

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu instansi, karena sumber daya manusia menentukan keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif. Manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, manajemen SDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, Manajemen SDM juga menjadi bagian dari ilmu manajemen (*Management Science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan.

Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Biasanya, pengembangan SDM berbasis kompetensi akan mempertinggi produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada puasnya pelanggan dan organisasi akan diuntungkan. Jadi yang dimaksud dengan Sumber

Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik seseorang dalam berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Menurut **(Kristanti, 2019:35)** kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini kinerja menjadi tolak ukur perusahaan dalam melihat dan menilai karyawannya. Penilaian kinerja karyawan mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk menilai perilaku dan hasil kerja karyawan. Karyawan harus mampu memberikan kinerja yang maksimal untuk mencapai tujuan dari organisasi. Menurut **(Suryani, 2020:87)** faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah konflik, stres, komunikasi, motivasi, *training*, kompetensi, disiplin, kepemimpinan (*servant leadership*), kepuasan kerja, karakteristik individu dan sistem informasi SDM.

Pada dasarnya dampak kinerja bagi organisasi yaitu untuk perkembangan dan kemajuan perusahaan. Perkembangan dan kemajuan perusahaan meliputi perkembangan teknologi industri serta kemajuan dalam bidang operasional perusahaan. Selain itu dampak utama kinerja karyawan bagi perusahaan yaitu pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan akan selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawannya untuk mendapatkan hasil yang maksimal sehingga tujuan

dari perusahaan tercapai. Dengan tercapainya tujuan dari perusahaan maka akan mampu mensejahterakan karyawannya.

Hal yang di penting dalam kinerja yaitu kualitas, kuantitas ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. kualitas kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas keterampilan dan kemampuan karyawan. Kuantitas kerja yang merupakan jumlah yang di hasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan. Ketepatan Waktu tingkat aktivitas di selesaikan padaawal waktu yang di tentukan. Efektivitas tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Kemandirian tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Kinerja merupakan keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang baik dari karyawan dapat dilihat dari kemampuan seorang karyawan dalam memahami dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga dalam bekerja mendapatkan hasil yang optimal dan memuaskan.

Menurut **(Rivai, 2017)** disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Menurut (A. Sutrisno, 2016) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian

pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pemimpin, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan ataupun budaya organisasi yang mendukung tegaknya disiplin, diciptakan komitmen organisasi yang mendukung tegaknya disiplin.

Setiap organisasi memerlukan data yang bersifat riil dari setiap tingkatan manajemennya. Data tersebut disusun dan dikelola dalam sebuah sistem informasi. Salah satu sistem informasi terpenting pada perusahaan adalah mengenai Sistem Informasi Sumber Daya Manusia. Dalam kegiatannya, mengelola dan menjalankan sistem administrasi SDM mulai dari perekrutan dan penerimaan, pendidikan dan pelatihan, manajemen data sampai dengan pemberhentian dan administrasi tunjangan.

Pemilu merupakan sarana pelaksanaan kedaulatan rakyat yang diselenggarakan secara demokratis, LUBER, JURDIL dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Pemilu dilaksanakan untuk memilih anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi dan DPRD Kabupaten/Kota serta memilih Presiden dan Wakil Presiden, Gubernur dan Wakil Gubernur, Bupati dan Wakil Bupati dan Walikota dan Wakil Walikota. Untuk melaksanakan pemilihan dibutuhkan penyelenggara agar pelaksanaan pemilu berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan yang diberikan mandat oleh UUD 1945 untuk menyelenggarakan Pemilu adalah lembaga negara yang disebut Komisi Pemilihan Umum.

Sebagai lembaga negara yang bersifat nasional, tetap, dan mandiri, Komisi Pemilihan Umum berada di tingkat pusat, provinsi dan kabupaten/kota. Berdasarkan Undang-Undang No. 22 Tahun 2007, yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011 tentang Penyelenggara Pemilu bahwa dalam menjalankan tugasnya KPU dibantu oleh sekretariat yang berasal dari Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta memiliki pengetahuan yang memadai tentang kepartaian, sistem dan proses penyelenggaraan Pemilihan Umum, dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Observasi ini memwawancarai dan memberikan pertanyaan kepada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum pada indikator kinerja. Observasi bertujuan untuk melihat dan menilai kinerja pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum. Adapun hasil observasi pertanyaan yang dilakukan di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum sebagai berikut :

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum
Se-Sumatera Barat

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Pecapaian
1	Meningkatnya Akuntabilitas Keuangan dan Kinerja KPU	Nilai Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja KPU	A	B
		Opini BPK atas Laporan Keuangan KPU	WTP	WTP
2	Terwujudnya Data Pemilih secara Berkelanjutan	KPU Kota Padang yang memutakhirkan Data Pemilih Tepat Waktu	100%	87%
3	Terwujudnya Dukungan Logistik dalam Penyelenggaraan Pemilu/Pemilihan	KPU Kota Padang menginventarisir dan memelihara logistik Pemilu/Pemilihan sebelum pelaksanaan pemungutan	100%	83%

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Pencapaian
		suara dalam Pemilu/Pemilihan		
4	Terwujudnya Tahapan Pemilu/Pemilihan Sesuai Jadwal	Informasi dan publikasi tahapan Pemilu/ Pemilihan yang ditampilkan di media publikasi KPU paling lambat 1 hari kerja	100%	90%

Sumber : Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Sumatera Barat

Berdasarkan tabel 1.1 di atas berkualitasnya sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah perusahaan dapat diukur berdasarkan target yang diberikan dan realisasi yang dapat oleh pegawai. Pegawai harus mampu memberikan hasil yang maksimal dalam pencapaian target yang diberikan Komisi Pemilihan Umum. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai belum optimal, disinyalir disebabkan oleh tunjangan dan disiplin kerja serta efeknya pada motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh **(Elvin, 2018)** yang menyatakan bahwa tunjangan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh **(Warouw, 2018)** yang menyatakan bahwa tunjangan pegawai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Namun bertolak belakang dengan penelitian **(Aditya Hutama Putra, 2018)** tunjangan pegawai memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh **(Andari, 2018)** yang menyatakan bahwa tunjangan, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh **(Sinaga, 2019)** yang menyatakan bahwa tunjangan, kompetensi,

motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun bertolak belakang dengan penelitian (**Shidiq, 2019**) yang menyatakan bahwa tunjangan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (**Rully, 2019**) *Effect significant work compensation on performance job*. Penelitian (**Anggela, 2019**) *Effect significant work discipline on performance job*. Penelitian (**Stevhanson, 2020**) *Effect significant work on performance job*.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk meneliti kembali penelitian dengan judul “**Analisis Pengaruh Tunjangan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variable Intervening Pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Se-Sumatera Barat**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian MSDM banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Sistem informasi SDM yang belum di perbarui seiring berkembangnya teknologi membuat kinerja pegawai tidak maksimal.
2. Kompetensi yang kurang terlatih membuat hasil kerja tidak optimal.
3. Disiplin kerja yang kurang membuat hasil kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan.
4. Kompensasi yang di dapatkan oleh pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Se-Sumatera Barat kurang mampu memenuhi kepuasan pegawai.
5. Lingkungan Kerja yang dirasakan oleh pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Se-Sumatera Barat kurang kondusif yang dekat dari jalan raya.

6. Motivasi pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Se-Sumatera Barat tergolong rendah sehingga mempengaruhi hasil kerja pegawai.
7. Kemampuan pegawai yang belum mampu meningkatkan produksi Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Se-Sumatera Barat.
8. Keterampilan pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Se-Sumatera Barat yang belum memadai sehingga hasil kerja tidak maksimal.
9. Kompetensi pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Se-Sumatera Barat tergolong rendah sehingga hasil kerja tidak tercapai.
10. Kepemimpinan yang tegas membuat karyawan kaku dalam bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus tidak menyimpang dari apa yang di harapkan maka penulis membatasi variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y), variabel indenpenden yaitu Tunjangan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) serta variabel intervening Motivasi Kerja (Z) kemudian dengan objek penelitian pada pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Se-Sumatera Barat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah di uraikan di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh tunjangan terhadap motivasi kerja pada pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Se-Sumatera Barat ?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Se-Sumatera Barat ?
3. Apakah terdapat pengaruh tunjangan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Se-Sumatera Barat ?

4. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Se-Sumatera Barat ?
5. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Se-Sumatera Barat ?
6. Apakah terdapat pengaruh tunjangan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Se-Sumatera Barat melalui motivasi kerja ?
7. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Se-Sumatera Barat melalui motivasi kerja ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisa :

1. Pengaruh tunjangan terhadap motivasi kerja pada pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Se-Sumatera Barat.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Se-Sumatera Barat.
3. Pengaruh tunjangan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Se-Sumatera Barat.
4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Se-Sumatera Barat.
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Se-Sumatera Barat.

6. Pengaruh tunjangan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Se-Sumatera Barat melalui motivasi kerja.
7. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Se-Sumatera Barat melalui motivasi kerja.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Sekretariat Komisi Pemilihan Umum
Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan SDM juga sebagai bahan pertimbangan untuk pimpinan Sekretariat Komisi Pemilihan Umum dalam melakukan pengambilan keputusan untuk tercapainya tujuan yang di inginkan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan serta sebagai bahan bacaan yang bermanfaat selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.
3. Bagi Penulis
Sebagai implementasi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.