

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan. Fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan dipegang penuh oleh sumber daya manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan intitusi/organisasi. Selanjutnya, manajemen SDM juga menjadi bagian dari ilmu manajemen (*management science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan.

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 strategi.

Sumber daya manusia/aparatur merupakan faktor yang sangat berperan dalam suatu organisasi atau pemerintahan dalam memberikan pelayanan kepada publik. Pembinaan dan pengembangan profesionalitas SDM menjadi salah satu upaya yang tepat untuk menghadapi dan merespon segala tantangan yang berkaitan dengan perubahan lingkungan strategis. Sebagai upaya untuk mewujudkan tuntutan profesionalitas pegawai negeri sipil (PNS), Perubahan tersebut membawa konsekuensi bahwa setiap organisasi pemerintah baik pusat maupun daerah harus memiliki sumber daya manusia pegawai negeri sipil (untuk selanjutnya digunakan istilah pegawai) yang memenuhi persyaratan baik secara kuantitas maupun kualitas sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional.

Pegawai adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan untuk menggerakkan atau mengelola sumber daya lainnya sehingga harus benar-benar dapat

dugunakan secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan riil organisasi. Hal ini perlu dilakukan perencanaan kebutuhan pegawai secara tepat sesuai beban kerja yang ada dan hal tersebut dengan didukung oleh adanya proses rekrutmen yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi.

Sebagian besar negara memiliki sistem pendidikan formal yang umumnya wajib. Dalam sistem ini, siswa mengalami kemajuan melalui serangkaian kegiatan belajar mengajar di sekolah. Nama-nama untuk sekolah ini bervariasi menurut setiap negara, tetapi umumnya termasuk sekolah dasar untuk anak-anak muda dan sekolah menengah untuk remaja yang telah menyelesaikan pendidikan dasar.

Di tengah *era education* 4.0 tidak bisa di pungkiri bahwa pengetahuan menjadi anak kunci dari setiap pintu-pintu perubahan dan perbaikan pengetahuan saat ini. Sementara itu, kinerja lembaga pendidikan tak terlepas dari kinerja *core competence* dari lembaga pendidikan sekolah yakni pegawai. Tantangan dan perubahan lingkungan mendorong agar lingkungan organisasi menjadi lebih efektif dan efisien. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi efektivitas organisasi adalah sumber daya manusia yang sering disebut human capital. Dalam menghadapi dunia pendidikan yang semakin kompetitif sekolah menurut para pegawai agar kinerja lebih efektif bahkan diminta untuk melebihi deskripsi pekerjaan atau kewajiban formal seorang pegawai.

Dunia pendidikan saat ini mengalami perkembangan dari teknik proses pengajaran, bentuk perkembangan ini antara lain pengajaran dengan menggunakan teknologi multimedia melalui sistem online atau dengan kata lain pengajaran melalui jaringan internet. Dalam menggunakan media jaringan internet untuk proses pembelajaran pegawai dituntut untuk mampu menguasai penggunaan media yang dipakai untuk mentransformasi ilmu kepada muridnya.

SMK Negeri 1 Rao Selatan didirikan pada bulan juli tahun 2007.Salah satu satuan Pendidikan dengan jenjang Nagari Tanjung Betung Kec.Rao Selatan Kab. Pasaman Prov. Sumatera Barat.Dalam menjalankan kegiatannya,SMK Negeri 1 Rao Selatan berada dibawah naungan Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan.pada tahun pelajaran 2020/2021 memiliki siswa laki-laki sebanyak 479 orang dan siswi perempuan sebanyak 381 orang.

Berdasarkan hasil tinjauan wawancara yang penulis lakukan pada SMK Negeri 1 Rao Selatan,maka terlihat beberapa fenomena atau masalah yang menyangkut pada kinerja pegawai,hal ini dapat dilihat dari kurangnya perhatian akan meningkatkan kualitas,kuantitas dan ketepatan waktu.Rendahnya kinerja pegawai disebabkan oleh beberapa faktor seperti rendahnya kepuasan kerja pada pegawai ini dilihat dari penurunan kinerja dikarenakan pegawai tidak puas akan kompensasi yang diterima sehingga berpengaruh terhadap motivasi kerja .Faktor kedua yang menyebabkan kurangnya kinerja pegawai adalah rendahnya tingkat motivasi kerja.Dimana motivasi kerja berpengaruh terhadap moral dan disiplin para pegawai.Faktor selanjutnya adalah kurangnya kinerja pegawai dapat membuat komitmen organisasional menurun,dimana kurangnya sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugas-tugasnya terhadap SMK Negeri 1 Rao Selatan.

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Absensi Guru SMK Negeri 1 Rao Selatan**

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Absensi Guru Bulan April s/d September 2020					Total
			Sakit	Izin	Cuti	Terlambat	Dinas Luas	
1	Januari	81	22	80	12	196	9	319
2	Februari	81	14	43	0	400	3	460
3	Maret	81	11	27	0	51	0	89
4	April	81	8	4	0	58	2	72
5	Mei	81	3	4	0	58	2	67
6	Juni	81	3	4	0	53	2	62

7	Juli	79	28	57	42	0	0	127
8	Agustus	79	40	79	70	32	41	262
9	September	79	38	37	48	10	7	140
10	Oktober	79	17	45	0	0	4	66
<b>Jumlah</b>								<b>1664</b>

*Sumber: Data SMK Negeri 1 Rao Selatan, 2021.*

Berdasarkan table 1.1 data absensi guru pada sepuluh bulan terakhir yaitu pada bulan Januari 2021 sampai bulan Oktober 2021. Pada bulan Januari jumlah pegawai sebanyak 81 orang, pegawai yang sakit sebanyak 22 kali, izin 80 kali, cuti 12 kali, terlambat 196 kali dan dinas luar sebanyak 9 kali. Jadi total absen pada bulan Januari sebanyak 319 kali. Selanjutnya pada bulan Februari jumlah pegawai 81 orang, pegawai yang sakit sebanyak 14 kali, izin 43 kali, cuti tidak ada, terlambat 400 kali dan dinas luar sebanyak 3 kali. Jadi total absen pada bulan Februari sebanyak 460 kali. Pada bulan Maret jumlah pegawai 81 kali, pegawai yang sakit sebanyak 11 kali, izin 27 kali, cuti tidak ada, terlambat 51 kali dan dinas luar tidak ada. Jadi total absen pada bulan Maret sebanyak 89 kali. Selanjutnya pada bulan April jumlah pegawai 81 kali, pegawai yang sakit sebanyak 8 kali, izin 4 kali, cuti tidak ada, terlambat 58 kali dan dinas luar ada 2 kali. Jadi total absen pada bulan April sebanyak 72 kali. Pada bulan Mei jumlah pegawai 81 orang, pegawai yang sakit sebanyak 3 kali, izin 4 kali, cuti tidak ada, terlambat 58 kali dan dinas luar ada 58 kali. Jadi total absen pada bulan Mei sebanyak 67 kali. Selanjutnya pada bulan Juni jumlah pegawai 81 kali, pegawai yang sakit sebanyak 3 kali, izin 4 kali, cuti tidak ada, terlambat 53 kali dan dinas luar ada 2 kali. Jadi total absen pada bulan Juni sebanyak 62 kali. Pada bulan Juli jumlah pegawai 79 kali, pegawai yang sakit sebanyak 28 kali, izin 57 kali, cuti 42 kali, terlambat tidak ada dan dinas luar tidak ada. Jadi total absen pada bulan Juli sebanyak 127 kali. Selanjutnya pada bulan Agustus jumlah pegawai 79 orang, pegawai yang sakit sebanyak 40 kali, izin 79 kali, cuti 70 kali, terlambat 32 kali dan dinas luar ada 41 kali. Jadi total absen pada bulan Agustus sebanyak 262 kali. Pada bulan September jumlah pegawai 79 kali, pegawai yang sakit

sebanyak 38 kali, izin 37 kali, cuti 48 kali,terlambat 10 kali dan dinas luar ada 7 kali. Jadi total absen pada bulan September sebanyak 140 kali .Selanjutnya pada bulan Oktober jumlah pegawai 79 orang, pegawai yang sakit sebanyak 17 kali, izin 45 kali, cuti tidak ada ,terlambat tidak ada dan dinas luar ada 4 orang. Jadi total absen pada bulan Oktober sebanyak 66 kali

Kesimpulan pada bulan Juli terjadi pengurangan pegawai sebanyak 2 orang yang pensiun ,jumlah pegawai yang paling tinggi pada bulan Agustus sebanyak 40 kali dan jumlah pegawai yang paling sedikit sakit pada bulan Mei sebanyak 3 kali,jumlah pegawai yang izin yang paling tinggi pada bulan Januari sebanyak 80 kali dan paling sedikit pada bulan April,Mei dan Juni sebanyak 4 kali,jumlah pegawai yang cuti paling tinggi pada bulan Agustus sebanyak 70 kali dan paling sedikit pada bulan Febuari sampai bulan Juni yaitu tidak ada yang cuti,Jumlah pegawai yang terlambat paling tinggi pada bulan Februari dan paling sedikit pada bulan Maret yaitu tidak ada yang terlambat,jumlah pegawai yang dinar luar paling tinggi adalah pada bulan Agustus dan paling rendah bulan Maret dan bulan Juli yaitu tidak ada yang dinas luar, total keseluruhan absensi pegawai paling tinggi pada bulan Februari sebanyak 460 kali dan paling rendah pada bulan Juni sebanyak 62 kali dan total keseluruhan absen sepuluh tahun terakhir adalah sebanyak 1664 kali.

Berdasarkan tabel 1.1 data absensi guru pada sepuluh bulan terakhir yaitu pada bulan Januari 2021 sampai bulan Oktober 2021 dapat disimpulkan bahwasannya kinerja guru masih kurang memuaskan. Hal tersebut dibuktikan dengan masih tingginya tingkat absensi karyawan tiap bulannya, terutama pada absensi jumlah keterlambatan. Jumlah keterlambatan pada karyawan melonjak pada bulan Februari yaitu sebanyak 400 kali keterlambat. Untuk target jumlah absensi sendiri, SMK Negeri 1 Rao Selatan menetapkan bahwa tidak ada pegawai yang absen. Jadi, ketika cukup tingginya tingkat absensi pegawai, artinya terdapat masalah yang menyebabkan terjadinya cukup tingginya tingkat absensi pegawai, hal ini bisa

disebabkan oleh kurangnya tekad dan komitmen yang baik oleh guru SMK Negeri 1 Rao Selatan dan juga kurangnya kepuasan dan motivasi dalam kinerja pegawai.

Masih banyak faktor yang menyebabkan guru absen atau tidak masuk kerja. Sekian banyak alasan guru tidak masuk kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu absen karena suatu keadaan yang tidak dapat dihindari dan absen karena merosotnya disiplin dan moral kerja guru. Tinggi rendahnya tingkat absensi guru berpengaruh pada pencapaian target prestasi. Semakin tinggi tingkat absensi guru, semakin sulit pencapaian target kinerja. Keadaan ini tentu sangat merugikan organisasi karena pada akhirnya dapat menurunkan produktifitas organisasi.

Dalam melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran SMK Negeri 1 Rao Selatan pada umumnya bertujuan untuk meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut. Sekolah sebagai sarana pencerdasan kehidupan bangsa yang diawasi dan dimonitori oleh dinas kependidikan. Dalam situasi dan kondisi pada saat sekarang ini apapun bentuk kegiatan secara kontak fisik itu sangat dibatasi, yang berdampak pada minimnya kegiatan ekstrakurikuler yang ada di lingkungan sekolah. Maka dari itu, tugas seorang pegawai hanya fokus pada penyampaian materi dan tidak adanya kegiatan yang menunjang kreatifitas siswa.

Lomba kompetensi siswa adalah kompetensi tahunan antar siswa jenjang SMK sesuai bidang keahlian yang diajarkan pada SMK peserta. Kegiatan ini merupakan salah satu bagian dari rangkaian seleksi untuk mendapatkan siswa-siswi terbaik dari seluruh Indonesia yang akan dibimbing lebih lanjut oleh tim bidang kompetensi masing-masing dan akan diikutsertakan pada kompetensi keahlian tingkat nasional.

Untuk tercapainya visi dan misi SMK Negeri 1 Rao Selatan tidak terlepas dari adanya sumber daya manusia yang berkualitas di lingkungan sekolah tersebut. Pernyataan ini didukung dengan data pencapaian target dalam kegiatan di SMK Negeri 1 Rao Selatan.

**Tabel 1.2**  
**Data Pencapaian Target Pada Kegiatan Sekolah**

No	Tahun	Kegiatan	% Target	% Pencapaian
1	2017	LKS	100%	75%
2	2018	LKS	100%	90%
3	2019	LKS	100%	85%
4	2020	LKS	100%	97%
5	2021	LKS	100%	90%

*Sumber: Data Kepegawaian SMK Negeri 1 Rao Selatan, 2021.*

Pada table 1.2 dapat dilihat bahwa persentase pencapaian target dari 5 tahun terakhir mengalami pasang surut atau fluktuasi. Pada tahun 2017 realisasi pencapaian 75% dan mengalami kenaikan pada tahun 2018 sebesar 90% lalu pada tahun 2019 mengalami penurunan pada sebesar 85% pada tahun 2020 mengalami kenaikan yaitu sebesar 97% dan pada tahun 2021 kembali mengalami penurunan sebesar 90%. Ketika pencapaian target tidak tercapai dan tidak terealisasi dengan baik berarti terdapat masalah yang menyebabkan penurunan kinerja yang dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasional dan penurunan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan elemen penting dalam pendidikan, selain itu juga sebagai penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Kualitas kinerja pegawai sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan dikarenakan pegawai merupakan sosok yang paling sering berinteraksi secara langsung dengan siswa pada saat proses pembelajaran. Pegawai merupakan komponen penting dalam dunia pendidikan, oleh karenanya perhatian yang perlu diberikan agar dapat menciptakan pegawai yang berkualitas sehingga hal tersebut dapat

menunjang kinerja pegawai.

Untuk menjalankan motto tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang sangat maksimal sehingga dapat menghasilkan prestasi yang terbaik. Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya bagi organisasi karena tanpa adanya kinerja maka tujuan yang dimiliki oleh organisasi sekolah tidak dapat dicapai. guru yang memiliki kinerja yang baik akan mampu menyelesaikan permasalahan dan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi. Kinerja menjadi gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi. Karenanya kinerja guru merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak sekolah. Kinerja dari sumber daya manusia yang baik, mampu berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan sekolah tersebut.

Menurut **(Siagian, 2021)** manajemen sumber daya manusia yakni ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut **(Sajangbati, 2018)** bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut **(Tarjo, 2019)** kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi (M), dan kesempatan atau opportunity (O), artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi

organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. **(Jufrizen & Hadi, 2021)**

Dari penjelasan tentang pengertian diatas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai dengan standart yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai merupakan penilaian yang paling dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai. Jika, nilai kerja pegawai harus lebih besar dari prestasi kerja yang diperhatikan instansi mendapatkan nilai positif dari program kerja pegawai tersebut. Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka.

Menurut **(Arrozak, 2021)** kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercermin dari semangat kerja, disiplin dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati di tempat kerja, di luar pekerjaan, dan kombinasi pekerjaan di dalam dan di luar.

Menurut **(Ali et al., 2021)** kepuasan kerja seseorang dapat ditentukan melalui dua faktor utama yang dikemukakan dalam teori ini yaitu sejauh mana motivasi diterima dan sejauh mana kebutuhan diri terpenuhi.

Menurut (**fajari, 2019**) kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaannya maupun kondisi pribadi yang disalurkan kepada perilakunya dalam bekerja sehingga membuat peningkatan dalam bekerja.

Menurut (**Darwin et al., 2019**) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai emosi positif atau perasaan senang, sebagai hasil dari penilaian seorang karyawan terhadap faktor pekerjaan atau pengalaman-pengalaman kerjanya.

Menurut (**Jufrizen & Hadi, 2021**) motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain.

Menurut (**H. Heriyono et al., 2021**) motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting dalam karyawan sebuah lembaga, artinya motivasi harus dimiliki setiap pegawai. Pegawai dengan motivasi kerja yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Menurut (**Gusti et al., 2021**) bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan merupakan salah satu sumber utama dari motivasi kerja, motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut (**Apriliana et al., 2019**) memberikan definisi bahwa komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Komitmen organisasional menurut (Suputra & Sriathi, 2018) yaitu tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. menyatakan bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan

Komitmen organisasional didefinisikan (Amiluddin, 2021) sebagai perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut.

Menurut (Nuryanti et al., 2020) komitmen adalah salah satu bentuk identifikasi terhadap keadaan pegawai yang memihak terhadap organisasi tertentu serta tujuan –tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan terhadap organisasi tersebut. Komitmen organisasional mengimplikasikan penerimaan terhadap arah dan tujuan organisasi serta keinginan kuat untuk menjadi bagian dari organisasi . Hal ini dimaksudkan adanya tekad yang tinggi dari seorang pegawai untuk tetap bertahan pada sebuah organisasi dalam rangka untuk ikut mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, Maka dari itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan komitmen organisasi sebagai perantara dalam suatu organisasi SMK Negeri 1 Rao Selatan. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada SMK Negeri 1 Rao Selatan”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan kajian-kajian ilmu manajemen sumber daya manusia banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja yang rendah sehingga dapat menurunkan kinerja.
2. Masih rendahnya komitmen organisasi yang diberikan guru.
3. Kepuasan kerja guru yang belum terpenuhi .
4. Tidak semua guru mampu menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan dengan baik.
5. Masih kurangnya loyalitas yang diberikan guru .
6. Kurangnya kedisiplinan yang membuat pegawai kurang optimal dalam melakukan pekerjaannya.
7. Kurangnya tanggung jawab pada guru yang membuat guru-guru kurang maksimal dalam mengerjakan tugasnya didalam organisasi.
8. Masih rendahnya motivasi kerja yang dilakukan para guru .
9. Tidak semua guru memiliki kemampuan dalam menjalankan organisasi.

## **1.3 Batasan Masalah**

Agar terfokusnya penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas, kemudian Kinerja Pegawai( $Y$ ) sebagai variabel yang terikat dan Komitmen Organisasional( $Z$ ) dengan objek SMK Negeri 1 Rao Selatan.

## **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional ?
3. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai ?
4. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai ?

5. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai ?
6. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasional sebagai variabel intervening?
7. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasional sebagai variabel intervening?

## **1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada SMK Negeri 1 Rao Selatan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada SMK Negeri 1 Rao Selatan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada SMK Negeri 1 Rao Selatan .
4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada SMK Negeri 1 Rao Selatan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai pada SMK Negeri 1 Rao Selatan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasional sebagai variabel intervening pada SMK Negeri 1 Rao Selatan.
7. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasional sebagai variabel intervening pada SMK Negeri 1 Rao Selatan.

## **1.5.2 Manfaat penelitian**

### **1.5.2.1 Manfaat Teoritis**

#### 1. Bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening.

#### 2. Bagi Penelitian Lain

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang berarti dapat mendorong timbulnya minat bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang berbagai dimensi dan kepuasan kerja sehingga pengetahuan tentang kepuasan kerja khususnya untuk manajemen SDM menjadi bertambah luas.

#### 3. Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening di SMK Negeri 1 Rao Selatan.

### **1.5.1.2 Manfaat Praktis**

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada kepala sekolah SMK Negeri 1 Rao Selatan untuk melakukan peningkatan dan melakukan perbaikan khususnya pada kepuasan kerja dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2. Untuk menambah koleksi karya ilmiah dan semakin memahami faktor-faktor yang terkait dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening.