

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Motivasi kerja merupakan alasan seseorang dapat menjalani sebuah profesi atau pekerjaannya. Motivasi kerja memberikan energi yang dapat menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi serta meningkatkan kegairahan dan kebersamaan. Menurut Ernest J. McCormick, motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi kerja juga dapat diartikan sebagai sesuatu yang dapat mendorong seseorang, baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang tersebut, sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi untuk melaksanakan aktivitas kerjanya. Tanpa adanya motivasi kerja, maka seseorang tidak dapat bekerja dengan maksimal dan dapat membuat seseorang merasa tertekan serta mengalami gejala depresi.

Motivasi kerja seorang karyawan biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan dua faktor yaitu faktor individual dan faktor organisasional. Yang tergolong ke dalam faktor individual yang dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja yaitu tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong ke dalam faktor organisasional yang dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan adalah gaji, keamanan pekerjaan dan hubungan sesama rekan kerja. Pemberian

motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, salah satunya adalah pemberdayaan SDM dan fasilitas ditempat kerja tersebut.

Pemberdayaan secara etimologis berasal dari kata daya yang berarti kemampuan untuk sesuatu atau kemampuan bertindak sedangkan berdaya yang berarti kekuatan, berkemampuan, bertenaga, mempunyai akal untuk mengatasi sesuatu sehingga pemberdayaan yang dapat diartikan adalah sebagai usaha atau proses menjadikan untuk membuat mampu, membuat dapat bertindak atau melakukan sesuatu, (Priansa & Suwatno, 2011:182).

Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan sebuah aspek manajemen yang dilakukan secara strategis oleh perusahaan dikarenakan sumber daya manusia dapat memberikan sumber daya bagi sumber-sumber lain (keuntungan) dalam sebuah organisasi dan manajemen, Apabila individu manusia tidak dapat memberikan sumber-sumber positif dalam sebuah organisasi, maka dapat dipastikan organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan efektif dan efisien, (Idris, 2016: 98).

Pemberdayaan sumber daya manusia sangat diperlukan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Hal ini dikarenakan pemberdayaan sumber daya manusia adalah sebuah kegiatan usaha yang dilakukan melalui perubahan dan pengembangan individu manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan (*competency*), kepercayaan (*confidance*), wewenang (*authority*), dan tanggung jawab (*reponsibility*)

dalam rangka meningkatkan kualitas kerja individu manusia tersebut, (Idris, 2016: 99).

Menurut Vhidandhika (dalam Subekti dkk, 2018: 150), bentuk dari pemberdayaan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan cara membangun dan membina individu manusia serta dilatih agar mempunyai pengetahuan, keahlian dan keterampilan yang dapat dimanfaatkan secara relevan sehingga menjadi individu manusia yang produktif. Selain itu, dengan melakukan pemberdayaan SDM, individu manusia dapat mengendalikan keadaan sosial dan ekonomi serta lingkungan yang sangat diperlukan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan dirinya maupun organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Purnami & Utama (2019) pemberdayaan sumber daya manusia merupakan strategi penting bagi organisasi untuk meningkatkan kekuatan dan keterlibatan karyawan dengan asumsi bahwa karyawan yang diberdayakan cenderung lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Selain meningkatkan pemberdayaan sumber daya manusia untuk memotivasi kerja karyawan, adanya fasilitas kerja yang memadai juga menjadi salah satu faktor penting dalam memotivasi karyawan. Menurut Moekijat (2010: 155), fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana penunjang yang disediakan oleh perusahaan, organisasi atau lembaga/instansi agar para pegawai/karyawannya merasa nyaman dan betah dalam bekerja. Fasilitas kerja dapat juga dikatakan sebagai hal yang dapat dinikmati oleh pegawai/karyawan yang terdapat didalam sebuah

perusahaan, organisasi atau instansi/lembaga dan dapat digunakan oleh pegawai/karyawan baik secara langsung maupun demi kelancaran kinerja perusahaan tersebut. Sebuah perusahaan, organisasi atau instansi/lembaga harus menyediakan fasilitas-fasilitas yang memadai bagi pegawai/karyawan, seperti tempat ibadah untuk pegawai yang beragama muslim, kantin, toilet yang nyaman dan bersih, klinik tempat pengobatan, peralatan-peralatan teknologi pendukung kinerja, jaminan hari tua dan sarana dan prasarana lainnya.

Menurut Prawira dalam (Sitorus ,2020: 56) motivasi kerja merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi aktivitas kinerja manusia sebagai pendorong, keinginan, pendukung ataupun kebutuhan-kebutuhan seorang pekerja yang dapat meningkatkan semangat bekerja, memenuhi dorongan diri, serta dapat melakukan aktivitas kerja yang optimal.

Melakukan pemberdayaan sumber daya manusia dan meningkatkan fasilitas kerja menjadi suatu pekerjaan bagi manajemen atau perusahaan agar terus berupaya menjaga kelangsungan perusahaan dengan terus menarik kinerja karyawan-karyawannya sebagai sebuah motivasi kerja, Pimpinan perusahaan harus dapat memberdayakan karyawan dan agar memiliki motivasi serta etos kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, pemberdayaan sumber daya manusia dapat berupa pemberian tanggung jawab serta wewenang yang lebih sehingga akan tercermin rasa tanggung jawab, semangat kerja maka akan menciptakan

keinginan untuk bekerja dan memberikan yang terbaik untuk perusahaan/organisasi, (Purnami & Utama , 2019).

Salah satu organisasi/instansi yang membutuhkan pemberdayaan sumber daya manusia yang optimal dan fasilitas kerja yang memadai adalah Komisi Pemilihan Umum atau yang disingkat dengan KPU, yang merupakan sebuah lembaga negara yang menyelenggarakan segala bentuk pemilihan umum di Indonesia, meliputi pemilihan presiden dan wakil presiden, DPR, DPD, DPRD. Kehadiran KPU adalah bentuk dari komitmen bangsa dan Pemerintah dalam menciptakan pemilihan umum yang adil, transparan dan jauh dari intervensi kekuasaan berbagai pihak. Tentunya untuk pelaksanaan tugas dan kewenangan yang dilakukan para pegawai KPU perlu adanya fasilitas kerja sebagai sarana pendukung, agar kualitas peningkatkan kerja para pegawai dapat terus signifikan dan mencapai tujuan dari tugas-tugas tersebut, (Fauzia, 2019:194).

Secara spesifik, Komisi Pemilihan Umum (KPU) mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk: membantu penyusunan program dan anggaran Pemilu, memberikan dukungan teknis administratif, membantu pelaksanaan tugas KPU Kabupaten/Kota dalam menyelenggarakan Pemilu, membantu pendistribusian perlengkapan penyelenggaraan Pemilu Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Pemilu Presiden dan Wakil Presiden, serta pemilihan Gubernur, membantu perumusan dan penyusunan rancangan keputusan KPU Kabupaten/Kota. Memfasilitasi penyelesaian masalah dan sengketa pemilihan bupati/walikota, membantu penyusunan laporan

penyelenggaraan kegiatan dan pertanggungjawaban KPU Kabupaten/Kota, dan membantu pelaksanaan tugas-tugas lainnya sesuai dengan peraturan perundang undangan, (<https://kpud-medankota.go.id/tugas-wewenang/>).

Menurut teori Khan (1997), dalam Leovani (2016: 247) yang menjelaskan bahwa ada beberapa model pemberdayaan yang dapat dilakukan dalam sebuah organisasi untuk meningkatkan motivasi para pekerja. Model-model tersebut antara lain: yang pertama adalah *Desire*, dimana dalam model pemberdayaan perlu adanya keinginan dari manajemen dalam mendelegasikan dan melibatkan seluruh pegawai dalam setiap pekerjaan, seperti setiap pekerja diberikan kesempatan untuk mengidentifikasi setiap permasalahan yang muncul dalam bekerja, memperluas keterlibatan dan tugas kerja, mendorong terciptanya perspektif baru dan strategi baru dalam bekerja.

Model yang kedua adalah *Trust*, dimana dalam model pemberdayaan ini manajemen harus dapat membangun kepercayaan antara manajemen dan seluruh staff. Adanya rasa saling percaya dapat menciptakan kondisi yang baik antara manajemen dan para pekerja, seperti: memberikan karyawan untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan kerja atau kebijakan, menyediakan waktu dan sumber daya yang cukup untuk seluruh karyawan yang bekerja, menyediakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan, menghargai pandangan atau persepsi karyawan dalam suatu hal dan menyediakan akses informasi yang cukup, (Khan, dalam Leovani, 2016: 247).

Kemudian model yang ketiga adalah *Confident*, dimana dalam model pemberdayaan ini dapat menimbulkan rasa percaya diri karyawan dalam bekerja serta dapat menghargai kemampuan yang dimiliki ataupun menghargai kemampuan pekerja lain, seperti: menggali ide dan saran dari karyawan, mengikutsertakan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas penting, memperluas jaringan pekerjaan, dan mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, (Khan, dalam Leovani, 2016: 247).

Model yang keempat adalah *Credibility*, dimana dalam model ini pemberdayaan dapat dilakukan dengan cara menjaga kredibilitas dengan memberikan penghargaan dalam lingkungan kerja yang dapat mendorong kompetisi yang sehat antar sesama karyawan yang dapat menciptakan peluang kinerja yang tinggi, seperti: menganggap karyawan sebagai partner kerja yang strategis, meningkatkan target kerja di setiap bidang atau divisi, membuat inisiatif atau ide baru untuk melakukan perubahan kerja dengan cara partisipasi serta peran manajemen dalam membantu menyelesaikan perbedaan-perbedaan pendapat untuk meningkatkan tujuan dan prioritas, (Khan, dalam Leovani, 2016: 247).

Model selanjutnya adalah *Accountability*, dimana dalam model ini pemberdayaan dilakukan dengan cara pertanggung jawaban seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas kerja dengan baik sesuai dengan jabatan dan wewenang yang telah diberikan, seperti: membuat jalur pelatihan (*training*) kepada karyawan sesuai dengan kebutuhan kerja, mengevaluasi kinerja seluruh karyawan secara teratur dan berkala, membuat penentuan standar dan ukuran kerja, dan memberikan solusi

kepada karyawan ketika sedang menghadapi beban kerja yang berat, (Khan, dalam Leovani, 2016: 247).

Model yang terakhir adalah *Communication*, dimana dalam model ini pemberdayaan dilakukan dengan cara melakukan komunikasi yang terbuka untuk menciptakan rasa saling memahami antara pimpinan dan seluruh karyawan. Komunikasi yang terbuka ini dapat diwujudkan dengan cara: membuat sebuah kebijakan komunikasi yang terbuka (*open door communication*), menyediakan waktu untuk mencari informasi dan mendiskusikan permasalahan yang muncul dalam lingkungan kerja secara terbuka, serta menciptakan untuk melakukan pelatihan silang (*cross training*).

Kemudian teori Herzberg (dalam Hasibuan, 2012: 108) juga menjelaskan sebuah teori dua faktor, yakni teori yang memberikan pemahaman tentang motivasi, dimana dalam temuannya menjelaskan tentang motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang dalam melaksanakan tugas yang membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan. Herzberg juga menjelaskan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, seorang pekerja dipengaruhi oleh dua faktor kebutuhan, antara lain *maintenance factors* dan *motivation factors*. *Maintenance factors* merupakan faktor-faktor pemeliharaan pekerja yang berhubungan dengan ketentraman fisik. Faktor pemeliharaan ini meliputi gaji, kondisi fisik kerja, dan supervisi yang menyenangkan. Hilang atau berkurangnya faktor-faktor tersebut dapat mengurangi rasa ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Sedangkan *motivation factors* merupakan faktor motivasi yang menyangkut



psikologi seorang pekerja yaitu perasaan sempurna dalam melaksanakan pekerjaannya. Faktor-faktor tersebut antara lain penghargaan secara langsung terhadap pekerjaan yang dilaksanakan, fasilitas kerja yang baik dan penempatan kerja yang tepat.

Berdasarkan hasil observasi penelitian atau presurvei yang telah dilakukan peneliti di KPU Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 6 Januari 2020 dengan menyebarkan kuisioner kepada pegawai divisi SDM di KPU Sumatera Utara yang berjumlah 7 orang pegawai, maka dapat diketahui bahwa:

**Tabel 1.1**

**Hasil Kuisioner Pra Survei Tentang Pemberdayaan SDM**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Skor	Rata-Rata
		5	4	3	2	1		
1	Pimpinan selalu memberikan waktu kepada pegawai untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang dibutuhkan	4	3	-	-	-	32	4,57
2	Pimpinan selalu melibatkan dan mendengarkan masukan dari para pegawai ketika rapat kerja	3	3	1	-	-	30	4,28
3	Pimpinan selalu membuat dan memberikan jadwal kerja kepada para pegawai	1	5	1	-	-	28	4
4	Pimpinan selalu memnginformasikan tugas-tugas kerja secara detail kepada pegawai	-	6	1	-	-	23	3,28
5	Pimpinan selalu membantu dan ikut serta	-	4	3	-	-	25	3,57

	dalam menyelesaikan masalah yang timbul							
6	Pimpinan selalu membagi tugas-tugas pegawai agar kinerja menjadi lebih efektif	-	5	2	-	-	26	3,71
7	Pimpinan selalu menyediakan pelatihan dan pembinaan kerja untuk para pegawai agar dapat meningkatkan kinerja	-	-	5	2	-	19	2,71
8	Pimpinan selalu memberikan reward dan kenaikan gaji bagi pegawai yang selalu berprestasi dalam bekerja	-	-	-	4	3	15	2,14
9	Pimpinan selalu menyediakan akses komunikasi dan informasi yang efektif bagi pegawai	-	-	4	3	-	18	2,57
10	Pimpinan selalu memberikan sanksi untuk setiap bentuk pelanggaran kecil atau besar yang dilakukan pegawai	-	-	2	3	2	14	2
<b>Jumlah Rata-Rata Pemberdayaan SDM</b>								<b>3,28</b>

*Sumber data: Pra Survei 6 Januari di KPU Sumatera Utara, 2020*

Keterangan:

SS : Sangat sesuai

S : Sesuai

KS : Kurang Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat tidak sesuai

Jumlah rata-rata 1,00-1,99	: Sangat rendah
Jumlah rata-rata 2,00-2,99	: Rendah
Jumlah rata-rata 3,00-3,99	: Kurang tinggi
Jumlah rata-rata 4,00-4,99	: Tinggi
Jumlah rata-rata 5,00 dst	: Sangat tinggi

Berdasarkan hasil pra survei dan perhitungan hasil jawaban yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa pemberdayaan sumber daya manusia di KPU Sumatera Utara memiliki jumlah rata-rata 3,28. Berdasarkan ketentuan nilai rata-rata, maka nilai 3,28 masuk kedalam kategori kurang tinggi, artinya pemberdayaan sumber daya manusia yang berarti dari segi pembinaan dan pelatihan, memberikan reward dan kenaikan gaji, akses komunikasi dan informasi serta sanksi yang diberikan oleh KPU Sumatera Utara belum efektif. Hal-hal tersebut tentunya menurunkan motivasi kerja para pegawai di KPU Sumatera Utara. Para pegawai menjadi tidak bersemangat untuk datang bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik karena kurang merasa tertantang dalam bekerja, tidak pernah mendapatkan *reward*, tidak ada komunikasi yang baik dan lain sebagainya. Terbukti dari hasil rekapitulasi keterlambatan jam kerja pegawai terhitung dari Januari-Maret 2020, antara lain sebagai berikut :

Tabel 1.1

## Rekapitulasi Keterlambatan Jam Masuk Kerja Pegawai Januari-Maret 2020

No.	Seksi	Terlambat	Terlambat	Terlambat
1	Kasubbag Umum dan Logistik	3	2	1
2	Kasubbag Program Data	2	1	-
3	Kasubbag Organisasi dan SDM	2	2	-
4	Kasubbag Keuangan	4	2	-
5	Kasubbag Hukum	1	1	-
6	Kasubbag Teknis dan Hupmas	1	1	-
<b>Jumlah</b>		13 orang pegawai	9 orang pegawai	1 orang pegawai

*Sumber data : hasil observasi 6 januari KPU Provinsi Sumatera Utara*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa mulai dari Januari-Maret 2020, selalu ada saja pegawai yang datang terlambat untuk bekerja di kantor KPU Sumatera Utara tersebut. Setiap seksi pernah melakukan keterlambatan datang untuk bekerja. Seksi yang sering kali terlambat adalah Kasubbag Keuangan. Hal ini dikarenakan alat teknologi (perangkat komputer) yang kurang memadai sehingga pekerjaan Kasubbag Keuangan kerap kali terganggu dan mengalami kendala. Selain itu pada jam pulang kerja, para pegawai juga tidak merasa nyaman untuk berlama diri di kantor KPU Provinsi Sumatera utara. Sering kali ditemukan para pegawai yang pulang kerja sebelum jam pulang kerja berlangsung dan ada juga yang

pulang diatas jam pulang kerja diakibatkan kerjaan yang tidak selesai dan sesuai dengan target pekerjaan. Hal ini terbukti dari rekapitulasi jam pulang kerja pegawai terhitung dari Januari-Maret 2020, antara lain sebagai berikut:

**Tabel 1.2**

**Rekapitulasi Keterlambatan Jam Pulang Kerja Pegawai Januari-Maret 2020**

No.	Seksi	Terlambat	Terlambat	Terlambat
1	Kasubbag Umum dan Logistik	1	1	-
2	Kasubbag Program Data	3	2	-
3	Kasubbag Organisasi dan SDM	2	2	-
4	Kasubbag Keuangan	2	4	-
5	Kasubbag Hukum	1	2	-
6	Kasubbag Teknis dan Hupmas	2	2	1
<b>Jumlah</b>		11 orang pegawai	13 orang pegawai	1 orang pegawai

*Sumber Data : Hasil Observasi 6 Januari di KPU Provinsi Sumatera utara.*

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa banyak sekali pegawai yang pulang kerja sebelum jam pulang kerja. Hal ini dikarenakan para pegawai merasa kurang nyaman berada di lingkungan kerja. Dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 6 Januari 2020 dengan melakukan wawancara kepada beberapa pegawai KPU Sumatera Utara menjelaskan bahwa selain pemberdayaan yang kurang efektif yang dilakukan oleh pimpinan, hal yang mengurangi motivasi kerja para pegawai

adalah masih belum efektifnya fasilitas kerja yang diberikan oleh KPU Sumatera Utara yang menyebabkan para pegawai tidak ingin berlama-lama berada di lingkungan kantor. Adapun data fasilitas yang ada di KPU Sumatera Utara, antara lain sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Fasilitas-Fasilitas Yang Dibutuhkan di KPU Sumatera Utara**

No.	Nama Fasilitas	Jumlah	Keadaan	Keterangan
1	Perangkat Komputer	4	3 baik	Satu unit sering mengalami kerusakan
2	Mesin printer dan fotocopy	-	-	Tidak mempunyai fasilitas mesin printer dan fotocopy sehingga ketika pegawai memerlukan data yang dicetak atau di copy harus keluar dari kantor mencari tempat print dan fotocopy terdekat sehingga menimbulkan kurangnya efektifitas kerja
3	Kantin ( <i>pantry</i> )	-	-	Tidak ada kantin sehingga menyulitkan pegawai untuk membuat makanan atau minuman
4	Pendingin ruangan (AC)	4	Tidak baik	Sebagian AC rusak dan sebagian lagi kurang dingin karena jarang di service
5	Mushola	-	-	Menyulitkan pegawai yang beragama muslim untuk beribadah
6	Mesin pembantu pembangkit listrik	1	Tidak baik	Tidak dapat berfungsi karena rusak sehingga menyebabkan ketika listrik mati, kerja para pegawai menjadi terhambat
7	Toilet umum	2	Baik	Kekurangan toilet umum sehingga untuk ketoilet

				masih sangat sulit dan mengantri
--	--	--	--	----------------------------------

*Sumber Data : Hasil Observasi 6 Januari di KPU Provinsi Sumatera utara.*

Dari tabel 1.3 diatas, dapat diketahui bahwa beberapa fasilitas yang ada di kantor KPU Sumatera Utara belum disediakan secara efektif sehingga dapat menurunkan motivasi pegawai dalam bekerja. Hal ini juga mempengaruhi semangat pegawai untuk datang dan bekerja dengan giat dikantor seperti yang dijelaskan pada tabel 1.1 dan 1.2. Berdasarkan seluruh observasi yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia dan fasilitas kerja yang disediakan di KPU Provinsi Sumatera Utara belum dikategorikan efektif. Banyak sekali sarana fasilitas pendukung kinerja pegawai yang kurang dilengkapi dan difasilitasi dengan baik. Terutama untuk alat teknologi seperti perangkat komputer yang memang menjadi sumber utama dalam kinerja pegawai, mesin pembangkit listrik ketika listrik padam, pelatihan dan pembinaan karakteristik pegawai dan lain sebagainya.

Tentunya hal-hal tersebut dapat menurunkan motivasi bekerja para pegawai karena pemberdayaan sumber daya manusia dan fasilitas kerja yang belum efektif dan memadai dengan baik. Para pegawai menjadi kurang bersemangat dalam bekerja karena tidak adanya pembinaan yang dilakukan dengan baik begitupun dengan penyediaan fasilitas kerja yang efektif untuk bekerja. Berdasarkan hasil observasi dan uraian tersebut, maka peneliti ingin melakukan penelitian secara lebih spesifik terhadap pemberdayaan sumber daya manusia dan fasilitas kerja terhadap motivasi kerja para

pegawai di KPU Provinsi Sumatera Utara. Maka dari itu, peneliti menjadikan uraian ini sebagai latar belakang masalah penelitiannya dengan judul penelitian **“Pengaruh Pemberdayaan SDM dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai KPU”**.

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Kurangnya KPU Provinsi Sumatera Utara melakukan pembinaan dan pelatihan pegawai sehingga menyebabkan motivasi kerja pegawai menjadi turun dari segi disiplin waktu dan tanggung jawab dalam bekerja.
- b. Kurangnya penyediaan dan pelengkapan fasilitas kerja di KPU Provinsi Sumatera Utara yang menyebabkan turunnya motivasi kerja para pegawai yang menjadi tidak efektif.
- c. Kurangnya perhatian pimpinan kerja dan sanksi yang diberikan untuk memotivasi kerja para pegawai di KPU Sumatera Utara.

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah penulis hanya meneliti dan mengkaji tentang bentuk pemberdayaan SDM yang dilakukan KPU Provinsi Sumatera Utara, kemudian fasilitas-fasilitas yang telah disediakan oleh KPU beserta kekurangannya serta pengaruh pemberdayaan SDM terhadap motivasi kerja pegawai KPU Provinsi Sumatera Utara.

### **1.4. Rumusan Masalah**



Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap motivasi kerja pegawai KPU Provinsi Sumatera utara?
- b. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja pegawai KPU Provinsi Sumatera Utara?
- c. Bagaimana pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia dan fasilitas kerja terhadap motivasi kerja pegawai KPU Provinsi Sumatera Utara?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap motivasi kerja pegawai KPU Provinsi Sumatera utara
- b. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja pegawai KPU Provinsi Sumatera Utara
- c. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia dan fasilitas kerja terhadap motivasi kerja pegawai KPU Provinsi Sumatera Utara

## 1.6. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan sebagai berikut :

### 1. Bagi KPU Provinsi Sumatera Utara

Sebagai bahan masukan dan tambahan informasi bagi KPU yang ada di Provinsi Sumatera utara khususnya pada peningkatan motivasi pegawai agar menjadi lebih baik lagi.

### 2. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan penulis dalam bidang – bidang yang diteliti karena teoritis maupun aplikasi.

### 3. Bagi Lembaga UNIMED

Sebagai tambahan literatur keputusan dibidang penelitian mengenai pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Motivasi Kerja Pegawai.

### 4. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai referensi bagi peneliti lain untuk masalah yang sama berkaitan dengan masalah penelitian ini.