

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1.Latar Belakang**

Tunjangan kinerja berpengaruh terhadap upaya peningkatan prestasi pegawai, atau dengan kata lain tunjangan kinerja adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai dan kesejahteraan pegawai.

Safruddin (2016: 5), sejak pertengahan tahun 2013 LLDikti Wilayah I Sumatera Utara sudah menerapkan Tunjangan Kinerja yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja ASN. Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara atau disingkat dengan LLDikti adalah unit pelaksana teknis dari Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset dan Teknologi yang melaksanakan tugas Pengawasan, Pengendalian, dan Pembinaan Perguruan Tinggi Swasta di wilayah kerjanya yaitu Sumatera Utara. Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 34 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi bahwa LLDikti mempunyai tugas utama untuk membantu meningkatkan mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi, baik perguruan tinggi negeri maupun perguruan tinggi swasta di wilayah kerjanya.

Hasil wawancara dengan ASN LLDikti wilayah 1 walaupun ASN LLDikti wilayah 1 sudah menerapkan tunjangan kinerja sejak tahun 2013 untuk meningkatkan prestasi, mutu dan kualitas pegawai, pegawai masih kurang dalam menciptakan disiplin kerja, sehingga ASN LLDikti Wilayah 1 kurang mentaati peraturan padahal disiplin kerja yang baik akan mencerminkan kredibilitas pegawai mencapai suatu hasil kerja yang optimal. Kinerja ASN yang tinggi harus

dibutuhkan dalam sebuah Instansi guna pencapaian tujuan. Kinerja ASN dengan taraf tinggi akan mendatangkan profit bagi Instansi. UU No 5 tahun 2014, fungsi ASN adalah sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, perekat dan pemersatu bangsa. Sedangkan tugas ASN adalah sebagai berikut; (1) melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; (2) memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas (3) mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Hasil studi awal peneliti di Kantor LLDikti Wilayah 1 masih ada pegawai yang kurang memotivasi diri dalam bekerja sehingga ASN tersebut kurang menerapkan nilai-nilai dasar ASN. Dengan adanya motivasi, diharapkan ASN dapat bekerja lebih aktif, kreatif, dan dapat meningkatkan nilai-nilai dasar ASN. Motivasi kerja juga dapat menaikkan semangat kerja dalam mengerjakan tugas dan menciptakan kondisi kerja yang kondusif.

Menurut Hastuti (2021:2), motivasi menjadi salah satu pemantik kerja para pegawai untuk berbuat dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang dimiliki, namun tidak hanya itu perlu adanya gerakan-gerakan yang memacu kerja para pegawai diantaranya dengan memberikan peluang pada pegawai untuk mengutarakan hasil pemikiran dalam menetapkan sebuah keputusan, memberikan apresiasi dan pengakuan atas prestasi kerja yang telah didapatkan. Melalui hal yang demikian, maka pegawai akan mendapatkan kepuasan dari hasil kerja yang telah dicapai. Peneliti juga melihat hanya sebagian pegawai ASN LLDikti yang hadir untuk melaksanakan Apel Pagi. Sehingga memberikan kesan bahwa lingkungan kerja punya pengaruh besar terhadap menurunnya kinerja pegawai. Lingkungan

kerja yang baik dan nyaman akan meningkatkan kepuasan kerja yang akan berpengaruh pada kinerja pegawai, begitupun sebaliknya. Jika lingkungan kerja tidak nyaman, maka kepuasan kerja pegawai akan rendah yang akan mengakibatkan kinerja seorang pegawai juga menurun.

Untuk memecahkan permasalahan di lingkungan LLDikti Wilayah 1 Sumatera Utara peneliti melakukan penelitian untuk menumbuhkan disiplin, motivasi diri dan lingkungan yang nyaman di lingkungan LLDikti wilayah I Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN di Kantor LLDikti Wilayah 1 Sumatera Utara.”**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada dalam penelitian ini adalah :

1. Adanya indikasi tunjangan kinerja belum dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai LLDikti wilayah 1 Sumatera Utara.
2. Adanya indikasi kurangnya motivasi kerja pegawai LLDikti wilayah 1 Sumatera Utara dalam bekerja.
3. Adanya indikasi lingkungan kerja yang kurang nyaman.
4. Adanya indikasi pegawai LLDikti kurang menerapkan nilai-nilai dasar pegawai.
5. Tingkat Pendidikan dalam penelitian ini sebagai Variabel Intervening.

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Agar permasalahan tidak terlalu meluas, penulis membatasi penelitian ini pada :

1. Penelitian ini menggunakan tunjangan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel independen, kinerja sebagai variabel dependen dan Tingkat Pendidikan sebagai Variabel Intervening.
2. Penelitian ini dilakukan pada instansi pemerintah kota medan yaitu LLDikti Wilayah 1 Sumatera Utara.
3. Peneliti menggunakan alat bantu berupa software *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) untuk mengolah data dari hasil kuesioner yang diisi para ASN LLDikti Wilayah 1 Sumatera Utara.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka yang menjadi rumusan masalah adalah :

1. Apakah tunjangan kinerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor LLDikti wilayah I Sumatera Utara.
2. Apakah motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor LLDikti Wilayah I Sumatera Utara.
3. Apakah nilai-nilai dasar pegawai dapat meningkatkan kinerja di kantor LLDikti Wilayah 1 Sumatera Utara.
4. Apakah lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja di kantor LLDikti Wilayah 1 Sumatera Utara.
5. Apakah Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor LLDikti Wilayah 1 Sumatera Utara.

### **1.5.Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada kantor LLDikti Wilayah I Sumatera Utara.
2. Untuk menguji dan menganalisa motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor LLDikti Wilayah I Sumatera Utara.
3. Untuk menguji dan menganalisa nilai-nilai dasar ASN dapat meningkatkan kinerja pegawai di kantor LLDikti Wilayah 1 Sumatera Utara.
4. Untuk menguji dan menganalisa lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai LLDikti Wilayah 1 Sumatera Utara.
5. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap kinerja pegawai kantor LLDikti Wilayah 1 Sumatera Utara.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis diharapkan temuan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk menambah khazanah pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Hasil penelitian ini diharapkan juga dapat dijadikan landasan empiris atau kerangka acuan bagi peneliti pendidikan selanjutnya.

#### **2. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis penelitian ini di harapkan bermanfaat bagi ASN LLDikti wilayah 1 Sumatera Utara, perguruan tinggi, perusahaan dan peneliti lain untuk dapat memberikan informasi mengenai pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja ASN. Bagi Universitas Prima Indonesia hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan studi kepustakaan dan data tambahan.