

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam masa sekarang ini di era globalisasi dan teknologi ini segala aspek kehidupan tidak lepas dari berorganisasi, karena manusia itu sendiri pada kodratnya merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik didalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, terlebih pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja.

Di dalam suatu organisasi sumber daya manusia memegang peranan utama yang berpengaruh terhadap setiap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh organisasi dan dianggap sebagai ujung tombak untuk menjalankan aktivitas organisasi sehari-hari. Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumberdaya tersebut, sumberdaya yang terpenting ialah sumberdaya manusia. Sumberdaya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting, dan membuat sumberdaya organisasi lainnya menjadi bekerja upaya tersebut sangat erat kaitannya dengan sumber daya manusia terhadap pengaruh kinerja pegawai. Pelaksanaan penilaian kinerja berhubungan dengan tujuan dari organisasi, misalnya untuk menetapkan kebijakan serta mengevaluasi hasil kerja yang telah diselesaikan dalam periode

tertentu, atau untuk memenuhi keperluan lainnya.

(Gomez 2011) Menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan dan kerja. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun tanpa sumber daya manusia organisasi akan sulit untuk mencapai tujuan.

Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai salah satu sumber penentu dalam pencapaian suatu tujuan organisasi, sebab tanpa Sumber Daya Manusia (SDM) tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Oleh karena itu, sebuah organisasi dituntut untuk mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Keefektifan dan keunggulan organisasi sangat tergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki.

Masalah sumber daya manusia baik dalam aparat pemerintah maupun organisasi perusahaan yang mampu menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang cerdas inovatif dan mempunyai motivasi yang tinggi sebagai pegawai. Suatu instansi pemerintah dituntut untuk memiliki sumber daya yang semakin meningkat. Termasuk sumber daya manusia, agar bertahan dalam persaingan dan mampu mencapai tujuan.

Dengan demikian, tanpa sumber daya manusia sumber daya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia memiliki peran penting bagi organisasi karena pegawai merupakan aset kantor yang berharga dan merupakan faktor sentral dalam pengelolaan



organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan roda penggerak yang sangat penting untuk memperoleh kepuasan kerjayang baik di dalam perusahaan, dengan kata lain, tanpa Sumber Daya Manusia yang baik dan kompeten di dalam suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan tersebut akan mengalami ketertinggalan dengan perusahaan lain yang memiliki Sumber Daya Manusia yang baik dankompeten.

Manajemen Sumber Daya Manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Manajemen Sumber Daya Manusia berkaitan dengan kebijakan dan praktek-praktek yang perlu dilaksanakan oleh manajer, mengenai aspek-aspek Sumber Daya Manusia dan Manajemen Kerja.

Manajemen SDM Pemerintahan bertujuan untuk mengoptimalkan kerja-kerja pegawai di sektor publik dari aspek fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian, pengendalian atau pengawasan.

Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar dapat tercapai tujuan dinas pendidikan kabupaten kerinci.

Di dalam organisasi kepuasan kerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para pihak atasan biasanya kurang atausering tidak memperhatikan kecuali sudah memburuk atau segala sesuatu menjadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa

buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan atau instansi menghadapi krisis yang serius. Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya pegawai dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki.

Secara etimologis kantor berasal dari Belanda: “*kantoor*”, yang maknanya: ruang tempat bekerja, tempat kedudukan pimpinan, jawatan instansi dan sebagainya. Dalam bahasa Inggris “*office*” memiliki makna yaitu: tempat memberikan pelayanan (*service*), posisi, atau ruang tempat kerja. [Pengertian kantor](#) dapat dibedakan menjadi 2, yaitu kantor dalam arti dinamis dan kantor dalam arti statis. Kantor dalam arti dinamis merupakan proses penyelenggaraan kegiatan pengumpulan, pencatatan, pengolahan, penyimpanan, dan penyampaian/ pendistribusian data/informasi.

Atau dapat dikatakan kantor dalam arti dinamis merupakan kegiatan ketatausahaan atau kegiatan administrasi dalam arti sempit. Sedangkan kantor dalam arti statis bisa berupa Ruang kerja, kamar kerja, markas, biro, instansi, lembaga, jawatan, badan, perusahaan, serta tempat atau ruangan penyelenggaraan kegiatan pengumpulan, pencatatan, pengolahan penyimpanan/pendistribusian data/informasi. Berdasarkan data pegawai kantor dinas pendidikan kabupaten kerinci tahun 2020 berdasarkan tingkat pendidikannya:



Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci
Tahun 2020-2021 Berdasarkan Pendidikannya

No	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH PNS
1	STRATA 2	11
2	STRATA 1	24
3	DIPLOMA 3	1
4	SMA	6
	JUMLAH	43

Sumber : Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci Tahun 2020-2021

No	NAMA	PENDIDIKAN TERAKHIR
1	H.MURISON, SPd, S.os, M.Si	Strata II
2	EKA WADIANTI, S.Pd	Strata I
3	TAUFIKA OFIANDRI, S.Pd	Strata I
4	RONI KURNIAWAN, A.Md	Diploma III
5	DENI YANTO, S.E, MAM	Strata II
6	LISMI, S.Pd	Strata I
7	DELVI SYOFRIADI, S.Sos, M.E	Strata II
8	TIA YUNITA	SMA
9	IKHWAN	SMA
10	YANTO DIUM, SST.PAR.M.SI	Strata II

11	ROHANIAH, S.Pd	Strata I
12	Drs, MAT AWAL	Strata II
13	EDWAR, S.T.	Strata I
14	HERLIUS, S.Pd, M.Pd	Strata II
15	EVONI LUKIAWATI, S.E	Strata I
16	SANRIGO, S.E	Strata I
17	IDIL FITRI	SMA
18	NAJAMUDIN, S.Pd	Strata I
19	JUL HERDI WIJAYA, S.PdI	Strata I
20	REFLINUR CANDRA, S.Pd	Strata I
21	MUSLIM, S.Pd	Strata I
22	HAKIMI, S.Pd	Strata I
23	SAPRELI, S.Pd	Strata I
24	SILISWATI, S.Pd	Strata I
25	SAPARUDIN	SMA
26	ROMI HUTMAN, S.Pd	Strata I
27	PERLIUS, S.Pd	Strata I
28	Drs, MAT AGUSSALIM, M.Pd	Strata II
29	KHAIRUL BAHRI, S.Pd.SD,MM	Strata II
30	EFRI DONAL, S.Pd, M.PdI	Strata II



31	LENI HELFITA.M, S.Kom, M.Kom	Strata II
32	ASPRIZAL, S.Pd	Strata I
33	RIZA NOVERHADI PUTRA	SMA
34	MUKHASAN, S.Pd, MM	Strata II
35	AINUL DAHRI, S.Pd	Strata I
36	EVA BRAMANTI PUTRA,S.Pd	Strata I
37	SILISMAN,S.Sos	Strata I
38	YOSKA MARDIZAL, S.Pd	Strata I
39	ASWARUDIN	SMA
40	JUPERMA, S.AP	Strata I
41	SALPANDI, S.	Strata I
42	MUKHATAR, S.Pd	Strata I
43	ANDRIATO PUTRA, S.Pd	Strata I



Dari data di atas terdapat 43 pegawai berdasarkan pendidikan bahwa di Strata 1 menduduki jumlah pegawai terbanyak pada tahun 2020-2021.

Menurut As'ad (2004) mengatakan kepuasan kerja adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (equity) atau tidak atas situasi tertentu. kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan sosial, kepuasan psikologi.

Fenomena kepuasan kerja adalah terlihat beberapa dari para pegawai

Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci tidak puas terhadap pekerjaannya. Sehingga memberikan feedback yang negatif terhadap instansi tempat mereka bekerja, kurangnya fasilitas kantor. Contoh lainnya dapat dilihat dari kehadiran pegawai sering datang terlambat. Status pegawai sering menjadi hambatan dalam meningkatkan hasil kerja dan tidak hanya penghargaan yang diterima oleh pegawai atas prestasi kerja yang diperolehnya. Untuk mempersiapkan daya saing usaha yang lebih tinggi, memperbaiki sistem remunerasi bagi pegawainya.

Menurut As'ad (2004) Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah Kemampuan kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja yang efektif dapat meningkatkan efisiensi operasi, efektifitas organisasi, dan kinerja. Menurut As'ad (2012) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut Thoha (2010) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kepemimpinan akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan pegawai pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif.



Menurut Mangku Negara (2011) kemampuan adalah secara psikologis ,kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan *reality (knowledge and skill)*, artinya karyawan memiliki potensi IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan keterampilan dalam pekerjaan sehari hari. Mutu atau kualitas pekerjaan, kuantitas atau jumlah pekerjaan, ketetapan waktu.

Fenomena kemampuan adalah kurangnya dedikasi untuk meningkatkan

keahlian dalam pekerjaan seperti pelatihan untuk meningkatkan kemampuan, beberapa pegawai masih belum mahir mengoperasikan peralatan seperti komputer. Beberapa pegawai yang baru bekerja di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci juga belum dapat memahami kompleksitas organisasinya. Dalam meningkatkan dan mengembangkan kemampuan pegawai maka diperlukan pendidikan dan pelatihan.

Menurut Mangkunegara (2007) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”.tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju

Fenomena motivasi pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci adalah kurangnya motivasi bagi pegawai seperti tidak ada pemberian penghargaan atas pencapaian pegawai dalam bidang bekerja, tidak ada pengakuan atas kinerja dan tidak mau peluang untuk maju keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya. Dan karena kurangnya motivasi yang menyebabkan pegawai jadi malas dan banyak bersantai di kantor dan bawahan tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang di berikan oleh manajer. Dan tidak berkeinginan untuk belajar menguasai pekerjaan di bidangnya, serta tidak ada kebijakan yang benar-benar memberikan Motivasi untuk membuat karyawan lebih bersemangat dalam mengembangkan diri dan berusaha menggerakkan seluruh kemampuan semaksimal mungkin.

Menurut Thoha (2005), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Disini dapat ditangkap suatu pengertian bahwa jika seseorang telah mulai berkeinginan untuk

mempengaruhi orang lain, maka kepemimpinan itu telah dimulai. Fungsi kepemimpinan sebagai innovator, fungsi kepemimpinan sebagai komunikator, fungsi kepemimpinan sebagai motivator.

Fenomena kepemimpinan pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci adalah kurangnya sikap pemimpin sebagai innovator, motivator dan komunikator dalam bekerja sehingga berimbas pada pekerjaan yang akan dilakukan seperti kurang inovasi, motivasi dan komunikasi dalam bagi pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci.

Penelitian terdahulu yang terkait dengan pengaruh kemampuan, motivasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, sebagai berikut :

Ni Luh Sekarni 2016 dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan administrasi universitas warma dewi, Dari hasil penelitian tersebut, hasil pengujian Uji F menunjukkan bahwa variable kemampuan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. *reinly gijoh* dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh motivasi dan kompetensi dan budaya kerja pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada hotel sintensa peninsula manado Penelitian tersebut dilakukan untuk mengukur besarnya pengaruh motivasi baik secara simultan maupun parsial terhadap kepuasan kerja pegawai memiliki pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 46,7%. Sedangkan variabel motivasi tersebut, variable kompensasi pengaruh yang paling dominan terhadap kepuasan kerja.

Made Suprpta, desak ketut sintaasih, I gede riana 2015 dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan Penelitian tersebut dilakukan untuk mengukur besarnya pengaruh kepemimpinan baik secara simultan maupun parsial terhadap kepuasan kerja pegawai memiliki pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai .

Dari fenomena di atas dapat disimpulkan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci.**

1.2 Rumusan Masalah

- 1) Apakah terdapat pengaruh kemampuan terhadap kepuasan kerja secara parsial dan berapa besar pengaruhnya ?
- 2) Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja secara parsial dan berapa besar pengaruhnya ?
- 3) Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja secara parsial dan berapa besar pengaruhnya ?
- 4) Apakah terdapat pengaruh kemampuan, motivasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja secara simultan dan berapa besar pengaruhnya?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kemampuan terhadap kepuasan kerja pegawai di dinas pendidikan secara parsial dan besarnya pengaruh
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di dinas pendidikan secara parsial dan besarnya pengaruh

- 3) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di dinas pendidikan secara parsial dan besarnya pengaruh
- 4) Untuk mengetahui pengaruh kemampuan, motivasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di dinas pendidikan secara parsial maupun secara simultan dan berapa besar pengaruhnya.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademis

- 1) Dengan penelitian ini diharapkan dapat diharapkan bagi penulis untuk menambah perbendaharaan ilmu pengetahuan yang penulis peroleh selama kuliah pada sekolah tinggi ilmu ekonomi sakti alam kerinci.
- 2) Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan digunakan sebagai bahan referensi perusahaan akademis.

1.4.2 Manfaat praktis

Sebagai bahan masukan serta pertimbangan bagi pihak yang terkait dalam menentukan langkah kebijakan yang diambil yang berkaitan dengan penelitian ini.

1. Dari penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber acuan atau sebagai bahan referensi bagi pihak yang membutuhkan informasi yang terkait.

