

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 LATAR BELAKANG

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan dalam instansi milik pemerintah, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Kualitas sumber daya manusia yang baik tentu sangat penting bagi sebuah instansi, hal tersebut kebutuhan yang dominan bagi setiap instansi. Salah satu parameter yang dapat digunakan untuk menilai kualitas sumber daya manusia adalah kinerja pegawai itu sendiri. Salah satu instansi milik pemerintah tersebut yakni Dinas Pendidikan Kota Medan. Dinas pendidikan kota Medan merupakan salah satu wadah atau instansi resmi yang dimiliki oleh pemerintah kota Medan.

Dalam Pasal 75 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang penilaian kinerja, dinyatakan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk menjamin bjektivitas pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier. Kinerja pemerintahan sedang menjadi perhatian masyarakat, mengingat masih banyaknya kejadian tentang rendahnya kinerja pegawai pada kantor pemerintahan. Artinya bahwa masyarakat terus menuntut agar pemerintah dapat berjalan dengan baik dan bersih atau dengan tata kelola yang baik. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam sebuah organisasi. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada rganisasi. Kinerja pegawai dapat diukur dari indikator kinerja yang merupakan tolak ukur dalam pencapaian kerja seseorang. Dengan adanya pengukuran kinerja pegawai, organisasi dapat mengetahui sejauh mana tingkat kinerja pegawai sehingga organisasi dapat memberikan umpan balik terhadap hasil pengukuran kinerja, mendorong perbaikan kinerja, dan pengambilan keputusan sehingga organisasi memiliki sumber daya yang berkualitas dan berdaya saing tinggi.

Beberapa faktor yang perlu diperhatikan demi terciptanya kinerja yang diharapkan instansi Dinas Pendidikan kota Medan adalah lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, pengalaman kerja, *reward* dan kepuasan kerja. Namun demikian dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai, masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi, seperti kurangnya minat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, tempat parkir yang sempit, kantin yang terbatas dan kurangnya apresiasi bagi pegawai yang berprestasi. Maka dari itu perlu diperhatikan demi tercapainya kinerja pegawai yang baik.

Salah satu yang mempengaruhi tercapainya suatu organisasi yang baik adalah dengan memperhatikan situasi lingkungan kerja, gaya kepemimpinan seorang pemimpin, pengalaman kerja oleh pegawai, *reward* yang diberikan sehingga dapat membangkitkan semangat bagi pegawainya serta rasa kepuasan kerja, pegawai dalam melaksanakan tugas nya. Menurut Mangkunegara (o2005:67) omenegaskan bahwa “Kinerja pegawai adalah hasil kerja (prestasi kerja) secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Mathis dan Jakson (2002) kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberi konstribusi kepada organisasi melalui kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Apabila dikelola secara sembarangan, maka perbedaan yang ada akan menjadi sumber konflik destruktif yang akan mengakibatkan merosotnya kinerja pegawai dan apabila sebuah organisasi dikelola secara baik maka akan meningkatkan system atau kinerja pegawai yang baik.

Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas dan melihat pentingnya pengaruh

lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, pengalaman kerja, *reward* dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, PENGALAMAN KERJA, *REWARD* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA MEDAN”.

I.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada dinas Pendidikan kota medan?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada dinas Pendidikan kota medan?
3. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada dinas Pendidikan kota medan?
4. Bagaimana pengaruh *reward* secara parsial terhadap kinerja pegawai pada dinas Pendidikan kota medan?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada dinas Pendidikan kota medan?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, pengalaman kerja, *reward* dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada dinas Pendidikan kota medan?

I.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas pendidikan kota Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas pendidikan kota Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas pendidikan kota Medan.
4. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja pegawai pada Dinas pendidikan kota Medan.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas pendidikan kota Medan.
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, pengalaman kerja, *reward* dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas pendidikan kota Medan.

II Tinjauan Pustaka

II.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik fisik maupun non fisik, langsung ataupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila dapat memotivasi dan memberikan kenyamanan dalam bekerja sehingga memiliki dampak pada kinerja pegawai yang semakin baik pula.

H1 : Berdasarkan hasil penelitian, Ho diterima, sehingga lingkungan kerja berpengaruh positif

terhadap kinerja pegawai.

II.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam Instansi Dinas Pendidikan kota Medan faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pimpinan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah, dikarenakan kinerja atau ketegasan seorang pemimpin dalam mendelegasikan tugas kepada pegawai sangat berpengaruh dalam kinerja pegawai.

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Sugiyarta (2009:104) menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan pada hakekatnya mengandung pengertian bagaimana seorang pemimpin berhadapan dengan bawahannya”. Sedangkan Wibowo (2014:69) menjelaskan bahwa : 5 Gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan, bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja, bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjaannya, sangat memengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya.

Seorang pemimpin dapat melakukan berbagai cara dalam kegiatan mempengaruhi atau memberi motivasi kepada orang lain atau bawahan agar melakukan tindakan-tindakan yang terarah sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

H2 : Berdasarkan hasil penelitian, Ho diterima, sehingga gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

II.3 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengalaman kerja adalah diperoleh secara periodik yaitu sedikit demi sedikit selama seseorang masih bekerja sehingga dapat mengubah keterampilan baru dan juga pengalaman baru dalam bekerja. Hal ini memberikan gambaran bahwa dengan pengalaman kerja seseorang diharapkan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sekaligus menambah wawasan pengetahuan dan keterampilan kerja yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dengan kata lain semakin sering seseorang mengulangi sesuatu, maka semakin bertambahlah kecakapan serta pengetahuan terhadap hal tersebut dan dia akan lebih menguasainya.

Menurut Soekarno (2007:31) dikutip dari Muamarizal dkk (2015), manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan dan memperoleh penghasilan. Berdasarkan manfaat masa kerja tersebut maka seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain.

Bagi pegawai yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Lebih lanjut tentang keterampilan Dunnett's dalam Lian (2013:17) skill adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan (fasilitas ruangan), berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis.

H3 : Berdasarkan hasil penelitian, Ho diterima, sehingga pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

II.4 Pengaruh Reward terhadap Kinerja Pegawai

Reward dan *punishment* sangat penting dalam memotivasi kinerja pegawai. Karena melalui *reward* dan *punishment* pegawai akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Dengan memotivasi pegawai akan meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memacu pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja.

Reward biasanya diberikan dalam bentuk medali, piala, gelar, sertifikat, plakat atau pita. Menurut Handoko (2012 : 66) *Reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

Bangun (2012: 317) *Reward* adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik oleh perorangan ataupun suatu lembaga. *Reward* dapat berupa materi ataupun non materi, namun tetap memberikan kebanggaan bagi siapa saja yang menerimanya

H4 : Berdasarkan hasil penelitian, Ho diterima, sehingga *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

II.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dikatakan baik apabila kepuasan kerja yang dirasakan pegawai juga semakin baik, dengan kata lain kinerja pegawai yang baik dapat dipengaruhi kepuasan kerja pada diri pegawai, dengan demikian kepuasan kerja dalam Dinas Pendidikan Kota Medan sangat dibutuhkan untuk mendorong kinerja pegawai. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, hubungan kerja dan lain-lain. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Medan.

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi beberapa aspek, menurut Sopiah (2008:172) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah : promosi, gaji, pekerjaan itu sendiri, *supervise*, teman kerja, keamanan kerja, kondisi kerja, administrasi/kebijakan organisasi, komunikasi, tanggung jawab, pengakuan, prestasi kerja, dan kesempatan untuk berkembang.

Menurut Handoko (2001:132), “kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan peran karyawannya memandang pekerjaan mereka”. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins (2015:110), kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja, dan banyaknya imbalan yang mereka yakini harus diterima”

H5 : Berdasarkan hasil penelitian, Ho diterima, sehingga kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

II.6 Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

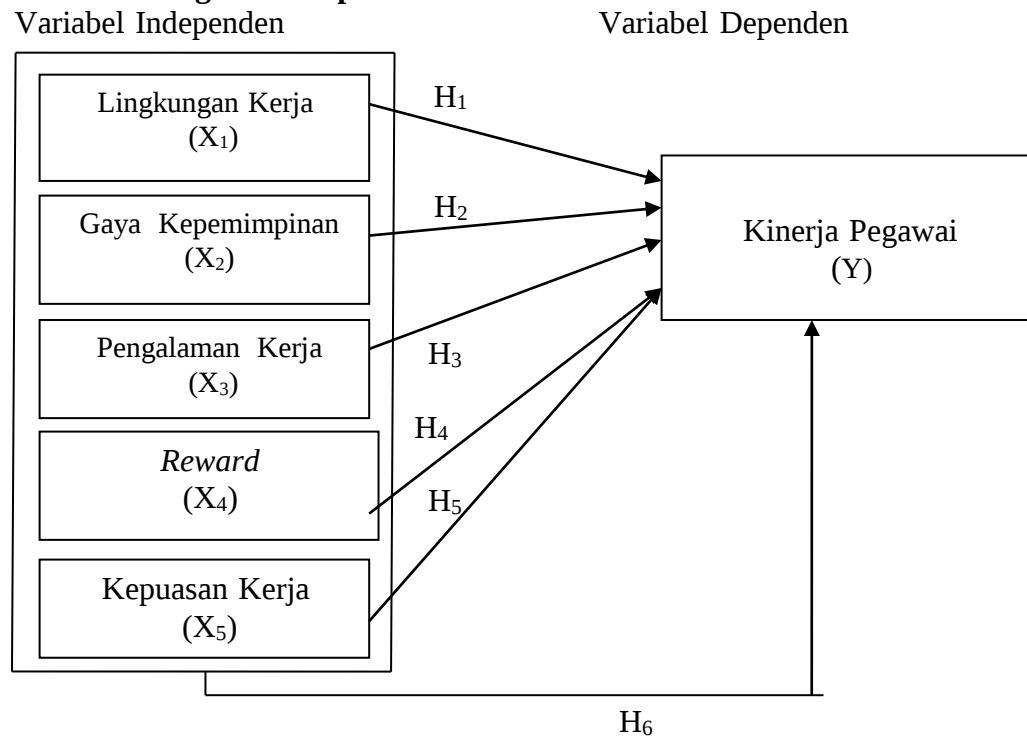
1. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar

belakang (pengalaman, keluarga dan lain-lain), dan demografis (umur, asal usul, dan lain-lain).

2. Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan (job description).
3. Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

Kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerja tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan. Untuk itu, Nawawi (1997: 234) mengistilahkan kinerja sebagai karya, yaitu suatu hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik.

II.7 Kerangka Konseptual



Gambar 1: Kerangka Konseptual

II.8 Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H_1 : Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Medan.
- H_2 : Gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Medan.
- H_3 : Pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Medan.
- H_4 : *Reward* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Medan.
- H_5 : Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Medan.
- H_6 : Lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan, Pengalaman kerja *Reward* dan Kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Medan.