

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dinas Pendidikan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang pendidikan. Bertugas mengatur pelaksanaan urusan pendidikan di wilayah kerja. Dinas Pendidikan berfungsi merumuskan kebijakan teknik di bidang pendidikan dan penyelenggara di bidang pendidikan (Sinar Online, 2016).

Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang penting dalam menjaga keberlangsungan hidup sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dibutuhkan dalam perusahaan untuk melakukan aktivitasnya (Dewi, 2016). Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan didasari oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh sebab itu perusahaan hendaknya mengelola tenaga kerjanya dengan baik. Keterampilan karyawan merupakan indikator yang menentukan keberhasilan dan keunggulan suatu perusahaan (Yani, 2016).

Berdasarkan penelitian Hardono Indra, dkk (2019) organisasi diharapkan untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusianya agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Contoh pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan adalah penempatan kerja pegawai. Penempatan kerja adalah ditempatkan untuk menangani tugas spesifik dengan baik tergantung pada kemampuan dan keterampilan karyawan

(Owan, 2020). Perusahaan harus bisa menempatkan pegawai atau karyawan sesuai dengan kondisi lingkungan barunya.

Bila pegawai ditempatkan sesuai pengetahuan mempunyai semangat kerja yang tinggi (Almira, 2016). Selain pada penempatan kerja pegawai, dalam upaya meningkatkan motivasi kerja di dalam sebuah perusahaan, perusahaan juga perlu memerhatikan kemampuan kerja pegawai. Karena dengan kemampuan tinggi mempermudah pegawai menyelesaikan tugasnya. Namun, kemampuan rendah akan membuat pegawai kurang termotivasi dalam bekerja. Menurut Gibson (2014:45) kemampuan kerja merupakan keahlian untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan. Sedangkan Hasibuan (2014:118) kemampuan (*ability*) adalah potensi seseorang untuk melakukan pekerjaan, kemampuan bisa digunakan sepenuhnya namun bisa juga tidak digunakan sepenuhnya.

Organisasi/Instansi yang memerlukan pengembangan sumber daya manusia dalam penempatan kerja dan kemampuan kerja ialah Dinas Pendidikan Kota Medan, yang bertugas melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, penulis mengamati bahwa penempatan pegawai belum sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki, dimana terdapat pegawai dengan latar pendidikan sarjana pertanian ditempatkan di bagian keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan penempatan kerja. Yuarningsih (2013:116) bukan hanya menempatkan tetapi harus mencocokkan. Kemudian, kurangnya tanggungjawab kerja yang dimiliki oleh pegawai. Dimana pada saat bekerja, pekerjaan yang

seharusnya bisa diselesaikan dalam waktu satu hari tetapi pegawai menyelesaikannya dalam waktu sehari-hari. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai kurang bertanggungjawab terhadap pekerjaannya. Ini menunjukkan bahwa terdapat masalah pada motivasi kerja yang ada dalam diri pegawai.

Research gap merupakan kesenjangan penelitian dikarenakan adanya perbedaan hasil penelitian yang telah dilakukan. Berdasarkan *research gap* yang dilakukan peneliti, ditemukan bahwa terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu tentang penempatan kerja terhadap motivasi kerja. Berikut adalah *research gap* yang dilakukan peneliti :

Tabel 1.1 Research Gap Penempatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

No	Nama dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Julia Anita (2013) Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh.	1.Penempatan 2.Beban Kerja 3.Motivasi Kerja 4.Prestasi Kerja	Menggunakan analisis jalur (<i>Path Analysis</i>)	Hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari penempatan kerja terhadap motivasi kerja pegawai.
2.	Endang Suswati (2021) Work Placement Affects Employee Performance Through Work Motivation	1.Penempatan 2. Kinerja 3. Motivasi kerja	Menggunakan analisis PLS (<i>Partial Least Squarc</i>).	Hasil menjelaskan bahwa penempatan kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja sedangkan motivasi sebagai

				variabel moderasi tidak dipengaruhi oleh penempatan kerja.
3.	Indra Hardono (2019) The Effect Of Placement And Work Loads On Work Motivation And Its Impact On Employee's Work Achievement On Batam City Manpower Service	1. Penempatan Kerja 2. Beban Kerja 3. Motivasi Kerja 4. Prestasi Kerja	Menggunakan analisis jalur (<i>Path Analysis</i>).	Hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari penempatan terhadap motivasi kerja.
4.	Almira (2016) Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara X (PG Watoetoelis) Sidoarjo)	1. Penempatan 2. Motivasi 3. Kinerja	Menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur (<i>Path analysis</i>).	Hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari penempatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.
5.	Saiful (2020) Pengaruh Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pengairan Provinsi Aceh.	1. Penempatan Kerja 2. Beban Kerja 3. Motivasi Kerja	Menggunakan analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari penempatan kerja terhadap motivasi kerja pegawai.

Dari tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan hasil penelitian tentang penempatan kerja terhadap motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh

Julia (2013), Indra (2019), Almira (2016) dan Saiful (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari penempatan kerja terhadap motivasi kerja. Namun dilain sisi, penelitian yang dilakukan oleh Endang (2021) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap motivasi kerja.

Peneliti juga melakukan *research gap* tentang kemampuan kerja terhadap motivasi kerja. Berikut adalah hasil *research gap* yang dilakukan peneliti :

Tabel 1.2 Research Gap Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

No	Nama dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Syarifah (2020) Pengaruh kemampuan kerja dan peluang karir terhadap motivasi dan kinerja karyawan PT.Bank Bukopin Tbk Cabang Pekanbaru.	1.Kemampuan kerja 2.Peluang karir 3.Motivasi 4.Kinerja	Menggunakan metode desriptif dan explanatory survey	Hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kemampuan kerja terhadap motivasi kerja.
2.	Mahmudin (2020) The Influence Of The Work Environment And Work Ability On Work Motivation And Employee Performance In The Organization Bureau Of The Regional Secretariat Of The Southeast Sulawesi Province	1. Lingkungan Kerja 2.Kemampuan Kerja 3. Motivasi kerja 4. Kinerja pegawai	Menggunakan analisis PLS (<i>Partial Least Squarc</i>).	Hasil penelitian menjelaskan terdapat pengaruh positif kemampuan kerja terhadap motivasi kerja.
3.	Anidar (2015) Pengaruh Kemampuan	1.Kemampuan 2.Komitmen	Menggunakan analisis jalur	Hasil penelitian menjelaskan bahwa

	Dan Komitmen Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Natuna.	3.Motivasi 4.Kinerja	(<i>Path Analysis</i>)	kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.
4.	Muhammad (2019) Pengaruh Kemampuan Dan Sikap Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Di Madrasah Aliyah Kabupaten Maros	1.Kemampuan 2.Sikap 3.Kinerja 4.Motivasi kerja	Menggunakan analisis jalur (<i>Path Analysis</i>)	Hasil penelitian menjelaskan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
5.	Nasriani (2021) Pengaruh Kemampuan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Sekecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkep	1.Kemampuan individu 2.Lingkungan kerja 3.Kepuasan kerja 4.Motivasi kerja	Menggunakan analisis jalur (<i>Path Analysis</i>)	Hasil penelitian menjelaskan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Dari tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh Syarifah (2020), Mahmudin (2020), Anidar (2015), Muhammad (2019) dan Nasriani (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari kemampuan kerja terhadap motivasi kerja.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Anidar (2015) dengan judul “Pengaruh kemampuan dan komitmen terhadap motivasi dan kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten natuna” ditemukan permasalahan pada kemampuan kerja yaitu :

1. Rendahnya kemampuan menyusun rencana kerja anggaran
2. Rendahnya penguasaan perangkat komputerisasi

3. Masih rendah pemahaman terhadap sistem dan prosedur kerja
4. Tingkat pendidikan dan pengalaman yang belum memadai

Dari permasalahan tersebut, dapat diketahui bahwa kemampuan pegawai di sekretariat daerah kabupaten natuna belum optimal. Dengan kemampuan yang belum optimal menyebabkan pencapaian kinerja pegawai menjadi rendah.

Selain itu, kemampuan juga mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Semakin tinggi kemampuan yang dimiliki akan menciptakan motivasi yang tinggi, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Motivasi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal seperti: gaji, tunjangan dan promosi namun juga dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti: tanggungjawab kerja dan prestasi (Anidar, 2015). Menurut Mangkunegara (2013:68) salah satu indikator dari kemampuan kerja adalah tanggungjawab kerja. Hal ini sesuai dengan fenomena yang diamati oleh penulis di Dinas Pendidikan Kota Medan yaitu kurangnya tanggungjawab kerja yang dimiliki oleh pegawai, sehingga ada kemungkinan bahwa tanggungjawab kerja mempengaruhi motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Medan.

Berdasarkan fenomena dan *research gap*, penulis ingin mengetahui lebih lanjut tentang pengaruh penempatan kerja dan kemampuan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Medan. Maka penelitian dilakukan dengan judul **“Pengaruh Penempatan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini ialah :

- a. Penempatan pegawai belum sesuai dengan latar belakang pendidikan sehingga menyebabkan motivasi kerja pegawai menjadi menurun.
- b. Kurangnya tanggungjawab kerja yang dimiliki oleh pegawai sehingga menyebabkan motivasi kerja pegawai menurun.

1.3 Pembatasan Masalah

Penulis membatasi permasalahan penelitian yaitu hanya meneliti tentang penempatan kerja, kemudian kemampuan kerja serta pengaruh penempatan kerja dan kemampuan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan masalah, adapun rumusan masalah dalam penelitian ialah :

- a. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan?
- b. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan?
- c. Apakah penempatan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ialah :

- a. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan
- b. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan
- c. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh penempatan kerja dan kemampuan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberi manfaat, yaitu :

- a. Bagi Penulis

Berdasarkan hasil penelitian, diharapkan penulis bisa menjelaskan bagaimana pengaruh penempatan kerja dan kemampuan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan.

- b. Bagi Dinas Pendidikan Kota Medan

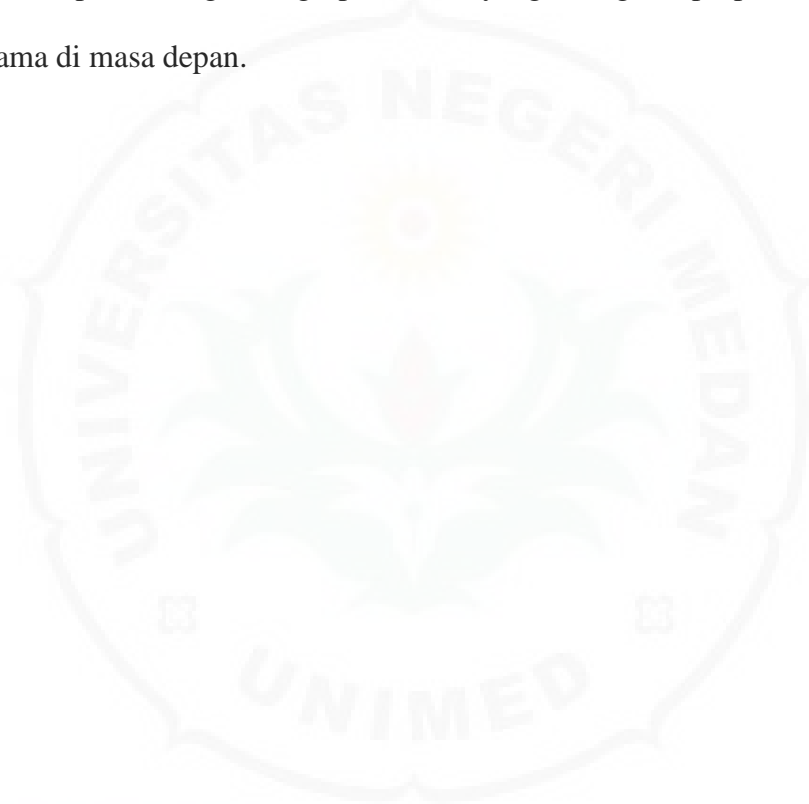
Dari hasil penelitian, diharapkan dapat memberi masukan bagi Dinas Pendidikan Kota Medan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

- c. Bagi Universitas Negeri Medan (UNIMED)

Sebagai masukan dan tambahan bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen dalam melaksanakan penelitian tentang Penempatan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian bisa menjadi sumber referensi untuk peneliti berikutnya serta bahan perbandingan bagi penelitian yang menghadapi permasalahan yang sama di masa depan.



THE
Character Building
UNIVERSITY