

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan organisasi sangat ditopang oleh keadaan dan kualitas dari Sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan aset yang berharga bagi organisasi. Oleh sebab itu, perlu dikelola dengan baik untuk mendukung kinerja dalam organisasi, pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat strategis akan mampu menjawab tantangan zaman yang selalu mengalami perubahan baik internal maupun eksternal. Salah satu bagian penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan instansi pemerintahan adalah dengan pembinaan tenaga kerja yang potensial. Sumber daya manusia dalam bidang pendidikan tetap terus berusaha mencari dan membina sesamanya dengan sangat baik, menciptakan dan memelihara keunggulan sumber daya manusia yang berkualitas lebih baik. Sumber daya manusia inilah yang pada akhirnya memiliki peranan penting baik secara individu maupun kelompok yang menjadi penopang bagi keberhasilan suatu organisasi. Menurut (Amir, 2015:93), motor penggerak utama kegiatan organisasi yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi berjalan yaitu sumber daya manusia.

Dinas Pendidikan Provinsi merupakan salah satu lembaga pemerintah yang ditugaskan untuk melaksanakan kegiatan dalam lingkup pendidikan. Dinas Pendidikan adalah unit pelaksana pemerintahan di bidang pendidikan yang berada di

bawah naungan pemerintah daerah dan dipimpin oleh seorang kepala dinas yang nantinya bertanggung jawab pada Bupati/Gubernur melalui Sekretaris Daerah/Daerah Provinsi. Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu dinas pendidikan daerah Sumatera Utara yang terdapat di Jl. Teuku Cik Ditiro No.1-D, Madras Hulu, Kec. Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara. Pada struktur jabatan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara salah satu kelompok jabatan fungsional yaitu pengawas sekolah. Pengawas secara umum diartikan sebagai jabatan yang bertugas menjadi pengawas dan pengarah, dapat diartikan lagi pengawas sekolah merupakan guru pegawai negeri sipil yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan. Pengawasan terdiri dari pengujian apakah seluruh sesuatu telah berlangsung sesuai dengan rencana yang sudah ditentukan dengan instruksi yang sudah digariskan Henry Fayol dalam Hamda Abadi (2021).

Pekerjaan pengawas sendiri merupakan pekerjaan profesi sehingga untuk memegang jabatan tersebut merupakan orang yang ahli dan berkualifikasi serta berkompeten dengan kegiatan kepengawasan, oleh karena itu hal ini berpengaruh terhadap kinerja pengawas. Dalam hal ini Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara mengedepankan kinerja pengawas sebagai perhatian utama, dimana kualitas yang ada pada kinerja pengawas akan sangat berhubungan erat dengan kualitas organisasi. Menurut Apsari dan Syarif (2022:10) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugasnya yang dibebankan berdasarkan pengalaman, kesungguhan dan waktu. Dalam memperbaiki suatu kinerja, diperlukan upaya untuk mengidentifikasi secara tepat dan strategi yang efektif agar dapat melihat proses

perubahan terhadap kinerja pengawas. Hal ini penting dilakukan dalam pengawasan dari organisasi itu sendiri.

Standar penilaian kinerja pengawas sekolah Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara dilakukan berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang sudah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karir dengan memperhatikan target, capaian, hasil, manfaat, dan perilaku kerja PNS. Penilaian kinerja pengawas sekolah Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara dilakukan setiap tahun, sehingga dapat mengetahui capaian maupun perubahan kinerja pengawas sekolah setiap tahunnya. Standar penilaian kinerja berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dinyatakan dengan predikat sebagai berikut: sangat baik (91-100), baik (76-90), cukup (61-75), dan buruk (< 50). Penilaian kinerja ini dilakukan langsung oleh masing-masing pengawas sekolah dan diserahkan oleh MKPS dan koordinator pengawas yang nantinya disetujui oleh kepala dinas dan sekretaris. Adapun hasil penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pengawas sekolah Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara dengan jumlah keseluruhan pengawas 334 yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Pengawas Sekolah Tahun 2021**

No.	Pengawas Sekolah Kabupaten/Kota	Rata-rata Nilai SKP	Keterangan
1.	Pengawas Sekolah SMA	87,83	Baik
2.	Pengawas Sekolah SMK	87,99	Baik
3.	Pengawas Sekolah SLB	87,96	Baik
Jumlah Rata-rata Nilai		87,93	Baik

*Sumber: Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara, data diolah 2022*

Dari data tabel 1.1 dapat diketahui bahwa hasil kinerja pengawas sekolah untuk periode tahun 2021 mendapatkan rata-rata kualitas nilai yang baik. Dari keseluruhan anggota pengawas sekolah yang berjumlah 334 orang, dengan rincian pengawas sekolah SMA berjumlah 207 orang, pengawas sekolah SMK berjumlah 125 orang dan pengawas sekolah SLB berjumlah 2 orang, dengan nilai rata-rata keseluruhan SKP sebesar 87,93 (baik), dan dalam presentasi keseluruhan usia pengawas sekolah Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara yakni berusia >50 Tahun. Namun, hasil kerja pengawas sekolah diatas belum memenuhi standar yang ditetapkan oleh Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara yaitu sebesar 91-100 atau dengan predikat sangat baik. Dan pada pengawas sekolah SMA dengan nilai rata-rata SKP sebesar 87,83 masih sedikit tertinggal dibandingkan dengan pengawas sekolah SMK dan SLB.

Penentuan 30 responden dalam pra survey dilakukan atas pendapat para ahli yaitu menurut Singarimbun dan Effendi (1995) yang mengatakan bahwa jumlah

minimum uji coba kuesioner adalah minimal 30 responden. Maka hasil kinerja yang dilakukan oleh pengawas sekolah diperoleh berdasarkan dari pra survey terhadap 30 pengawas yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Hasil Kuesioner Pra Survey Kinerja Pengawas Sekolah**

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Bapak/Ibu Pengawas sekolah selalu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan.	25	5	0	0	0
2.	Bapak/Ibu Pengawas sekolah selalu memberikan hasil kerja yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai pengawas sekolah.	26	4	0	0	0
3.	Bapak/Ibu Pengawas sekolah selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar dapat mengerjakan tugas berikutnya.	21	9	0	0	0
4.	Bapak/Ibu Pengawas sekolah dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh kantor dalam setiap pekerjaan.	20	8	2	0	0
5.	Bapak/Ibu Pengawas sekolah selalu menggunakan waktu kerja secara efektif dengan kemampuan dan kreatifitas Bapak/Ibu.	22	7	1	0	0
6.	Bapak/Ibu Pengawas sekolah selalu dapat beradaptasi terhadap lingkungan kerja dengan baik.	21	9	0	0	0
7.	Bapak/Ibu Pengawas sekolah selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang	26	4	0	0	0

	maksimal.					
9.	Bapak/Ibu Pengawas sekolah selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh kantor.	23	6	1	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>184</b>	<b>52</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

*Sumber : Data olahan kuesioner pra survey 2022*

Dari data tabel 1.2 diketahui bahwa, dari hasil pra survey masih ada pengawas sekolah Dinas Provinsi Sumatera Utara yang meragukan hasil kerja yang mereka lakukan. Selain itu juga ada yang meragukan tentang bagaimana menggunakan waktu kerja secara efektif dengan kemampuan dan kreatifitas yang ada pada diri pengawas sekolah dan selain itu pula pengawas sekolah meragukan tentang pencapaian target dalam bekerja, juga meragukan akan setiap melakukan pekerjaan sesuai dengan standar mutu yang sudah ditetapkan oleh kantor, dan secara keseluruhan responden belum bisa mencapai target pada jawaban sangat setuju pada pra survey yang diajukan diatas, maka hasil dari prasurey ini akan berpengaruh terhadap kinerja pengawas sekolah. Menurut Parman *et.,al* (2019) mengatakan bahwa kinerja adalah perilaku seseorang atau organisasi yang dapat diukur dan dinilai dengan kebijakan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan dukungan organisasi dan kebijakan yang objektif hasil kerja yang telah dilakukan oleh pengawas sekolah akan berpengaruh terhadap kinerja pengawas secara maksimal dan sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan dalam bentuk tujuan atau sasaran.

Menurut Jaya dan Ariyanto (2021:311) Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah *employee engagement*, keterikatan karyawan ini merupakan salah satu faktor yang mendukung keberhasilan sebuah organisasi, ketika

karyawan merasa terlibat dalam pekerjaan yang membuat mereka bersemangat, bangga, dan benar-benar menanamkan diri dalam pekerjaan mereka baik secara fisik maupun emosional. Menurut Berdakar & Pandita (2014:112) *employee engagement* dapat memberikan karyawan kesempatan untuk menginvestasikan diri mereka dalam pekerjaan dan juga menciptakan rasa efikasi diri atau rasa percaya pada setiap individu. sedangkan menurut Nuraini (2018:17) *employee engagement* didefinisikan sebagai suatu keadaan yang positif, memuaskan, serta keadaan pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan yang dikarakteristikan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Dalam penelitian Jaya dan Ariyanto (2021:312) terdapat pengaruh *vigor*, *dedication*, dan *absorption* terhadap kinerja. Dalam pengaruh *vigor* terhadap kinerja disebutkan bahwa hasil kinerja yang baik memerlukan tingkat kesadaran seseorang untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, ciri dari *vigor* berupa tingkat energi dan ketahanan mental dalam bekerja dengan menunjukkan usaha dan ketekunan walaupun dalam kesulitan yang dapat memacu kinerja pegawai menjadi lebih optimal dan didasarkan pada tujuan organisasi. seseorang akan cenderung melakukan hal-hal yang bermanfaat bagi organisasi atas kesadaran diri sendiri dan akan terdorong ke arah perilaku yang positif. Dalam pengaruh *dedication* terhadap kinerja disebutkan bahwa karyawan yang berdedikasi lebih memahami dan mendukung nilai-nilai organisasi dan cenderung bekerja lebih keras dalam melindungi citra organisasi, karyawan yang berdedikasi merupakan aset bagi organisasi dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Dalam pengaruh *absorption*

terhadap kinerja disebutkan bahwa tingkat absorption yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik, karena absorption merupakan sikap konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja. Hal ini yang dapat melahirkan sikap kehati-hatian karyawan yang dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih teliti, yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kualitas hasil kerja. Hasil pra survey dimensi *employee engagement* dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada 30 pengawas sekolah Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara ditujukan sebagai berikut:

**Tabel 1.3 Hasil Kuesioner Pra Survey Dimensi *Employee Engagement***

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Bapak/Ibu Pengawas sekolah selalu berusaha dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan walaupun dalam kesulitan untuk menyelesaikan	18	9	2	1	0
2.	Bapak/Ibu Pengawas sekolah bersedia mengerahkan seluruh energi untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.	20	9	1	0	0
3.	Bapak/Ibu Pengawas sekolah merasa antusias dengan pekerjaan yang dikerjakan	21	8	1	0	0
4.	Bapak/Ibu Pengawas sekolah merasa turut andil dalam kesuksesan tim pengawas.	22	6	2	0	0
5.	Bapak/Ibu Pengawas sekolah merasa menikmati pekerjaan hingga lupa waktu.	10	8	8	1	3
6.	Bapak/Ibu Pengawas sekolah sulit untuk bersikap acuh tak acuh dalam bekerja.	22	5	3	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>113</b>	<b>45</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>3</b>



*Sumber: Data olahan kuesioner pra survey 2022*

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa hampir ke seluruhnya pengawas sekolah dapat ikut andil dalam kesuksesan tim pengawas dan juga antusias pengawas sekolah dalam melakukan pekerjaan juga tinggi, namun ada beberapa masalah salah satunya dalam melakukan pekerjaan masih ada pengawas sekolah yang sulit untuk dapat menikmati pekerjaannya sehingga masih kurang optimal untuk dapat melakukan pekerjaan hingga selesai, selain itu juga masih ada pengawas sekolah yang kurang mampu mengatasi pekerjaan pokok yang dirasa sulit dan juga belum sepenuhnya dapat memunculkan ide baru yang dapat menyelesaikan pekerjaannya sehingga untuk mengerjakannya pekerjaan pokok kurang baik dan juga pengawas sekolah meragukan tentang keikutsertaannya dalam kesuksesan tim pengawas dan merasa kurang berantusias dalam bekerja hal ini yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja pengawas sekolah.

Setiap dorongan yang mampu menggerakkan setiap kegiatan yang dilakukan oleh individu untuk mencapai tujuan dan mendapatkan hasil yang terbaik disebut sebagai motivasi. Menurut Sutrischastini (2015:122) Motivasi kerja sebagai motor penggerak dalam sebuah pencapaian kinerja, tanpa motivasi pegawai tidak akan berhasil untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan secara maksimal karena tidak adanya kemauan yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri. Menurut Shahzadi et al (2014:161) Motivasi karyawan adalah elemen terpenting bagi semua organisasi untuk mencapai prestasi baik publik maupun swasta. Tanpa adanya motivasi yang tinggi dalam bekerja akan menjadikan semangat kerja pegawai menurun dan bahkan dapat

membuat kinerja pegawai ikut menurun pula karena rendahnya motivasi yang diberikan. Selain itu pula jika ada seorang pegawai yang kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan maka peran pemimpin organisasi atau perusahaan harus siap dalam melakukan sikap perhatian yang diberikan untuk dapat memotivasi pegawai tersebut menurut Collins dalam Karlina dan Herni (2022:22).

Pegawai negeri sipil (PNS) pada dasarnya memiliki kemampuan yang beragam yang dapat dirancang kemunculannya untuk kemudian diarahkan untuk mempermudah pelaksanaan tugasnya menurut Iskandar dalam Hoirunnisah et al (2020:62). Seorang pegawai juga harus diperhatikan mulai dari gaji, tunjangan, penghargaan, bonus, jenjang karir dan lain-lain. Semua itu adalah sebagai bentuk penghargaan dari pihak organisasi kepada pegawainya maupun sebaliknya. Pemerintah terus melakukan perbaikan terhadap manajemen PNS terutama di bidang pendidikan yang meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karir pola karir, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, dan perlindungan, agar dapat menjalankan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan serta tugas pembangunan sesuai dengan isi dari UU No.5 Tahun 2014.

Salah satu bagian manajemen PNS yaitu tentang sistem kenaikan pangkat, sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tentang kenaikan pangkat. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang PNS berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan

sebagai dasar penggajian. Kenaikan pangkat pegawai negeri sipil (PNS) adalah penghargaan atas prestasi kerja dan pengabdian kepada negara setelah melalui persyaratan tertentu. Selain itu, kenaikan pangkat juga sebagai pendorong bagi PNS untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdianya, serta menjadi elemen penting dalam pembinaan karir pegawai. Menurut Hoirunnisah et al (2020:62) Kenaikan pangkat yang tepat waktu dan tepat sasaran diharapkan akan menumbuhkan semangat kerja bagi PNS yang bersangkutan, karena dengan kenaikan pangkat yang tepat waktu, akan berdampak pada kenaikan gaji pokok, sehingga secara tidak langsung akan berdampak juga terhadap kesejahteraan pegawai negeri sipil.

Berikut data kenaikan pangkat Pengawas Sekolah Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara tahun 2017-2021 jenjang pengawas sekolah SMA, SMK, dan SLB yang berjumlah 334 pengawas.

**Tabel 1.4 Data Kenaikan Pangkat Pengawas Sekolah Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara 2017-2021**

Pangkat/Golongan	Kenaikan pangkat per tahun					Jumlah Pengawas Sekolah
	2017	2018	2019	2020	2021	
III/d	1	5	5	0	0	<b>11</b>
IV/a	6	6	2	3	2	<b>19</b>
IV/b	34	130	58	6	1	<b>229</b>
IV/c	0	2	7	2	0	<b>11</b>
IV/d	0	0	0	0	0	<b>0</b>
<b>Jumlah</b>	<b>41</b>	<b>143</b>	<b>72</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>270</b>

*Sumber : Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara, data diolah 2022*

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas data kenaikan pangkat Pengawas Sekolah Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara pada tahun 2017-2018 mengalami peningkatan yang signifikan yaitu dari 41 pegawai (2017), naik menjadi 143 pegawai (2018). Akan tetapi terjadi penurunann pada tahun 2019-2021, yaitu 72 pegawai (2019), turun lagi menjadi 11 pegawai (2020) dan pada satu tahun terakhir juga mengalami penurunan terhadap kenaikan pangkat dengan jumlah 3 pegawai di tahun (2021). Selain itu juga diatas tahun 2017 masih ada 20% pengawas yang belum melakukan kenaikan pangkat. Sedangkan dalam teori motivasi valence (nilai yang diharapkan) menurut Farida dan Hartono dalam Hoirunnisah et al (2020:63) menunjukkan bahwa status/kedudukan (pangkat/jabatan) merupakan faktor yang dapat memotivasi seseorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari data hasil pra survey motivasi kerja yang dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada 30 pengawas sekolah Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara ditujukan sebagai berikut:

**Tabel 1.5 Hasil Kuesioner Pra Survey Motivasi Kerja Pengawas Sekolah**

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Bapak/Ibu Pengawas sekolah selalu merasa bahwa tercapainya hubungan kerja yang baik antar sesama pengawas.	20	8	2	0	0
2.	Bapak/Ibu Pengawas sekolah selalu memberikan dukungan kepada sesama rekan kerja.	21	9	0	0	0
3.	Bapak/Ibu Pengawas sekolah selalu diberikan kesempatan	20	6	4	0	0

	untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju.					
4.	Bapak/Ibu pengawas sekolah selalu melakukan inovasi baru dalam bekerja agar lebih menantang.	17	8	3	2	0
5.	Bapak/Ibu Pengawas sekolah selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja.	18	10	2	0	0
6.	Bapak/Ibu Pengawas sekolah termotivasi untuk bekerja lebih baik ketika hasil pekerjaan yang dilakukan dipuji oleh orang lain.	22	8	0	0	0
7.	Bapak/Ibu Pengawas sekolah selalu diberikan pembekalan yang memadai untuk meningkatkan produktivitas kerja.	16	5	6	2	1
8.	Bapak/Ibu Pengawas sekolah diberikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan pendidikan yang dimiliki.	20	6	4	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>154</b>	<b>60</b>	<b>21</b>	<b>4</b>	<b>1</b>

*Sumber : Data olahan kuesioner pra survey 2022*

Berdasarkan tabel 1.5 tersebut, dapat diketahui bahwa ada masalah yang timbul yaitu kurangnya pembekalan yang memadai untuk diterima pengawas sekolah guna meningkatkan produktivitas kerja, hal ini yang dapat bisa menurunkan kinerja pengawas sekolah baik individu maupun kelompok, selain itu kurangnya kesempatan yang diberikan untuk dapat mengembangkan potensi diri dari masing-masing pengawas sekolah agar dapat lebih baik dalam melakukan pekerjaannya, dan juga

kurang adanya inovasi baru dalam melakukan pekerjaan pada setiap pengawas sekolah.

Kondisi yang telah dijabarkan diatas dapat mempengaruhi kinerja pengawas sekolah Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. Maka dari itu perlu adanya perhatian yang berkaitan dengan dimensi *employee engagement* dan motivasi kerja pengawas sekolah. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH DIMENSI *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PENGAWAS SEKOLAH DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SUMATERA UTARA”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Sesuai dengan keterkaitan antara dimensi *employee engagement* dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang telah diuraikan dalam latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Masih meragukan tentang bagaimana menggunakan waktu kerja secara efektif dengan kemampuan dan kreatifitas yang ada pada diri pengawas sekolah Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.
2. Meragukan akan setiap melakukan pekerjaan dalam pencapaian target sesuai dengan standar mutu yang sudah ditetapkan oleh kantor.
3. Pengawas sekolah Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara kurang mampu mengatasi pekerjaan pokok yang dirasa sulit dan juga belum sepenuhnya dapat memunculkan ide baru yang dapat menyelesaikan pekerjaannya.

4. Pengawas sekolah Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara masi merasa kurangnya antusias dalam bekerja dan belum sepenuhnya dapat ikut andil dalam kesuksesan tim kerja pengawas.
5. Pengawas sekolah Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara belum mampu untuk menikmati pekerjaannya hingga lupa waktu sehingga masih kurang optimal untuk dapat melakukan pekerjaan hingga selesai.
6. Rendahnya motivasi kerja yang dapat dilihat masi adanya pengawas sekolah yang belum melakukan kenaikan pangkat dibawah lima tahun terakhir.
7. Kurangnya pembekalan yang memadai diberikan oleh pengawas sekolah guna meningkatkan produktivitas kerja, serta kurangnya kesempatan yang diberikan untuk dapat mengembangkan potensi diri dari masing-masing pengawas sekolah.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka perlu diadakan pembatasan masalah. Pembatasan masalah oleh penulis dimaksudkan agar pembahasan dapat lebih berfokus dan dapat memperoleh hasil yang diharapkan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini membahas pengaruh dimensi *employee engagement* dan motivasi kerja terhadap kinerja pengawas sekolah Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.

#### 1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh dimensi *employee engagement* terhadap kinerja pengawas sekolah Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara ?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pengawas sekolah Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara ?
3. Apakah terdapat pengaruh dimensi *employee engagement* dan motivasi kerja terhadap kinerja pengawas sekolah Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara ?

#### 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh dimensi *employee engagement* terhadap kinerja pengawas sekolah Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pengawas sekolah Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh dimensi *employee engagement* dan motivasi kerja terhadap kinerja pengawas sekolah Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.



## 1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang akan didapat dalam penulisan penelitian ini yaitu:

### 1. Bagi penulis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan hasil bagi Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara, sehingga berguna untuk memecahkan masalah-masalah tentang dimensi *employee engagement*, motivasi kerja, dan kinerja pengawas sekolah yang terjadi. Serta menambah wawasan dan ilmu pengetahuan penulis dalam memahami pembelajaran dalam penelitian ini.

### 2. Bagi Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara

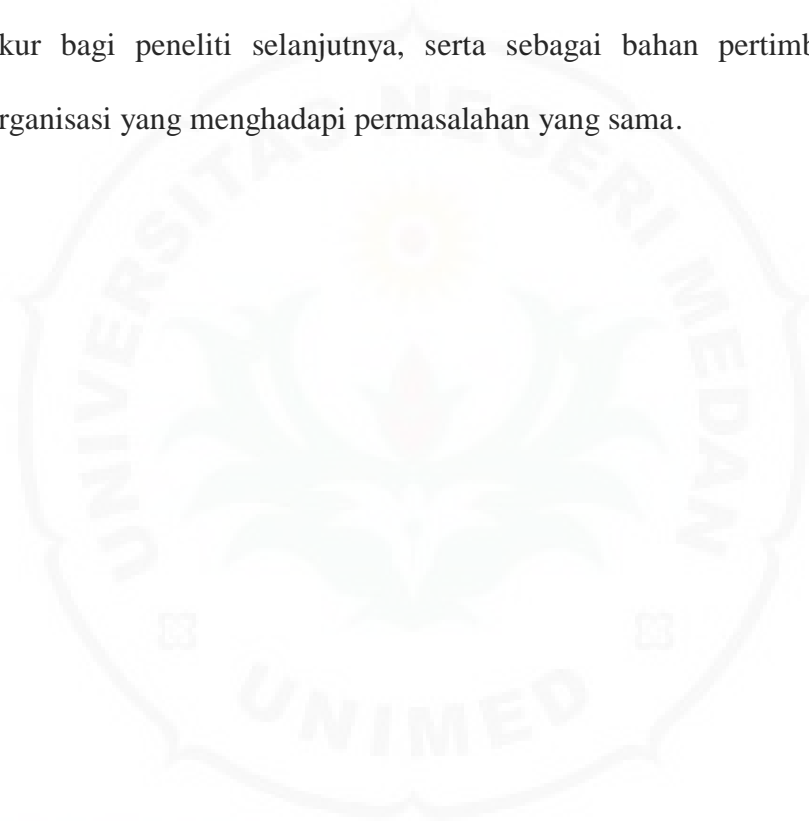
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan evaluasi bagi Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya dimensi *employee engagement* dan motivasi kerja terhadap kinerja pengawas sekolah Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara, guna untuk dapat menghasilkan strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja pengawas sekolah.

### 3. Bagi Universitas Negeri Medan

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan referensi dan bahan pembelajaran di bidang manajemen khususnya Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh dimensi *employee engagement* dan motivasi kerja terhadap kinerja pengawas sekolah.

### 4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi inspirasi, tambahan rujukan, dan masukan bagi penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian serupa atau melakukan kelanjutan dari penelitian ini sehingga menjadi tolak ukur bagi peneliti selanjutnya, serta sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi permasalahan yang sama.



THE  
*Character Building*  
UNIVERSITY