

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah salah satu hal yang terpenting dalam kehidupan semua orang. Dengan adanya pendidikan dapat menentukan dan menuntun masa depan dan arah hidup seseorang. Pendidikan merupakan kebutuhan manusia dan melalui pendidikan bakat dan keahlian seseorang akan terbentuk dan terasah. Pendidikan dijadikan sebagai tolak ukur kualitas seseorang karena tujuan dari pendidikan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa agar bisa menuju kehidupan yang lebih baik.

Dengan perkembangan zaman yang semakin maju saat ini, sistem pendidikan juga mengalami perubahan dalam mengikuti perkembangan tersebut. Seperti, ujian akhir dilaksanakan dengan menggunakan komputer, mengirimkan tugas dan belajar melalui aplikasi belajar yang telah tersedia saat ini. Perubahan tersebut tentu atas peraturan dari pemerintah untuk kemajuan pendidikan dan dijalankan oleh sekolah-sekolah yang ada. Dalam menjalankan peraturan tersebut pemerintah dibantu oleh sumber daya manusia yang memiliki keterampilan yang berkualitas.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Oleh

karena itu, perusahaan harus menjaga SDM yang dimilikinya untuk membantu berjalannya proses kegiatan perusahaan.

Begitu pula sumber daya manusia pada pegawai negeri, disini pegawai negeri berperan sebagai sumber daya manusia yang berada di sektor pemerintahan berperan penting atas keberhasilan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional sehingga kedudukan dan peranan pegawai negeri sangat penting sebagai pelaksana dari usaha kegiatan pemerintah. Dengan demikian pemerintah menetapkan kebijakan untuk memperoleh dan meningkatkan kapasitas pegawai yang profesional dengan kualitas pegawai yang pintar, terampil dan memiliki kompetensi, dapat bekerja keras, kreatif, dan bermoralitas tinggi. Oleh karena itu manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi.

Kinerja merupakan suatu pekerjaan yang mempunyai hubungan terhadap tujuan strategis organisasi. Apabila hasil kinerja karyawan tidak optimal maka akan dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Oleh karena itu pegawai harus mempunyai kinerja yang baik agar dapat memberikan hasil yang baik bagi perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (**Mangkunegara, 2017**).

Dari pengertian diatas dapat diartikan bahwa pegawai harus memberikan kinerja yang baik dalam mengerjakan pekerjaan dari atasan. Jika pegawai dapat memberikan hasil yang baik dalam mengerjakan pekerjaan maka itu akan

memberikan dampak yang baik bagi perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 1.1
Data Kinerja Pegawai 2018-2020 (Rata-rata)

NO	BAGIAN	RATA-RATA TAHUN		
		2018	2019	2020
1	Penilik	82,48	83,71	83,61
2	Seksi Pendidikan Masyarakat	83,13	84,31	82,67
3	Seksi Evaluasi & Laporan	82,92	84,01	84,55
4	Seksi Kurikulum	82,95	84,53	83,42
5	Seksi LKP	83,57	84,51	84,03
6	Seksi Paud	82,3	83,83	82,9
7	Seksi Perencanaan	83,2	84,02	84,07
8	Seksi Penjaminan Mutu & Pengawasan	83,47	84,09	82,57
9	Seksi Sarpas Dan Aset	83,46	84,06	83,22
10	Seksi Tenaga Teknis	83,42	83,06	84,39
11	Seksi Kesiswaan	82,84	83,05	82,76
12	Subag Kepegawaian	82,99	81,69	82,64
13	Subag Keuangan	83,03	82,8	83,32
14	Subag Umum	83,07	82,15	81,88
15	UPTD DAPODIK	82,66	83,44	83,02
16	UPTD LDPI	81,18	84	81,67
RATA-RATA		83	84	83,17

Sumber : Dinas Pendidikan Kota Padang

Berdasarkan tabel 1.1 data penilaian kinerja pada tiga tahun terakhir yaitu tahun 2018-2020 dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Dinas Pendidikan

Kota Padang kurang memuaskan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai rata-rata pertahun kinerja pegawai yang mengalami fluktuasi. Kinerja pegawai tertinggi sebesar 84,53, kinerja terendah pegawai sebesar 81,18, kinerja rata-rata tertinggi sebesar 84 dan kinerja rata-rata terendah sebesar 83. Kinerja pegawai yang tidak stabil akan berdampak terhadap organisasi, karena akan mempengaruhi organisasi dalam pencapaian tujuan dengan optimal.

Dinas pendidikan adalah suatu instansi pemerintah yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati, Dinas pendidikan mempunyai tugas membantu melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan. Setiap daerah pasti ada dinas pendidikan untuk membantu dalam mengawasi proses pendidikan yang ada di setiap daerah. Dan disini saya mengambil objek penelitian di Dinas Pendidikan Kota Padang.

Dinas Pendidikan Kota Padang yang beralamatkan di Jln. Bagindo Aziz Chan No. 8 Padang Timur, Alang Laweh, Kec. Padang Selatan ini masih memiliki pegawai yang mempunyai kinerja yang rendah. Seperti kurangnya apresiasi terhadap kinerja pegawai sehingga mengakibatkan kepuasan kerja menurun dan kurangnya kerja sama tim. Untuk meningkatkan kinerja pegawai ada beberapa faktor yaitu teknologi informasi, kompetensi, usia pegawai, dan kepuasan kerja.

Di era globalisasi saat ini penggunaan teknologi informasi sangat dibutuhkan untuk menunjang kebutuhan kerja, bahkan saat ini tidak hanya untuk kebutuhan kerja tapi sudah untuk kebutuhan sehari-hari. Dengan adanya teknologi dapat meningkatkan kinerja pegawai karena teknologi membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga memberikan hasil kerja yang baik.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh **Ratina Handayani (2018)** mengatakan bahwa teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja.

Di zaman yang serba berteknologi ini, pasti tidak semua orang bisa menggunakan dan memanfaatkan teknologi informasi saat ini. Pasti ada sebagian orang yang belum bisa menggunakannya karena teknologi saat ini telah berkembang dengan pesat dan tentu berbeda dari sebelumnya. Begitu pula yang terjadi di Dinas Pendidikan Kota Padang ada beberapa pegawai yang masih gaptek (gagap teknologi). Teknologi informasi adalah merupakan sistem informasi yang menggunakan teknologi untuk memperoleh informasi dengan menggunakan jaringan hardware dan software dengan menggunakan seperangkat komputer dengan jaringan kecepatan tinggi termasuk serangkaian peralatan yang berfungsi sebagai alat untuk memproses data base dalam penyebaran informasi. Menurut **Rerung (2018)**, teknologi informasi adalah pengguna peralatan elektronika terutama komputer untuk menyimpan, menganalisis, dan mendistribusikan informasi apa saja termasuk kata, bilangan, dan gambar.

Bila di suatu instansi memiliki pegawai yang berkompetensi maka mereka juga memiliki kinerja yang bagus. Pegawai yang memiliki kompetensi sangat membantu dalam mencapai tujuan perusahaan/instansi. Kompetensi adalah suatu keterampilan, pengetahuan, sikap dasar, dan nilai yang terdapat dalam diri seseorang yang tercermin dari kemampuan berpikir dan bertindak secara konsisten. Dengan kata lain, kompetensi tidak hanya tentang pengetahuan atau kemampuan seseorang, namun kemauan melakukan apa yang diketahui sehingga menghasilkan manfaat. Menurut **(Bahri, 2016)** kompetensi kerja merupakan

kemampuan yang dimiliki pegawai dan bersifat spesifik yang menunjang dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dengan memiliki pegawai yang berkompetensi akan berdampak pada kinerja pegawai tersebut karena untuk menghasilkan kinerja yang baik itu kompetensi sangat diperlukan dalam praktek kerja. Dalam praktek kerja pegawai menggunakan kompetensi yang dimilikinya jika kompetensi tersebut dimanfaatkan dengan baik dalam praktek kerja maka memberikan dampak yang baik untuk meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **Ni Kadek Ayu Dwiyanti (2019)** mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.

Pegawai yang masih muda memiliki kinerja yang berbeda dengan pegawai yang sudah tua/berumur. Karena yang namanya sudah berumur/usia semakin bertambah kinerja pegawai juga mengalami penurunan karena sering mengalami kelelahan, sakit, dan semangat kerja mulai berkurang. Itu menyebabkan kinerja pegawai menurun dan berdampak pada pekerjaan yang sedang dilakukannya. Sedangkan pegawai muda masih memiliki semangat dan stamina yang bagus, sehingga mereka lebih bisa memberikan kinerja yang baik dalam bekerja. Usia adalah usia individu yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai dengan berulang tahun. Semakin cukup usia, tingkat kematangan, dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **Ratih Kusumastuti (2017)** bahwa usia pegawai berpengaruh terhadap kinerja.

Kepuasan kerja juga dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena dengan adanya kepuasan kerja pegawai merasa senang dengan apa yang ia kerjakan sehingga ia menyelesaikan pekerjaan dengan semangat dan memberikan hasil kinerja yang baik. Kepuasan kerja pegawai dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Menurut **(Rosmaini & Tanjung, 2019)** Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul :
“Pengaruh Teknologi Informasi, Kompetensi, dan Usia Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating pada Dinas Pendidikan Kota Padang.”

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut :

1. Masih perlu diberikan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi.
2. Masih ada yang belum bisa penggunaan teknologi informasi.
3. Pegawai yang sudah tua memiliki kinerja yang menurun.
4. Kurangnya apresiasi terhadap pegawai yang berkompetensi.
5. Rendahnya semangat dalam bekerja.
6. Masih ada kerja sama tim yang tidak cocok.
7. Kurang puas dengan tugas yang diberikan.

8. Kinerja pegawai yang belum optimal.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Batasan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah Teknologi Informasi (X1), Kompetensi (X2), Usia Pegawai (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai Variabel Moderating pada Dinas Pendidikan Kota Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padang ?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padang ?
3. Apakah usia pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padang ?
4. Apakah kepuasan kerja memoderasi pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padang ?
5. Apakah kepuasan kerja memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padang ?

6. Apakah kepuasan kerja memoderasi pengaruh usia pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padang ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padang.
3. Untuk mengetahui Pengaruh usia pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padang.
4. Untuk mengetahui kepuasan kerja memoderasi pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padang.
5. Untuk mengetahui kepuasan kerja memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padang.
6. Untuk mengetahui kepuasan kerja memoderasi pengaruh usia pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami ilmu pengetahuan di dalam bidang Sumber Daya Manusia.

b. Bagi Akademis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Bagi Dinas Pendidikan Kota Padang, penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan, evaluasi, dan masukan untuk peningkatan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang.