

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Universitas Prima Indonesia (UNPRI) termasuk salah satu perguruan tinggi swasta dibawah koordinasi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia (Kemendikbud RI) dan LLDIKTI Wilayah I Sumatera Utara yang memiliki 8 fakultas dan 40 program studi yang dikelolanya. Pada tahun ajaran ini, setidaknya UNPRI memiliki lebih dari 10.000 mahasiswa aktif. Jumlah Tendik yang ada di lingkungan Universitas Prima Indonesia ini tersebar di beberapa bidang yang meliputi staff Administrasi Rektorat, Fakultas, Perpustakaan, dan Keamanan. Peran Tendik di suatu perguruan tinggi sangat besar pengaruhnya terhadap jalannya proses pendidikan.

Berdasarkan hasil awal riset di Universitas Prima Indonesia yang diperoleh berdasarkan data Biro Administrasi Umum, didapati bahwa Universitas Prima Indonesia memiliki 234 Tendik dengan latar belakang dari karakteristik individu, pendidikan, dan pengalaman kerja yang berbeda seperti pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Jumlah Data Karyawan Universitas Prima Indonesia

Departemen	Jumlah
Rektorat	52
Fakultas	159
Perpustakaan	7
Keamanan	16
Total	234

Sumber : Data Biro Administrasi Umum Tahun 2022

Penilaian kinerja sangat berguna untuk untuk menentukan kebijakan dalam promosi jabatan atau penentuan imbalan. Penilaian kinerja memacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2017, hal. 10), evaluasi kinerja harus melalui penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi.

Berdasarkan hasil awal riset pada Universitas Prima Indonesia yang didapati bahwa peringkat UNPRI mengalami peningkatan pada Peringkat Umum dan Cluster. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja seluruh civitas akademika termasuk Tendik belum maksimal. Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2 Hasil Pemeringkatan Perguruan Tinggi Indonesia Tahun 2021-2022

Peringkat	Tahun	
	2021	2022
Indonesia	600	587
Dunia	17.980	116.380
Cluster	3	3

Sumber : Webometrik Tahun 2022

Berdasarkan hasil awal riset pada Universitas Prima Indonesia yang didapati adalah Motivasi, disiplin kerja dan pengalaman kerja Tendik masih tergolong rendah, hal ini terlihat dari Tendik yang terkesan kurang termotivasi dalam bekerja. Hal ini dikarenakan kurangnya perhatian atasan terhadap hasil kerjanya sehingga hal ini mengakibatkan Tendik tidak berkeinginan untuk meningkatkan kinerjanya. Disamping itu, upaya dalam peningkatan motivasi tetap dilakukan dalam rapat rutin mingguan, mengadakan *gathering family* setiap tahun, memberikan kesempatan untuk melanjutkan studi kepada Tendik. Dari sudut pandang disiplin kerja, masih banyak tendik yang hadir terlambat dan proses administrasi yang relatif lambat. Dan disisi pengalaman kerja, mayoritas Tendik di UNPRI diisi oleh orang-orang yang memiliki usia masih tergolong muda sehingga pengalaman kerja yang dimiliki masih rendah seperti penggunaan akses perpustakaan yang masih manual, belum tersinkron dengan sistem online untuk mencari sumber literatur bagi mahasiswa yang ingin memperoleh akses referensi tugas akhir dan jurnal.

Dari uraian diatas peneliti tertarik untuk meneliti dan membahas hal ini menjadi sebuah objek penelitian, adapun judul yang diajukan adalah : **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada Universitas Prima Indonesia”**.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja Tendik pada Universitas Prima Indonesia?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Tendik pada Universitas Prima Indonesia?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja Tendik pada Universitas Prima Indonesia?
4. Apakah motivasi, disiplin kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Tendik pada Universitas Prima Indonesia?

3. Tinjauan Pustaka

3.1 Kinerja

3.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil prestasi yang merupakan perilaku yang dapat berbentuk kecakapan, kemampuan serta keterampilan yang dapat mendukung pencapaian organisasi (Nur Aisyah, 2019).

3.1.2 Indikator Kinerja

Stephen P Robbins (2007:260) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah :

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Waktu kerja
- d. Kerja sama
- e. Ketepatan waktu

3.2 Motivasi

3.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Menurut Hasibuan, 2009).

3.2.2 Indikator Motivasi

Menurut Siagian (2008, hal. 138) indikator motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Daya Pendorong
- b. Kemauan
- c. Kerelaan
- d. Membentuk keahlian
- e. Keterampilan
- f. Kewajiban
- g. Tujuan

3.2.3 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indrarini (2009) dengan judul penelitian yakni Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Akademi Swasta Kota Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen akademi swasta di kota Semarang. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3.3 Disiplin Kerja

3.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (menurut Sutrisno, 2019).

3.3.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (dalam Yusrab, 2018), indikator untuk mengukur disiplin kerja, yaitu :

- a. Ketepatan waktu.
- b. Pemanfaatan sarana.
- c. Tanggungjawab kerja.
- d. Ketaatan terhadap aturan instansi.

3.3.3 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Sekartini (2016), menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya bahwa jika disiplin kerja karyawan semakin baik maka kinerja karyawan semakin baik pula, namun secara signifikan mempengaruhi naiknya kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.4 Pengalaman Kerja

3.4.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja karyawan merupakan gambaran dari tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan karyawan (Pitriyani dan Abd. Halim, 2020).

3.4.2 Indikator Pengalaman Kerja

Ada beberapa indikator pengalaman kerja yang dikemukakan oleh Foster (dalam Indra Basari, 2013), yaitu :

- a. Lama waktu/ masa kerja.
- b. Tingkat pengetahuan yang dimiliki.
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.
- d. Tingkat keterampilan yang dimiliki.

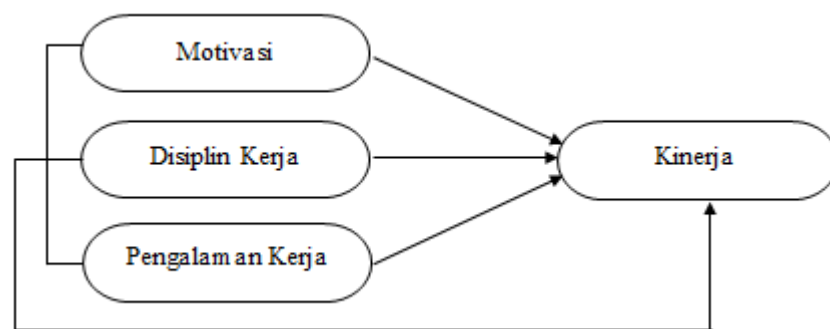
3.4.3 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuliana Br Berutu (2019) dengan judul penelitian yakni Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan dan Motivasi

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Laot Bangko Kecamatan Penanggalan Kota Subulussalam. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Kerangka Konseptual

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tendik pada Universitas Prima Indonesia.
2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tendik pada Universitas Prima Indonesia.
3. Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tendik pada Universitas Prima Indonesia.
4. Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tendik pada Universitas Prima Indonesia.