

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dinas Pendidikan untuk wilayah Kota Binjai, Sumatera Utara merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab tentang semua hal yang berkaitan dengan Pendidikan di wilayahnya. Bertugas melaksanakan urusan pemerintahan kota Binjai di bidang Pendidikan berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan, serta melaksanakan tugas-tugas lain berkaitan dengan Pendidikan yang diberikan oleh walikota atau bupati sesuai dengan bidang tugasnya. Tugas tersebut mencakup pembantuan urusan pendudukan, pengawasan, penyusunan program Pendidikan daerahnya, Menyusun strategi perumusan kebijakan Pendidikan, hingga memberi 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 bimbil.

Tingkat kompensasi pegawai di Dinas Pendidikan Kota Binjai menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relative menunjukkan dasar, martabat dan harga diri seorang pegawai. Apabila para Pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai memandang kompensasi yang diterima belum memadai atau tidak sesuai, maka kepuasan kerja mereka bisa turun. Hal tersebut mengakibatkan semangat kerja pegawai akan turun pula dan hal ini juga akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Menurut Nitisemito yang dikutip kembali oleh dermawan (2013;77), menjelaskan bahwa “semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan menolong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif”. Oleh karena itu pemimpin pemimpin dan pihak manajemen Dinas Pendidikan Kota Binjai harus mempelajari sikap dan semangat kerja para pegawainya agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya.

Semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai sepenuhnya tergantung kepada sumber daya manusia yang ada. Berdasarkan fakta apabila semangat kerja pegawai rendah, maka akan sukar mencapai tujuan yang diinginkan. Adanya hubungan kerja yang baik diantara pegawai dengan pegawai lainnya, pegawai dengan atasan/manajemen Dinas Pendidikan Kota Binjai, maka setiap pegawai akan merasa senang dan tenang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankannya, sehingga dapat tercipta kinerja yang tinggi.

Kompensasi yang selama ini diberikan oleh pihak manajemen Dinas Pendidikan Kota Binjai adalah kompensasi yang bersifat finansial dan non-finansial. Kompensasi tersebut berupa gaji pokok, upah lembur, tunjangan jabatan, promosi jabatan, fasilitas kantor, dan tunjangan kesehatan.

Hasil observasi dan melihat langsung keadaan kantor Dinas Pendidikan Kota Binjai pada tanggal 8 Februari sampai dengan 15 Mei 2021, sulitnya dalam mencari angkutan umum disekitar Dinas Pendidikan Kota Binjai serta kurangnya sarana angkutan yang diberikan kepada para pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai, sehingga mengakibatkan ada beberapa

pegawai yang datang terlambat. Hasil wawancara mengenai Kompensasi juga masih belum memberikan kepuasan terhadap para pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai, dimana tidak adanya insentif atau bonus yang diberikan kepada pegawai, sementara gaji pokok yang diberikan masih belum cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar para pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti bermaksud mengadakan penelitian untuk mengetahui pengaruh kompensasi, semangat kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai, untuk itu peneliti mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Kompensasi yang diberikan belum memenuhi kepuasan.
2. Semangat kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai mulai mengalami penurunan.
3. Lingkungan kerja yang kurang memadai, terlihat dari hasil wawancara dengan pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai.
4. Kinerja pegawai mengalami penurunan dari sebelumnya.

## **1.3 Perumusan Masalah**

Adapun perumusan masalah yaitu :

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai ?
2. Bagaimana pengaruh Semangat kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai ?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai ?
4. Bagaimana pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai ?

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk ;

1. Menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai ?
2. Menguji dan menganalisis pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai ?
3. Menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai ?
4. Menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai ?

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

- Bermanfaat sebagai tambahan pengetahuan bagi peneliti
2. Bagi Penelitian selanjutnya  
Bermanfaat sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya
  3. Bagi Dinas Pendidikan Kota Binjai  
Sebagai dasar memperbaiki dan sebagai informasi bagi Dinas Pendidikan Kota Binjai
  4. Bagi Universitas Prima Indonesia  
Sebagai tambahan referensi perpustakaan

## 1.6 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitain
1	Pamelia Deswita (2018)	Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu	X <sub>1</sub> :Kompensasi X <sub>2</sub> :Semangat Kerja X <sub>3</sub> :Lingkungan Kerja Y:Kinerja Karyawan	Menyatakan bahwa kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
2	Ferry Setaiawan, A.A.Sg. Kartika Dewi (2014)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah	X <sub>1</sub> :Kompensasi X <sub>2</sub> :Lingkungan Kerja Y:Kinerja Karyawan	Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkat Anugrah
3	Deflin Tresye Nanulaitta(2018)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSU Amboina Mekar di Kota Ambon	X <sub>1</sub> :Kompensasi X <sub>2</sub> :Lingkungan Kerja Y:Kinerja Karyawan	Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSU
4	Masydzulha k Djamil MZ, Dadan Zaenudin(2018)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AEM	X <sub>1</sub> :Kompensasi X <sub>2</sub> :Motivasi X <sub>3</sub> :Lingkungan Kerja Y:Kinerja Karyawan	Secara simultan kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## 1.7 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Ardana dkk,2012) bahwa sumber daya manusia adalah yakni ilmu dan seni mengatur pengelolaan sumber daya manusia secara tepat dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Hasibuan, 2019:10) mengatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat .”

## 1.8 Teori Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Suparyadi (2015:271) menyatakan bahwa kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada

organisasi, baik bersifat finansial maupun non finansial.

#### **1.8.1 Indikator Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Hasibuan (2012:86) indikator kompensasi adalah :

1. Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas kantor

#### **1.9 Teori pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Nitisemito yang dikutip kembali oleh Dermawan (2013:77) menyatakan bahwa semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

##### **1.9.1 Indikator Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Nitisemito (2015:161) indikator semangat kerja adalah :

1. Produktivitas
2. Tingkat absensi
3. Perpindahan karyawan

#### **1.10 Teori pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

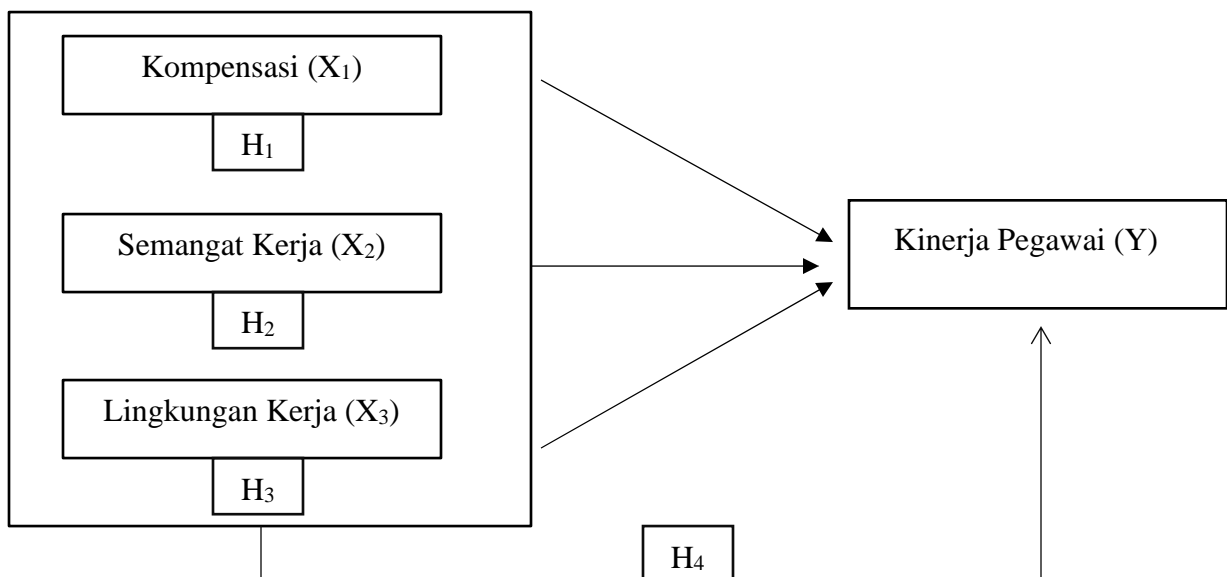
Menurut Sedarmayanti dalam Rahmawanti (2014:3) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok, rekan kerja, bawahan, dan atasan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

##### **1.10.1 Indikator Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Nitisemito dalam Farikha Nur Khasanah (2016:31) indikator lingkungan kerja adalah:

1. Suasana kerja
2. hubungan dengan rekan kerja
3. tersedianya fasilitas kerja

#### **1.11 Kerangka Konseptual**



### **1.12 Hipotesis**

- H<sub>1</sub> : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai
- H<sub>2</sub> : Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai
- H<sub>3</sub> : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai
- H<sub>4</sub> : Kompensasi, Semangat Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai