

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Selama melaksanakan magang di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Utara, kami mengamati bahwa masih terdapat beberapa tantangan yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Sebagai lembaga pemerintahan yang memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan publik, kualitas kinerja pegawai menjadi faktor penting yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Namun demikian, dalam pelaksanaannya, masih terlihat adanya hambatan yang perlu menjadi perhatian bersama. Hal ini tampak dari hasil kerja yang belum sepenuhnya konsisten, adanya keterlambatan dalam penyelesaian tugas, kurangnya orientasi terhadap pelayanan, serta kurang optimalnya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Salah satu faktor yang diduga menjadi penyebab permasalahan tersebut adalah kompetensi pegawai. Masih terdapat pegawai yang belum sepenuhnya memahami regulasi atau standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku. Selain itu, keterampilan teknis seperti penguasaan aplikasi perkantoran dan sistem digital masih perlu ditingkatkan. Kemampuan dalam menyelesaikan masalah secara mandiri juga belum merata di antara pegawai.

Dari sisi motivasi, sebagian pegawai terlihat belum memiliki semangat kerja yang tinggi, terutama dalam menyambut perubahan atau menerima penugasan baru. Inisiatif kerja juga masih rendah, yang tercermin dari kecenderungan untuk menunggu instruksi dari atasan dibandingkan berinisiatif sendiri. Hal ini berdampak pada hasil kerja yang terkesan stagnan dan kurang berkembang.

Lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi produktivitas. Beberapa ruang kerja terpantau kurang nyaman, seperti pencahayaan yang minim, ventilasi yang tidak memadai, serta kurangnya perhatian terhadap kebersihan dan keamanan ruang kerja. Di samping itu, hubungan antarpegawai belum seluruhnya harmonis, dan dukungan dari atasan maupun rekan kerja masih terbatas dalam beberapa bagian.

Dalam aspek sistem pengendalian internal, masih ditemukan ketidakterpaduan prosedur kerja antarbagian, lemahnya pengawasan terhadap pelaksanaan tugas, serta minimnya transparansi dalam pembagian pekerjaan dan pelaporan kegiatan. Hal ini dapat berdampak pada efektivitas dan efisiensi kerja pegawai.

Selain itu, tingkat kepuasan kerja juga menjadi hal yang perlu diperhatikan. Sebagian pegawai merasa bahwa gaji dan tunjangan belum sepenuhnya seimbang dengan beban kerja yang diterima. Hubungan kerja dengan rekan maupun atasan pun belum selalu menciptakan suasana kerja yang mendukung. Ketidakjelasan jenjang karier juga membuat sebagian pegawai merasa kurang memiliki arah dalam pengembangan diri di lingkungan instansi.

Berdasarkan pengamatan tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja pegawai di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Utara perlu memperhatikan berbagai faktor seperti kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, sistem pengendalian internal, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh masing-masing faktor tersebut terhadap kinerja pegawai.

Tinjauan Pustaka

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi sendiri merupakan indikatornya seberapa baik seseorang dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar. Menurut Sedarmayanti dalam Ekawati (2016), kompetensi mencerminkan kualitas orang tersebut dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang diminta oleh organisasi. Kompetensi tentu dapat ditingkatkan dengan berbagai metode baik pendidikan, pelatihan dan juga pengalaman dalam berbagai.

Menurut Hidayat (2019), kompetensi pegawai di sektor pemerintahan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sari dan Putra (2021) juga mengungkapkan bahwa kinerja pegawai dengan kompetensi yang baik relatif lebih optimal dibandingkan kompetensi yang rendah. Motivasi adalah faktor internal bagi individu yang mendorongnya bekerja dengan giat untuk mencapai tujuannya.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2016), motivasi terdiri dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, seperti penghargaan atau pengakuan. Yulianti (2020) menemukan adanya pengaruh positif dari motivasi yang tinggi terhadap produktivitas pegawai di pemerintahan. Ramadhan dan Lestari (2022) menemukan kurva korelasi positif dari insentif terhadap motivasi kerja, yang artinya insentif yang benar-benar baik akan mendorong semakin baik motivasi kerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja untuk kerja meliputi aspek fisik dan nonfisik pengaruh sing terhadap kenyamanan kerja pegawai. Menurut Siagian (2015), lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Wijaya (2018) menemukan adanya hubungan antara kepuasan dan produktivitas pegawai dengan lingkungan kerja yang kondusif. Prasetyo dan Anggraini (2021) juga menyebutkan bahwa pencahayaan dan kebisingan dalam lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai

Sistem pengendalian internal juga memengaruhi kinerja pegawai karena merupakan proses yang dirancang untuk memberikan kepastian dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Mardiasmo (2018), sistem pengendalian internal membantu memastikan efektivitas operasional dan kepatuhan terhadap kebijakan organisasi. Fadilah (2019) menemukan adanya hubungan antara pengendalian internal yang kuat dengan tingkat administrasi yang lebih rendah di instansi pemerintahan. Kusuma dan Rahayu (2021) menemukan bahwa pengawasan internal berkaitan dengan efisiensi pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

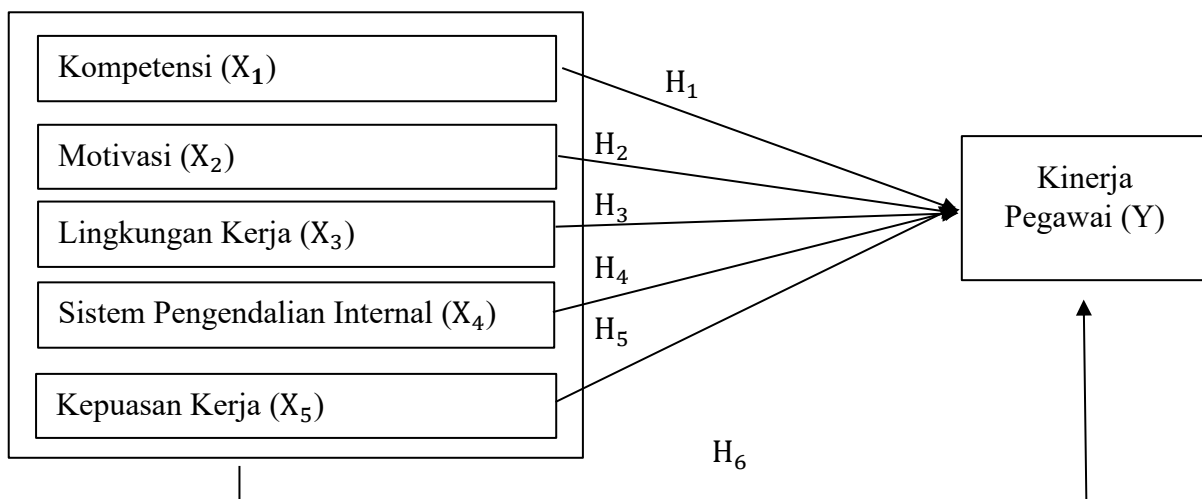
Kepuasan kerja adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya yang dipacu oleh bersaing variabel antara lain gaji, keamanan, lingkungan, dan hubungan dengan sesamanya. Menurut Luthans (2021:246) kepuasan kerja merupakan persepsi yang dirasakan oleh individu tentang sejauh mana pekerjaan mereka memberikan pahala dan pengakuan tentang faktor-faktor yang mereka nilai. Santoso (2017) mengungkapkan bahwa pegawai yang merasa puas kerja pada pekerjaannya akan mencapai tingkat produktivitas yang sebesar-besarnya. Adanya hubungan

kepuasan kerja dan motivasi penelitian Lestari dan Nugroho (2020), juga menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki korelasi langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Sistem Pengendalian Internal, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Sistem Pengendalian Internal, dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai. Keseimbangan antara kompetensi motivasi lingkungan system pengendalian internal dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhdap kinerja pegawai. Suharto (2020) menyatakan bahwa kombinasi kelima faktor tersebut akan meningkatkan efektivitas pegawai untuk menghasilkan kinerja kerja. Dari arrah tersebut, Rahmawati (2021) menemukan bahwa peningkatan kompentensi, motivasi, lingkungan kerja berpengaruh terhdap kinerja secara simulta. Dan Herlina dan Setiawan (2022) menemukan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhdap kerja pegawai.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H₁**: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H₂**: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H₃**: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H₄**: Sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H₅**: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H₆**: Kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, sistem pengendalian internal, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.