

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang

Peningkatan kinerja pegawai negeri sipil (ASN) sangat penting untuk menjaga birokrasi yang efektif dan efisien serta mengoptimalkan kualitas layanan publik. Badan Kepegawaian Daerah (BKD) sebagai lembaga yang mengelola sumber daya manusia pemerintah daerah, memiliki tanggung jawab besar untuk memastikan para pegawai menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal. Namun, dalam praktiknya masih banyak tantangan yang dihadapi, seperti terbatasnya anggaran, kurangnya program pelatihan yang mendalam, Tingkat kedisiplinan yang belum merata, serta motivasi kerja yang menurun (Samad et al., 2022)).

Kondisi tersebut mencerminkan bahwa pencapaian kinerja maksimal belum sepenuhnya terealisasi. Beberapa faktor yang diduga memengaruhi hal ini di antaranya adalah bagaimana anggaran dikelola secara efisien, kualitas pelatihan yang diberikan, kepatuhan terhadap aturan kerja, serta dorongan motivasi dalam menjalankan tugas (Lie et al., 2022). Efisiensi anggaran mengacu pada bagaimana suatu instansi mampu mengelola keuangannya untuk mendukung operasional dan peningkatan kemampuan pegawai (Yunina, 2019). Pelatihan berperan penting sebagai sarana peningkatan keterampilan agar pegawai dapat menghadapi tantangan pekerjaan yang terus berkembang. Disiplin kerja menunjukkan sejauh mana pegawai menaati aturan dan prosedur, sementara motivasi kerja berkaitan dengan semangat dan kesediaan individu dalam menjalankan tanggung jawabnya (Adinda et al., 2023; Alborn, 2021)

Anggaran dalam hal ini juga berfungsi sebagai alat manajerial yang berperan dalam pengendalian kegiatan, menyelaraskan kerja antarunit, menyampaikan informasi, menilai kinerja, sekaligus menjadi pemicu motivasi. (Tendean, 2023; Zen & Murtanto, 2023). Suasana kerja yang terorganisir dan profesional dihasilkan melalui penerapan disiplin yang konsisten dan sistematis, hal ini pada akhirnya akan meningkatkan kinerja (Hartomo & Lurlean, 2020; Wachidah & Lurlean, 2019). Sebaliknya, faktor motivasi kerja menjadi kekuatan pendorong utama yang mampu menggerakkan pegawai untuk bekerja dengan semangat dan loyalitas tinggi (Sudrajat, 2021; Sutrischastini & Riyanto, 2017)

Terbukti bahwa insentif efektif dalam meningkatkan semangat kerja. Namun demikian, kualitas sumber daya manusia sama pentingnya. (Marlena et al., 2022) menyatakan bahwa Tingkat kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja (Sazly & Winna, 2019). Oleh karena itu, diperlukan penelitian lanjutan untuk mengevaluasi sejauh mana pengaruh yang ditimbulkan oleh efisiensi anggaran, program pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Temuan dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dalam perumusan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih terarah serta mampu mendorong peningkatan produktivitas pegawai secara berkelanjutan (Rizal et al., 2022)) (Wachidah & Lurlean, 2019)

## 1.2. Rumusan Masalah

Penelitian ini berfokus pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) di Provinsi Sumatera Utara, sebagaimana telah diuraikan dalam bagian latar belakang sebelumnya :

1. Apakah efisiensi anggaran memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah program pelatihan pegawai berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Utara?

3. Apakah Tingkat disiplin kerja pegawai secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Utara?

### **1.3. Kajian Teori**

#### **1. Kinerja Pegawai**

Penilaian kinerja pegawai mengukur seberapa baik seseorang memenuhi tugas dan kewajiban yang ditetapkan oleh instansi. Kinerja menjadi salah satu indikator penting untuk menilai sejauh mana tujuan organisasi tercapai. Menurut (Dhea Karina Fitri, 2022), kinerja dapat dievaluasi melalui indikator kualitas dan kuantitas output pekerjaan serta tingkat pelaksanaan tanggung jawab dilaksanakan secara optimal. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa pegawai mampu bekerja secara efisien dan memenuhi target yang ditetapkan.

Menurut (Ardilla Koto et al., 2024) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai unsur seperti kemampuan individu, tingkat motivasi, lingkungan kerja yang mendukung, serta sistem penghargaan yang diimplementasikan oleh organisasi. Dengan demikian, optimalisasi kinerja menuntut pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya sistematis, tetapi juga dilakukan secara berkesinambungan.

#### **2. Efisiensi Anggaran**

Efisiensi anggaran menunjukkan kemampuan sebuah organisasi dalam mengelola sumber daya keuangan secara bijak untuk mencapai hasil yang optimal dengan pengeluaran minimal. Dalam konteks instansi pemerintah, efisiensi ini menjadi ukuran penting untuk memastikan bahwa anggaran digunakan secara tepat sasaran dan memberikan dampak nyata (Bharata & Priyono, 2019) menyatakan bahwa efisiensi berarti memaksimalkan hasil dengan dana seminim mungkin.

(Sari et al., 2018) menegaskan bahwa efisiensi hanya dapat dicapai melalui perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan anggaran yang transparan dan akuntabel. Penggunaan teknologi informasi juga turut berperan dalam mendorong efisiensi dengan mempercepat proses dan meminimalisasi potensi kesalahan.

#### **3. Program Pelatihan**

Program pelatihan kerja menjadi strategi penting dalam upaya untuk mengembangkan mutu serta kemampuan sumber daya manusia. Melalui pelatihan yang dirancang secara sistematis, pegawai diberikan kesempatan untuk memperdalam pengetahuan, menyesuaikan sikap kerja, dan mengasah keterampilan yang relevan, (Ummah, 2019) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses yang dirancang untuk membantu individu berkembang dalam kapasitas kerjanya melalui pembelajaran yang terarah dan berkelanjutan.

#### **4. Disiplin Kerja**

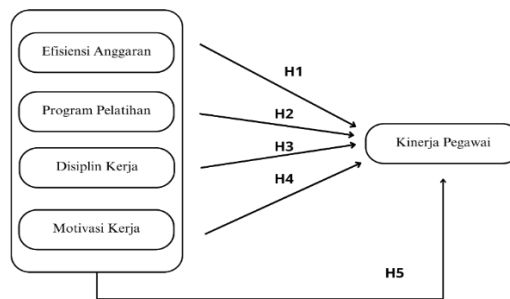
Disiplin kerja merepresentasikan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan, kebijakan, serta norma etika yang berlaku dalam organisasi. Disiplin tidak semata-mata berkaitan dengan ketepatan waktu, tetapi juga mencakup konsistensi individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diamanahkan. Menurut (Sazly & Winna, 2019) disiplin kerja menunjukkan kesadaran dan kesiapan seseorang untuk menaati aturan organisasi, termasuk dalam menyelesaikan tugas secara bertanggung jawab.

## 5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan kekuatan internal yang mendorong individu untuk berperilaku secara produktif dalam mencapai tujuan organisasi yang mempengaruhi bagaimana pegawai bersikap, bekerja, dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. (Suyanto et al., 2024) motivasi adalah keinginan yang mendorong seseorang untuk memberikan Upaya terbaiknya demi mencapai tujuan organisasi. Dalam kondisi anggaran yang terbatas, bentuk motivasi non-finansial seperti penghargaan, rasa tanggung jawab, dan kesempatan untuk berkembang menjadi aspek penting dalam mempertahankan semangat kerja pegawai..

### 1.4. Kerangka Konseptual

Peneliti mengembangkan kerangka konseptual berikut berdasarkan latar belakang yang telah disebutkan sebelumnya :



Gambar 1. 1 Kerangka Konseptual

### 1.5. Hipotesis

**H<sub>1</sub>** : Efisiensi anggaran memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Utara ?

**H<sub>2</sub>** : Program pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Utara ?

**H<sub>3</sub>** : Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Utara ?

**H<sub>4</sub>** : Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Utara ?

**H<sub>5</sub>** : Efisiensi anggaran, program pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Utara.