

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi yang didirikan mempunyai tujuan tertentu yang harus dicapai melalui kerjasama manusia dalam organisasi tersebut. Efektif atau tidaknya pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh perilaku individu dan kolektif orang-orang yang bekerja dalam organisasi tersebut. Orang-orang yang bekerja sama dalam suatu organisasi, bekerja dan berkinerja secara berbeda. Beberapa orang sangat pekerja keras, antusias, percaya diri, mandiri, disiplin, dan menunjukkan berbagai perilaku kerja positif lainnya. Orang-orang yang menunjukkan perilaku kerja yang positif cenderung mempunyai kinerja yang baik dalam organisasi. Selain itu, ada orang-orang dalam kehidupan kerja suatu organisasi yang menunjukkan perilaku kerja negatif seperti: Contoh: malas, kurang semangat, kurang percaya diri, kurang mandiri, kurang disiplin, dan lain-lain. Perilaku kerja negatif ini menyebabkan kinerja mereka buruk atau peringkatnya buruk dalam organisasi. (Adolfina and Tawas, 2017)

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil, karena merupakan sumber yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat. (Suseno dan Sugiyanto, 2017)

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja Pegawai (Kurniawan, 2017). Kinerja merupakan hasil kerja yang

dicapai oleh pekerja secara berkualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas – tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu menuntut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. (Mulyadi, 2018)

Kinerja mempunyai peran yang penting untuk melihat tingkat pencapaian hasil kerja pegawai di suatu organisasi, sehingga dapat diketahui seberapa jauh pegawai dalam melaksanakan tugas dan wewenang yang diberikan dapat dilaksanakan secara nyata dan maksimal. (Kartika Sandra Desi, dkk, 2022)

Menurut Priansa (2018) terdapat banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Namun dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan faktor kompetensi, etos kerja dan kedisiplinan dalam melihat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai karena faktor-faktor tersebut menjadi permasalahan yang penting untuk dicari penyelesaian demi meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Maka dari itu, dapat dipertimbangkan kembali bahwa suatu instansi harus memperhatikan kompetensi pegawainya dengan tujuan agar kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam bekerja tercapai dengan maksimal. Karena kompetensi yang dimiliki individu dalam merespon lingkungannya akan berpengaruh pada kinerja masing-masing pegawai. Dari kompetensi tersebut pegawai akan dituntut untuk mengetahui dan memahami hal apa saja yang akan dikerjakan. Karena semakin tinggi kompetensi seorang pegawai maka akan semakin mampu untuk melaksanakan tugas dan juga akan semakin baik pula kinerjanya. Kompetensi adalah kinerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, skill, kemampuan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Kompetensi merupakan kombinasi dari skill, kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja kontribusi pribadi pegawai terhadap organisasinya. (Layaman & Nidak, 2018)

Selain faktor kompetensi, untuk mencapai suatu kinerja yang baik juga diperlukannya pengaruh etos kerja. Suatu sikap, kebiasaan dan ciri-ciri dalam bekerja dikenal dengan etos kerja. Penerapan etos kerja dapat melalui etika kerja, yang dapat dinilai baik atau buruknya sikap terhadap pekerjaan yang dikerjakan. (Ritonga, 2019). Etos kerja adalah sikap atau pandangan seseorang yang terbentuk atas keinginan atau kemauan terhadap kegiatan kerja yang dikerjakan (Rakhmatullah, Hadiati, & Setia, 2018).

Dari observasi yang dilakukan peneliti, Etos kerja pada pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan dapat dilihat dari sikap pegawai dalam menghadapi peraturan yang ditentukan atasan untuk melakukakn kerja lembur. Beberapa pegawai tidak memanfaatkan jam kerja yang ada dan cenderung mengurangi jam kerja mereka dengan mengisi waktu kerjanya duduk-duduk ngobrol, ataupun keluar kantor untuk urusan-urusan yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya. Pegawai juga memiliki ketekunan yang rendah. Dilihat dari pekerjaan tidak selesai karena dipengaruhi rendahnya disiplin dalam bekerja, rendahnya kepatuhan, rendahnya rasa tanggung jawab, dan tidak menunjukkan kemampuan profesional dalam bekerja. Lalu dari hasil obervasi yang dilakukan peneliti, kejujuran pegawai masih kurang beberapa pegawai yang mencuri waktu pada jam kerja seperti, duduk depan layar komputer, namun mata justru menyasar

ke laman-laman media sosial. Hal ini terjadi ketika sedang tidak mood untuk melakukan tugasnya atau bosan dengan tekanan tinggi dari atasan, dan bergosip dengan rekan kerja sampai melupakan kewajiban untuk bekerja. Rendahnya etos kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan disebabkan adanya prinsip bahwa tidak adanya kontribusi dari diri pegawai untuk kemajuan organisasi, dan perasaan jika pekerjaan yang selama ini dijalankan tidak dapat mewujudkan cita-cita yang diinginkan.

Pegawai dalam suatu instansi perlu mempunyai etos kerja, dengan etos kerja pegawai tersebut akan berdampak positif terhadap instansi. Etos kerja merupakan totalitas kepribadian diri seseorang serta cara seseorang tersebut mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal sehingga dengan hal tersebut dapat terjalin hubungan baik antar individu. seseorang yang memiliki etos kerja yang cenderung tinggi harusnya dimiliki oleh semua karyawan. Hal ini dipandang sangat penting bagi sebuah organisasi, organisasi juga membutuhkan komitmen dan kerja keras yang baik dari setiap karyawan yang berkerja. Ketika pegawai dalam suatu organisasi tidak memiliki etos kerja yang baik maka dapat mempengaruhi menurunnya kinerja dan dampak buruknya bisa pemutusan kerja. (Fitriyani, Sundari, and Dongoran 2019)

Selanjutnya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kedisiplinan. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin dapat diartikan bilamana pegawai datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya

dengan baik, mematuhi semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. (Sutrisno, 2021)

Ada aturan-aturan yang mesti dijalankan dengan kepatuhan agar tujuan institusi dapat terlaksana dengan baik diantaranya seperti tidak terlambat datang ke kantor, rutin mengikuti kegiatan apel pagi, menggunakan pakaian dinas sesuai dengan yang sudah ditetapkan, menjaga sarana prasarana kantor dan menggunakannya dengan hati hati, melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan tanpa menunda-nundanya. Disiplin juga merupakan kunci kesuksesan suatu institusi untuk dapat mewujudkan tujuan organisasi dalam bentuk peningkatan produktivitas kerja, jika disiplin berjalan dengan yang baik maka akan terwujud suasana kerjasama yang selaras dan harmonis dalam kelompok kerja (Susanti et al. 2023)

Disamping itu, kedisiplinan menjadi suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku yang kurang baik dan meningkatkan kesadaran serta bersedia untuk mentaati peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku. Kedisiplinan juga dapat dikatakan bagaimana pegawai mempunyai ketepatan waktu dalam bekerja. (Desi, Djazuli, and Choiriyah 2022). Kedisiplinan dari diri pegawai sangat diperlukan, karenamenjadi salah satu indikator yang dapat memperlancar organisasi dalam mencapai tujuan, disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang penting. Semakin tingginya tingkat kedisiplinan pegawai maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai pegawai secretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Sebaliknya, tanpa adanya kedisiplinan dalam bekerja sulit

bagi organisasi untuk mencapai hasil yang kerja yang optimal.

Kedisiplinan pegawai dalam penelitian ini berupa bentuk kehadiran per 5 tahun terakhir.

**Tabel 1.1 Daftar Hadir Pegawai
Sekretariat DPRD Prov. Sumsel Tahun 2019-2023**

No	Tahun	Jumlah pegawai	Terlambat	
			Jumlah (orang)	presentase
1	2019	90	4	4,4%
2	2020	90	5	5,5%
3	2021	90	3	3,3%
4	2022	92	6	6,5%
5	2023	92	8	8,6%

Sumber : sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat disipin pegawai pada tiap tahun tidak signifikan pada tahun 2019 terdapat 4 orang yang terlambat dengan presentase 4,4%. Pada tahun 2020 terdapat 5 pegawai yang terlambat dengan presentase 5,5% di tahun 2021 terdapat 3 pegawai mengalami penurunan tetapi tidak yang terlalu jauh penurunan di tahun 2022 terdapat 6 pegawai yang terlambat mengalami peningkatan lagi dengan presentase 6,5% dan pada tahun 2023 terdapat 8 orang yang terlambat dengan presentase 8,6%.

Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah

dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. (Budiyanto and Mochklas, 2020)

**Tabel 1.2 Rekapitulasi Kinerja Pegawai
Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2019-2023**

Bobot	predikat	2019		2020		2021		2022		2023	
		jumlah	%	jumlah	%	jumlah	%	jumlah	%	jumlah	%
91-100	Sangat baik	60	66,6%	54	60%	70	77,7%	62	71,2%	77	83,6%
81-90	Baik	30	33,3%	36	40%	20	22,2%	25	28,7%	15	16,3%
71-80	Cukup	0	0	0	0	0	0	5	5,7%	0	0
61-70	Kurang	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<60	buruk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Sumber ; Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan

Dari tabel 1.2 diatas bahwa kinerja pegawai tidak sepenuhnya pegawai menyadari tanggung jawab atas pekerjaannya. Dari tahun 2019 sampai 2023 terlihat kinerja pegawai paling tinggi terjadi di tahun 2023 dengan jumlah pegawai 77 yang memiliki predikat sangat baik dengan presentase 83%.

Kinerja mempunyai peran yang penting untuk melihat tingkat pencapaian hasil kerja pegawai di suatu organisasi, sehingga dapat diketahui seberapa jauh pegawai dalam melaksanakan tugas dan wewenang yang diberikan dapat dilaksanakan secara nyata dan maksimal. Mengacu pada edaran Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan sebagai instansi dan penyelenggara pemerintah diwajibkan untuk mempunyai target kinerja dan melakukan pengukuran kinerja yang telah dicapai serta memberikan laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Penyusunan laporan kinerja Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan sebagai bentuk kewajiban untuk mempertanggungjawabkan atas keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan visi dan misi, tujuan dan sasaran yang dijalankan dalam bentuk program dan kegiatan

yangtelah dibuat dalam Rencana Kinerja Tahunan serta sebagai control untuk perbaikan kinerja Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan di tahun mendatang.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Engga Mardiana Safa'ah, 2019) menyatakan bahwa kompetensi tidak mempengaruhi kinerja para pegawai. Hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian (Suriati, 2018) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para pegawai.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hadiansyah and Yanwar 2017) menyatakan bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Endrianto 2021) menyatakan bahwa etos kerja terhadap kinerja pegawai sangat berpengaruh positif dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Budianto, Pongtuluran, and Y 2018) menyatakan etos kerja sangat berpengaruh positif kepada kinerja pegawai jika dilaksanakan dengan baik.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ery Teguh Prasetyo 2019) menyatakan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena tidak adanya peningkatan yang dilakukan. Tidak sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh (Wahyudi 2019) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki tingkat pengaruh yang baik terhadap kinerja jika instansi berhasil mendorong para pegawai untuk berlaku disiplin di setiap pelaksanaan tugas, maka dimungkinkan kinerja akan meningkat.

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah merupakan tempat untuk salah satu masyarakat daerah atau Kota menyampaikan aspirasi atau suara rakyat. Tapi bagaimana dengan kinerja pegawai pada Kantor tersebut. Dengan adanya fenomena di atas dan gap teori yang ada di atas peneliti sangat tertarik untuk meneliti pada salah satu Kantor Pemerintah di Kota Palembang yaitu pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan yang berjudul **Pengaruh Kompetensi, Etos Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini diwujudkan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan?
2. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan?
3. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan
2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan

3. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis Untuk memenuhi syarat tugas akhir S1 serta menambah wawasan dan pengetahuan mengenai etos kerja, kedisiplinan, dan kinerja pegawai melalui penerapan ilmu dan mengimplementasikan teori teori yang diperoleh selama masa perkuliahan dan membandingkan dengan kenyataan yang terjadi serta dapat mengambil manfaatnya untuk kehidupan sehari-hari.
2. Bagi instansi Bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dalam memecahkan masalah untuk menunjang pertumbuhan dan perkembangan instansi yang nantinya berguna untuk kemajuan Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan kearah yang lebih baik. Serta dapat dijadikan sebagai informasi untuk meningkatkan dan mengetahui lebih dalam mengenai kinerja pegawainya.
3. Bagi peneliti lain Bagi peneliti lain dapat dijadikan sebagai referensi bagi rekan rekan yang membutuhkan untuk penelitian selanjutnya dengan tema dan objek tugas akhir yang sama.

1.5 Sistematia Penulisan

Sistematika penulisan ini terbagi menjadi lima bab yang terdiri dari beberapa sub bab yang merupakan suau kesatan alur pemiiran dan mengambarkn proses penelitian adalah sebagai berikut ;

BAB I PENDAHULUAN terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, indetifiiasi masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian.

BAB II KAJIAN TEORITIS Kajian teoritis berisikan teori-teori yang mendasari masalah yang diteliti seperti pengertian dari manajemen sumber daya manusia, pengertian kinerja pegawai, pengertian kompetensi, pengertian etos kerja, pengertian kedisiplinan, berfikir, kerangka pemikiran, hipotesis sementara.

BAB III METODE PENELITIAN Berisikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, konsep operasional variabel, metode pengumpulan data, metode analisis data, pengujian kualitas data, uji asumsiklasik, pengujian hipotesis dan teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN Dalam bab ini diuraikan tentang gambaran umum mengenai Instansi, hasil penelitian yang berisikan, analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan.

BAB V PENUTUP Merupakan bab penutup dalam bagian ini disajikan kesimpulan hasil-hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran bagi peneliti pada topik dimasa yang akan datang