

BAB 1

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Dunia yang kini berkembang pesat menuntut organisasi perusahaan untuk dapat beradaptasi. Tidak terkecuali sebuah instansi pemerintahan, efektivitas dan efisiensi juga menuntut mereka agar semakin mengoptimalkan kinerja. Kinerja yaitu hasil kerja dalam hal kualitas serta kuantitas yang diraih oleh individu sebagai karyawan untuk melakukan tugasnya berdasarkan pada tanggung jawab yang ada pada individu, Mangkunegara (2017:67).

Badan Pengawas Pemilihan Umum (BAWASLU) merupakan salah satu instansi pemerintahan yang memiliki tugas dan wewenang dalam penyelenggaraan dan pengawasan pemilu, sehingga harus memiliki pegawai yang kompeten di bidangnya. Namun pada kenyataannya banyak pegawai yang kurang kompeten dalam bekerja, Munawwarah *et al.*, (2024:6).

Penelitian yang dilakukan oleh Mainake *et al.*, (2024:2) menjelaskan dari hasil pra-survei yang dilakukan di BAWASLU Provinsi Maluku sebanyak 26,67% karyawan hanya terkadang merasa mempunyai pemahaman yang cakup sampai mahir pada pekerjaannya, serta terdapat 26,67% pegawai yang merasa jika individu hanya terkadang mumpuni untuk melaksanakan semua tugas. Kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dapat mengindikasikan bahwa kinerja pegawai kurang optimal.

Kinerja pegawai berkaitan dengan motivasi, disiplin dan kompetensi kerja. Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam pribadi individu dalam meraih tujuan atau suatu hasil pada lingkungan kerja. Tidak cukupnya motivasi kerja dapat mengakibatkan karyawan tidak cukup produktif dalam melakukan tugas serta tanggung jawab yang dimilikinya, serta memberikan hambatan pada karyawan dalam berpikir kreatif serta inovatif untuk menuntaskan persoalan atau membuat sebuah jalan keluar baru, Koto *et al.*, (2024:2).

Disiplin kerja yaitu kesadaran serta kesediaan individu dalam mengikuti seluruh kebijakan organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku, Hasibuan (2018:193). Beberapa penyebab penurunan kinerja pegawai berdasarkan faktor disiplin kerja

yang kurang baik yakni: keterlambatan, penurunan kehadiran dan tidak taat terhadap atasan mengakibatkan tidak optimalnya kinerja pegawai, Koto *et al.*, (2024:2).

Kompetensi yaitu keahlian individu untuk melakukan sebuah tugas didalam suatu bidang. Namun pada kenyataannya beberapa pegawai kurang memiliki kompetensi dalam bekerja hal ini disebabkan oleh beberapa jabatan pegawai ditempatkan pada penempatan yang berbeda dengan *jobdesknya*. Hal tersebut biasa kita jumpai pada petugas pengawas pemilu yang tidak memiliki pengalaman kepemiluan, Maftuhaturrohimah (2023:7).

Maka, sebagaimana yang sudah dijelaskan tersebut, di sini hendak meneliti mengenai: “Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Bawaslu Provinsi Sumatera Utara”

I.2 Perumusan Masalah

Menurut pada latar belakang masalah di atas sehingga peneliti merumuskan masalah di bawah ini:

1. Apakah pengaruh motivasi pada kinerja pegawai pada Sekretariat BAWASLU Provinsi Sumatera Utara?.
2. Apakah pengaruh disiplin pada kinerja pegawai pada Sekretariat BAWASLU Provinsi Sumatera Utara?.
3. Apakah pengaruh kompetensi kerja pada kinerja pegawai pada Sekretariat BAWASLU Provinsi Sumatera Utara?.
4. Apakah pengaruh motivasi, disiplin dan kompetensi kerja pada kinerja pegawai pada Sekretariat BAWASLU Provinsi Sumatera Utara?

I.3 Tujuan Penelitian

Menurut pada perumusan masalah yang dipaparkan peneliti sehingga peneliti mempunyai tujuan studi sebagaimana di bawah:

1. Guna melaksanakan analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat BAWASLU Provinsi Sumatera Utara.
2. Guna menguji serta melaksanakan analisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat BAWASLU Provinsi Sumatera Utara.
3. Guna menguji serta melaksanakan analisis pengaruh kompetensi kerja pada kinerja pegawai pada Sekretariat BAWASLU Provinsi Sumatera Utara.
4. Guna menguji serta melaksanakan analisis pengaruh motivasi, disiplin dan kompetensi pada kinerja karyawan pada Sekretariat BAWASLU Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti menginginkan studi yang dilaksanakan bisa bermanfaat untuk:

1. Peneliti

Sebagai pengetahuan tambahan pada bidang manajemen sumber daya manusia terlebih berkaitan dengan studi yang dilaksanakan.

2. Universitas Prima Indonesia

Sebagai tambahan referensi penelitian untuk Universitas terlebih untuk Fakultas Ekonomi.

3. Sekretariat BAWASLU Provinsi Sumatera Utara

Sebagai saran terhadap perusahaan yang menjadi metode dalam memaksimalkan kinerja pegawai.

4. Peneliti selanjutnya

Sebagai literatur tambahan untuk peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian persoalan yang berkaitan terhadap kinerja pegawai, motivasi, disiplin serta kompetensi kerja pegawai.

I.5 Tinjauan Pustaka

I.5.1 Motivasi

Mangkunegara (2017:61) mengemukakan bahwa “Motivasi yaitu keadaan atau energi yang mendorong individu sebagai pegawai yang terarah atau tertuju guna meraih tujuan organisasi perusahaan”. Sikap mental karyawan yang pro serta positif pada keadaan kerja tersebut yang menguatkan motivasi kerjanya guna meraih kinerja optimal. Sementara Sutrisno (2023:110) memberikan pernyataan “Motivasi yaitu suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu”.

I.5.2 Disiplin

Sinambela (2018:335) memberikan pernyataan jika “Disiplin kerja yaitu kesadaran serta kemauan individu dalam mengikuti seluruh kebijakan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan Hasibuan (2016:193) mengatakan “Disiplin kerja yaitu kesadaran serta kemauan individu dalam mengikuti semua kebijakan perusahaan serta norma sosial yang berlaku”.

I.5.3 Kompetensi

Wibowo (2017:271) mengemukakan jika “Kompetensi adalah sebuah kapabilitas dalam melakukan sebuah tugas yang berlandaskan kemampuan serta pemahaman dan didorong oleh sikap kerja yang diberikan tuntutan oleh tugas tersebut”. Sementara Sutrisno (2023:203) mengatakan “Kompetensi yaitu sebuah kemampuan yang berlandaskan terhadap kemampuan serta oemahaman yang didorong oleh sikap kerja dan pengimplementasiannya untuk melakukan tugas serta pekerjaan yang berlandaskan terhadap persyaratan kerja yang ditentukan”.

I.5.4 Kinerja Pegawai

Kinerja adalah sebuah tahapan manajerial tentang penyusunan rencana, evaluasi, serta penilaian kinerja perangkat organisasi dalam merealisasikan tujuan organisasi, Sinambela & Sinambela (2019:15). Sedangkan pada teori lain “Kinerja pegawai adalah *output* yang diperoleh dari seseorang selaki pegawai instansi dibandingkan terhadap standar yang terdapat serta kumpulan dari kinerja pegawai adalah kinerja instansi”, Samsuddin (2018:79).

I.6 Teori Pengaruh

I.6.1 Teori Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi yaitu tahapan yang menguraikan intensitas, arah, dan kekuatan individu dalam meraih tujuannya. Tujuan ini menjadi hal yang mendorong individu dalam memperoleh atau meraih hal yang diharapkannya, Sinambela & Sinambela (2019:578). Teori motivasi yaitu dorongan yang membuat karyawan bekerja keras serta berupaya meraih tujuan yang mereka inginkan. Jika motivasi semakin tinggi, maka kinerja pegawai akan meningkat lebih baik lagi, seperti yang dikemukakan oleh Sinambela & Sinambela (2019:578).

I.6.2 Teori Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

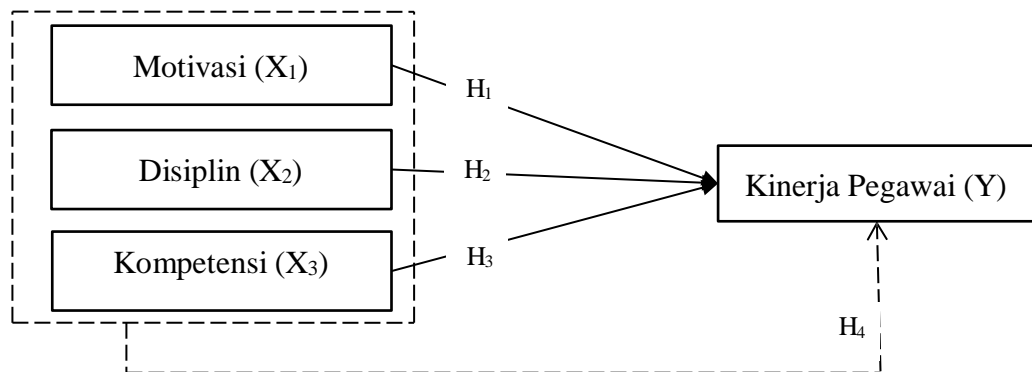
Disiplin kerja yaitu kemampuan individu dalam bekerja dengan teratur serta mengikuti kebijakan yang sudah ditetapkan, dengan tidak melanggar peraturan tersebut, seperti yang dijelaskan oleh Sinambela (2018:335). Agar pekerjaan bisa berjalan secara baik, sehingga kita harus berusaha supaya memiliki disiplin yang tinggi. Disiplin kerja yang baik dapat mempercepat tujuan perusahaan, tetapi jika disiplin menurun, hal ini justru akan menghambat dan memperlambat proses mencapai tujuan perusahaan, Sutrisno (2023:86)

I.6.3 Teori Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja seorang pegawai bisa dipengaruhi oleh berbagai hal, seperti kemampuan pribadi orang tersebut, bantuan dari organisasi, serta dukungan dari atasan. Kompetensi individu ditentukan oleh sejumlah faktor yang bisa dipisahkan ke dalam dua kelompok, yakni kemampuan dalam bekerja dan motivasi serta semangat bekerja, Sinambela (2018:506).

I.7 Kerangka Konseptual

Menurut pemaparan di atas peneliti membuat kerangka konseptual dari studi yang dilaksanakan yang ditampilkan di bawah:



Gambar I.1
Kerangka Berpikir

I.8 Hipotesis

Berikut hipotesis yang dirancang:

- H₁ : “Motivasi memiliki pengaruh bagi kinerja pegawai pada Sekretariat BAWASLU Provinsi Sumatera Utara”.
- H₂ : “Disiplin memiliki pengaruh bagi kinerja pegawai pada Sekretariat BAWASLU Provinsi Sumatera Utara”.
- H₃ : “Kompetensi memiliki pengaruh bagi kinerja pegawai pada Sekretariat BAWASLU Provinsi Sumatera Utara”.
- H₄ : “Motivasi, disiplin serta kompetensi memiliki pengaruh bagi kinerja pegawai pada Sekretariat BAWASLU Provinsi Sumatera Utara”.