

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang selanjutnya disebut SDM merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi untuk menjalankan roda kegiatan kerja, mencapai target dan tujuannya, serta sebagai faktor penentu dalam pencapaian keberhasilan. Menurut Sutrisno (2017), SDM adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki keinginan, akal, perasaan, pengetahuan, keterampilan, daya, dorongan dan karya. Untuk mencapai tujuan, upaya organisasi dipengaruhi oleh potensi tersebut. Kemajuan teknologi, tersedianya modal, perkembangan informasi, jika tanpa SDM maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Dalam proses kegiatannya SDM memerlukan suatu pengaturan berupa manajemen yang dapat mengatur dengan baik seluruh sistem yang ada di dalamnya. Manajemen sumber daya manusia yang selanjutnya disebut dengan MSDM menjadi faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena bertanggung jawab penuh terhadap pengelolaan seluruh tenaga kerja yang ada pada organisasi. Setiap organisasi harus memikirkan bagaimana cara agar dapat meningkatkan SDM dengan mempunyai kadar mutu yang tinggi, sehingga dapat mendorong organisasi agar lebih baik lagi. Dalam ilmu MSDM, banyak faktor pendorong yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan mutu dan kinerja pegawai dalam organisasi.

SMAN 1 Lintongnihuta merupakan salah satu instansi pendidikan milik pemerintah di Kabupaten Humbang Hasundutan, Provinsi Sumatera Utara yang

selalu berusaha meningkatkan kualitas tenaga pendidik dalam peningkatan kualitas kehidupan siswanya selama di sekolah. Keberhasilan para pegawai pada SMAN 1 Lintongnihuta dalam mengelola dan meningkatkan kualitas pendidikan harus didahului dengan peningkatan kualitas kinerja pegawai dalam melakukan tugasnya dengan baik yang pada akhirnya dapat mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif dan efisien. Melihat begitu pentingnya pendidikan demi masa depan putra-putri bangsa maka perlu sekali untuk menggali dan mengembangkan potensi, kemampuan, dan kinerja dari tenaga pendidik agar mampu mencapai tujuan pendidikan nasional yang tertuang dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Pada survey awal yang dilakukan oleh peneliti, kinerja yang dimiliki oleh pegawai SMAN 1 Lintongnihuta belum maksimal. Hal ini tentunya berdampak pada performa seluruh pegawai yang ada di SMAN 1 Lintongnihuta. Karena itu peningkatan kinerja sangat dibutuhkan guna meningkatkan kualitas pendidikan di Kabupaten Humbang Hasundutan.

Menurut Rachmawati (2017), kinerja ialah perilaku nyata yang ditunjukkan pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang sesuai standar organisasi dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Selanjutnya, organisasi yang baik adalah organisasi yang mau berusaha meningkatkan kemampuan sumberdaya pegawainya, peningkatan kinerja pegawai akan berdampak pada kemajuan organisasi.

Upaya untuk menciptakan kinerja pegawai yang baik bukanlah hal yang mudah karena dalam kenyataannya masih banyak pegawai yang belum

menguasai keterampilan dan keahliannya dalam pekerjaannya. Penyebabnya antara lain adalah pengalaman kerja. Menurut Handoko (2013), pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Pengalaman kerja merupakan salah satu pilar untuk meningkatkan produktivitas kerja seorang pegawai. Karena apabila seseorang mempunyai pengalaman kerja yang cukup maka hal tersebut akan menjadi modal untuk masa depan pegawai tersebut. Namun faktanya, sampai saat ini masih banyak pegawai yang tidak memiliki pengalaman kerja yang cukup sehingga masih butuh waktu lebih untuk menyesuaikan diri dalam pekerjaannya.

Masalah lain yang juga muncul dalam organisasi selain pengalaman kerja adalah kemampuan kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai di sebuah instansi pendidikan. Menurut Blanchard dan Hersey (2013), Kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesuai bidang pekerjaan yang sudah ditentukan. Kemampuan kerja pegawai yang kurang dapat mengakibatkan kinerja belum tercapai. Kemampuan dalam bekerja sangat dibutuhkan bagi setiap pegawai agar dapat mengerjakan setiap tugas yang dibebankan dengan sungguh-sungguh untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Selain kemampuan kerja yang kurang, rendahnya motivasi pegawai juga mengakibatkan kinerja pegawai belum mencapai hasil yang optimal. Menurut Martoyo (2000), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Motivasi kerja juga dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan

keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, motivasi kerja dapat dijadikan sebagai pendorong semangat kerja, karena orang yang mempunyai motivasi yang tinggi akan berusaha sebaik-baiknya dan akan mencapai peningkatan produktivitas kerja. Motivasi kerja yang ada pada diri pegawai menentukan kinerja perusahaan tercapai karena adanya pemberian motivasi dari atasan, rekan kerja, maupun dorongan dari diri sendiri. Setiap organisasi selalu menginginkan peningkatan produktivitas dan kinerja dari setiap pegawainya.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di SMAN 1 Lintongnihuta maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan fenomena tersebut dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada SMAN 1 Lintongnihuta.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah yang diteliti pada SMAN 1 Lintongnihuta sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan pada SMAN 1 Lintongnihuta masih belum maksimal.
2. Karyawan SMAN 1 Lintongnihuta belum maksimal dalam memanfaatkan pengalamannya untuk menyelesaikan tugas.
3. Karyawan SMAN 1 Lintongnihuta belum bekerja sesuai dengan Kemampuan Kerja yang optimal.
4. Karyawan SMAN 1 Lintongnihuta masih belum termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

1.3 Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu dan sumber daya serta untuk memperjelas arah penelitian, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Pegawai SMAN 1 Lintongnihuta. Karena banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Pengalaman, Kemampuan Kerja dan Motivasi.

1.4 Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Pengalaman berpengaruh terhadap Motivasi Pegawai pada SMAN 1 Lintongnihuta?
2. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Pegawai pada SMAN 1 Lintongnihuta?
3. Apakah Pengalaman berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada SMAN 1 Lintongnihuta?
4. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada SMAN 1 Lintongnihuta?
5. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada SMAN 1 Lintongnihuta?
6. Apakah Pengalaman berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada SMAN 1 Lintongnihuta melalui Motivasi sebagai variabel intervening?
7. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada SMAN 1 Lintongnihuta melalui Motivasi sebagai variabel intervening?