi Keuangan SMP/SMA/SMK Kota Solok	Sekolah dapat membuat Laporan dengan baik dan benar serta tepat waktu	50 Sekolah	47 Sekolah	94%
3	Adanya Pembangunan perpustakaan yang memiliki kualitas baik	Terlaksananya pembangunan Perpustakaan Di Kota Solok	1 Kegiatan	1 Kegiatan	100%
4	Renovasi Ruang Kelas sekolah	SMP/ SMK Kota Solok	3 Sekolah	3 Sekolah	100%
5	Penyusunan Sarana Dan prasarana Pendidikan Di Kota Solok	Terselenggaranya Kegiatan	1 Kegiatan	1 Kegiatan	100%
6	Lomba Olimpiade Sains/ IPA SD/SMP	Siswa Terseleksi	80 Siswa	80 Siswa	100%
7	Bedah SKL dan UN SMP	Prediksi Soal UN SMP/ MTs TA	60 Orang	55 Orang	91,66%

		2019/2020			
8.	Pelatihan Pelajaran Tematik Guru SD Kota Solok	Dana untuk Pelatihan Pelajaran Tematik Guru SD	140 Orang	135 Orang	96,42%
9.	Pembangunan Pagar Sekolah	Terlaksana Pembangunan pagar	4 Paket	4 Paket	100%
10	Sosialisasi bagi Kepala Sekolah	Terlaksana Kegiatan	75 Orang	68 Orang	90,66%
11	Kegiatan Sosialisasi Sertifikat Guru	Sertifikat Guru	300 Orang	300 Orang	100%
12	Operasional TIM BOS	Terlaksana kegiatan TIM BOS	2 Kegiatan	2 Kegiatan	100%

Sumber : Bagian Umum dan Perencanaan Dinas Pendidikan Kota Solok Tahun 2020

Dari Tabel 1.2 diatas dapat disimpulkan bagaimana kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan Kota Solok. Secara umum dapat dilihat dari beberapa aspek salah satunya Pengukuran Pencapaian Sasaran Dinas Pendidikan Kota Solok Pada tahun 2020. Dapat dilihat masih banyak target perencanaan yang belum tercapai sesuai yang diharapkan. Pada Kondisi ini di asumsikan bahwa kinerja pegawai dan semangat pegawai dalam melaksanakan tugas dan program pemerintah kurang maksimal

Dari uraian latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Kota Solok“

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan diidentifikasi dalam penelitian ini adalah :

1. Terjadinya peningkatan pegawai yang tidak hadir dari bulan ke bulan pada Dinas pendidikan Kota Solok
2. Peningkatan absen yang terjadi dari bulan ke bulan dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Solok
3. Peningkatan kehadiran pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Solok
4. Belum tercapainya target dan sasaran kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Solok yang di sinyalir akibat kompetensi yang masih kurang
5. Target dan sasaran yang belum tercapai di sinyalir akibat motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja yang kurang baik Pada Dinas Pendidikan Kota Solok
6. Motivasi kerja yang kurang belum mampu memberikan kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Solok
7. Motivasi kerja yang kurang dapat mempengaruhi kepuasan kerja Dinas Pendidikan Kota Solok

8. Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok
9. Adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok
10. Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencapai sasaran yang terarah dalam penulisan penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah dengan motivasi kerja (X1) , kompetensi (X2), dan lingkungan kerja (X3) sebagai variabel bebas terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat dan kepuasan kerja pegawai (Z) Sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan Kota Solok.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Kota Solok?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Kota Solok?

3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Kota Solok?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok?
5. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok?
8. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan Kota Solok?
9. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan Kota Solok?
10. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan Kota Solok?

1.5 Tujuan dan Manfaat

1.5.1 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Kota Solok
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Kota Solok
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Kota Solok
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok
5. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok
7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok
8. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan Kota Solok

9. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan Kota Solok
10. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan Kota Solok

1.5.2 Manfaat

Dengan adanya penelitian ini, manfaat yang di harapkan nantinya adalah, sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Berharap penelitian ini dapat untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukkan kepada Dinas Pendidikan Kota Solok, dengan motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Bagi pegawai agar mereka dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja dengan tujuan yang ingin dicapai.

2. Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu dan wawasan, dapat bermanfaat bagi penulis dan orang lain, serta sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

3. Bagi Pihak Lain

Menjadikan bahan dan masukkan untuk pengembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan yang ada serta guna untuk mencapai ilmu

yang lebih tinggi, khususnya dalam penelitian masalah Manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi Dunia Akademik

Diharapkan hasil penelitian ini bisa melengkapi bahan sebagai penelitian selanjutnya dalam rangka menambahkan penelitian akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.