

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Produktivitas organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia. Dalam instansi pemerintah, pegawai merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan pegawai yang kompeten, memiliki motivasi, dan disiplin kerja yang baik agar target kerja dapat tercapai secara efektif. Hal ini menjadi tantangan bagi instansi publik, termasuk Kantor Sekretariat PUD Pasar Kota Medan sebagai pengelola dan pengawas pasar tradisional. Keberhasilan instansi tersebut dalam memberikan pelayanan publik sangat bergantung pada produktivitas pegawai, yang tidak hanya dipengaruhi oleh sarana dan kebijakan, tetapi juga oleh kemampuan individu dalam menjalankan tugas.

Kompetensi pegawai merupakan faktor utama dalam menentukan produktivitas kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Namun, masih terdapat pegawai yang belum menguasai keterampilan, kurang memahami prosedur, serta belum mampu menyelesaikan tugas secara optimal, sehingga peningkatan kompetensi menjadi hal yang penting bagi organisasi. Selain itu, motivasi kerja juga berperan dalam mendorong pencapaian hasil kerja yang optimal, baik dari faktor internal maupun eksternal. Akan tetapi, masih ditemukan pegawai yang kurang bersemangat, kurang antusias, dan minim dorongan untuk meningkatkan kinerja, sehingga berdampak pada rendahnya produktivitas kerja.

Faktor berikutnya adalah disiplin kerja. Disiplin mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan, ketepatan waktu, serta ketaatan dalam melaksanakan tugas sesuai prosedur. Beberapa permasalahan yang terlihat adalah ketidaktepatan waktu, kurangnya kepatuhan terhadap standar kerja, dan rendahnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Disiplin kerja yang tidak optimal dapat menghambat kelancaran operasional dan menurunkan produktivitas secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja merupakan tiga faktor yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Pemahaman terhadap ketiga variabel tersebut penting bagi organisasi untuk merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang telah diuraikan, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: *“Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai di Kantor Sekretariat PUD Pasar Kota Medan.”*

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, permasalahan yang diidentifikasi meliputi masih perlunya peningkatan kompetensi pegawai agar mampu bekerja lebih efektif dan efisien, rendahnya motivasi kerja yang berdampak pada kurangnya semangat, inisiatif, dan tanggung jawab, serta belum optimalnya disiplin kerja terutama dalam ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap aturan. Kondisi tersebut berimplikasi pada menurunnya produktivitas pegawai yang dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas pegawai, apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas pegawai, serta apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai di Kantor Sekretariat PUD Pasar Kota Medan. Selain itu, penelitian ini juga

bertujuan untuk mengetahui apakah kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai di Kantor Sekretariat PUD Pasar Kota Medan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan, tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap produktivitas pegawai.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas pegawai..
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas pegawai di Kantor Sekretariat PUD Pasar Kota Medan.

1.5 Manfaat Penelitian Bagi Kantor Sekretariat PUD Pasar Kota Medan

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat berupa masukan bagi instansi dalam meningkatkan produktivitas pegawai melalui peningkatan kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja. Selain itu, penelitian ini diharapkan menjadi referensi ilmiah bagi akademisi dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, menjadi sarana bagi peneliti dalam menerapkan ilmu yang diperoleh selama studi sekaligus memenuhi syarat penyelesaian pendidikan Strata Satu (S-1), serta menjadi acuan awal bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja di sektor publik.

1.6 Landasan Teori

1.6.1 Kompetensi

Kompetensi menurut Rachmaniza (2020), mengemukakan bahwa suatu karakteristik yang dasar terhadap seseorang yang berkaitan mengenai efektivitas kinerja individual dalam melaksanakan pekerjaannya di situasi tertentu. Dengan demikian, dalam hubungan ini, jika kompetensi meningkat, maka secara stimulan peningkatan kompetensi itu dapat meningkatkan kinerja pegawai.

1.6.2 Indikator Kompetensi

Dalam (Aisyah, et al, 2021) Indikator kompetensi kerja, yaitu :

- 1) Pengetahuan adalah informasi yang terkait dengan pemahaman dan potensi yang tertanam dalam otaknya. Keterampilan
- 2) Pemahaman adalah menguasai sesuatu dengan menggunakan pikiran.
- 3) Keterampilan adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk dapat secara maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.
- 4) Sikap adalah kesiapan mental seseorang untuk menanggapi objek atau situasi yang mempengaruhi dan menentukan tindakannya.
- 5) Minat adalah perasaan tertarik seseorang terhadap sesuatu atau suatu kegiatan.

1.6.3 Motivasi

(Pranogyo & Sumampouw, 2022) menyatakan motivasi berpangkal dari bahasa latin "*movere*" yang berarti mendorong atau menggerakkan. Motivasi adalah proses psikologis yang muncul dari faktor internal maupun eksternal.

1.6.4 Indikator Motivasi

(Eksan , 2020) menyatakan bahwa banyak kebutuhan mempengaruhi motivasi kerja karyawan, indikator-indikator diturunkan dari faktor-faktor kebutuhan tersebut untuk menentukan tingkat motivasi kerja karyawan, yaitu:

- 1) Kebutuhan fisik, menunjukkan: pemberian gaji, bonus, uang makan, unjangan transportasi, akomodasi dan lain sebagainya.
- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, menunjukkan: Tunjangan kesehatan dan keselamatan kerja, yang meliputi asuransi karyawan, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.
- 3) Kebutuhan Afiliasi, menunjukkan: hubungan dekat dengan rekan kerja, hubungan kerja yang baik, saling membantu untuk memecahkan masalah pekerjaan.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan, yang menunjukkan: pengakuan dan penghargaan berbasis kemampuan, yaitu kebutuhan untuk mendapatkan penghormatan dan penghargaan dari karyawan lain dan pimpinan atas prestasi kerja.
- 5) Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang menunjukkan perlunya realisasi diri, dimana karyawan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensinya. Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ini dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

1.6.5 Disiplin Kerja

Menurut Wardianti (2020), mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi dan taat terhadap aturan serta mau menerima hukuman apabila melanggar.

1.6.6 Indikator Disiplin Kerja

Untuk melihat baik dan buruknya kedisiplinan kerja dari karyawan dibutuhkan beberapa aspek yang terkandung dalam disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2020:194), ada beberapa indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan (tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan).
2. Teladan pimpinan (teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya).
3. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) turut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya.
4. Keadilan (keadilan turut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan).
5. Ketegasan (ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan).
6. Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan.
7. Sanksi hukuman (sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan).
8. Hubungan kemanusiaan (hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan).

1.6.7 Produktivitas Pegawai

Menurut Wahyudi (2020) produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dapat dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Menurut Sutrisno (2020) produktivitas kerja adalah rasio dari keseluruhan hasil kerja yang telah ditentukan perusahaan untuk menghasilkan suatu produk atau jasa dari tenaga kerja.

1.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu

Penelitian	Judul	Varibel	Hasil
Liana dan Musa (2021)	Pengaruh Kompetensi dan Disiplin produktivitas terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Wilayah Direktorat Jendral Perbendaharaan Provinsi Gorontalo.	X1 = Disiplin kerja X2 = Kompetensi Y= Produktivitas Pegawai	Hasil Peneliian ini menunjukkan Kompetensi dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.
Subandriyo (2020)	Pengaruh Komitmen dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai di BPS Kabupaten Tangerang.	X1 = Komitmen kerja X2 = Motivasi kerja Y= Produktivitas Pegawai	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Kontribusi bersama Komitmen + Motivasi sebesar 83,2% terhadap variasi produktivitas kerja.
Pratama dkk. (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT Penerbit Erlangga.	X1 = Disiplin kerja X2 = Motivasi X3 = Kompensasi Y = Produktivitas Pegawai	Disiplin kerja merupakan variabel paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas karyawan PT Penerbit Erlangga. Meskipun motivasi dan kompensasi tidak signifikan secara parsial, ketiganya berpengaruh signifikan secara simultan.

(Sumber, Data primer yang diolah, 2025)

1.8 Teori Pengaruh Variabel

1.8.1 Teori Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Pegawai

Menurut (Damastara & Sitohang, 2020) menjelaskan bahwa Kemampuan seseorang untuk melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien dikenal sebagai kompetensi.

1.8.2 Teori Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai

Menurut Herzberg (2020) dalam teori dua faktor, terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi motivasi karyawan; motivator (seperti prestasi, pengakuan, dan tantangan) dan faktor higienis (sepertiingkungan kerja yang baik dan gaji yang memadai) jika motivasi karyawan terjaga, mereka akan menjadi lebih produktif, lebih proaktif, dan lebih berkomitmen dalam mencapai tujuan organisasi.

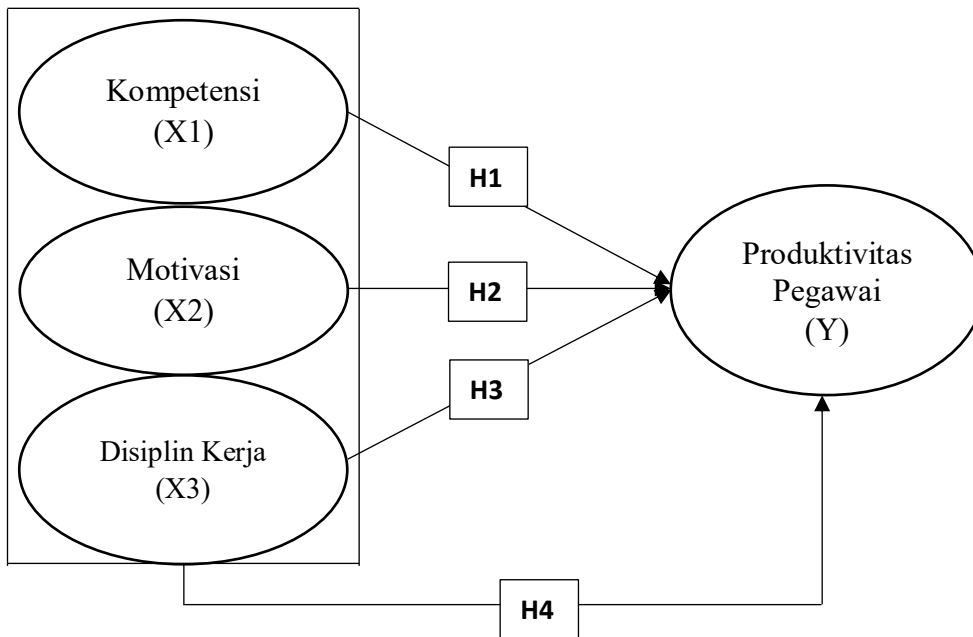
1.8.3 Teori Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai

Menurut Hasibuan dalam (Maryani et al., 2021) disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

1.9 Kerangka Konseptual

Dengan pembahasan yang ada bisa dibentuk rerangka konseptual dalam studi ini seperti berikut :

Gambar 1. 1 Kerangka Konseptual



1.9 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang ada pada penelitian ini merupakan :

- H1 : Kompetensi memiliki pengaruh terhadap produktivitas pegawai di Kantor Sekretariat PUD Pasar Kota Medan.
- H2 : Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas pegawai di Kantor Sekretariat PUD Pasar Kota Medan.
- H3 : Disiplin kerja memengaruhi produktivitas pegawai di Kantor Sekretariat PUD Pasar Kota Medan.
- H4 : Kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai di Kantor Sekretariat PUD Pasar Kota Medan.