

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah bagian penting dari sebuah organisasi. Mereka mengembangkan kebijakan, melaksanakan kegiatan operasional, dan mengawasi keseluruhan kegiatan perusahaan.

Setiap organisasi dituntut mampu mengelola dan mengoptimalkan SDM agar tujuan dapat tercapai. Hal yang sama berlaku bagi instansi pemerintahan, di mana pengelolaan SDM yang optimal menjadi kunci dalam melaksanakan pelayanan publik secara efektif.

Instansi pemerintah bertujuan mencapai efektivitas kerja dan kualitas pelayanan yang optimal. Salah satunya, Sekretariat DPRD Kota Medan yang memiliki fungsi legislasi, pengawasan, dan penganggaran melalui administrasi kesekretariatan dan keuangan. Fungsi tersebut sangat bergantung pada kemampuan pegawai untuk mengelola sistem kerja. Karena itu, kinerja pegawai sangat penting untuk memastikan kelancaran tugas kelembagaan dan pelayanan publik yang berkualitas.

Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam mengukur tingkat pencapaian hasil kerja organisasi. Sekretariat DPRD Kota Medan diwajibkan menetapkan target kinerja, melakukan pengukuran, serta menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai bentuk transparansi dan akuntabilitas.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) menunjukkan bahwa kinerja Sekretariat DPRD Kota Medan terus meningkat setiap tahun. Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) juga mencerminkan tren yang sama. Laporan tersebut menunjukkan bahwa konsistensi dan efektivitas kinerja organisasi telah meningkat. Hasil evaluasi LAKIP Sekretariat DPRD Kota Medan tahun 2024 disajikan dalam Tabel 1.1, yang menunjukkan capaian dan evaluasi kinerja pegawai.

**Tabel 1.1**  
**Perbandingan LHE AKIP 2021 – 2025**

No.	Komponen Penilaian	Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024	
		Bobot	Nilai	Bobot	Nilai	Bobot	Nilai	Bobot	Nilai
1.	Perencanaan Kinerja	30	23,68	30	22,5	30	21	30	23,10
2.	Pengukuran Kinerja	25	13,13	30	21,9	30	21,6	30	20,70
3.	Pelaporan Kinerja	15	6,9	15	10,65	15	11,1	15	11,10
4.	Evaluasi Kinerja	10	1,63	25	13,5	25	16,75	25	17,50
5.	Capaian Kinerja	20	18	-	-	-	-	-	-
	Nilai Hasil Evaluasi	100	63,33	100	65,55	100	70,45	100	72,40

*Sumber : [Lakip Sekretariat DPRD Kota Medan Tahun 2024](#)*

Dalam tabel 1.1 menunjukkan tren peningkatan nilai kinerja dari 63,33 pada tahun 2021 menjadi 72,40 pada tahun 2024, yang menunjukkan peningkatan dalam berbagai

aspek, termasuk perencanaan, pelaporan, dan evaluasi kinerja. Namun, berdasarkan laporan kinerja tahun 2024, teridentifikasi beberapa isu strategis yang menjadi perhatian. Isu-isu ini bukan hanya sebagai evaluasi kelemahan, tetapi tantangan positif yang dapat dimanfaatkan untuk memperkuat kompetensi, etos kerja, disiplin, dan lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut berpotensi menjadi fokus perbaikan agar kinerja dapat terus meningkat.

**Tabel 1.2**  
**Identifikasi Permasalahan Strategis Sekretariat DPRD Kota Medan**

No	Permasalahan/Isu Strategis	Keterkaitan dengan Variabel Penelitian
1	Adanya ditemukan pelaksanaan kegiatan belum sesuai dengan SOP	Disiplin Kerja, Etos Kerja
2	Sebagian ASN Sekretariat DPRD yang memiliki kompetensi belum optimal	Kompetensi
3	Masih kurangnya koordinasi antar bagian yang menjadi masalah dan faktor minus terhadap kepuasan layanan	Lingkungan Kerja
4	Pemanfaatan teknologi informasi dalam pelayanan dan administrasi masih belum maksimal	Lingkungan Kerja

*Sumber : [Lakip Sekretariat DPRD Kota Medan Tahun 2024](#)*

Tabel 1.2 menegaskan isu-isu strategis yang berkaitan langsung dengan variabel yang berkontribusi pada kinerja pegawai. Penguatan kompetensi, etos kerja, disiplin, serta lingkungan kerja sebagai kunci utama untuk meningkatkan fungsi Sekretariat dalam mendukung DPRD secara optimal. Penelitian ini bertujuan mengkaji faktor-faktor tersebut sebagai upaya peningkatan kinerja pegawai dengan cara berkelanjutan di lingkungan Sekretariat DPRD Kota Medan.

Mengacu pada fenomena diatas, peneliti memiliki ketertarikan untuk menjalankan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Medan.”**

### 1.2 Rumusan Masalah

Masalah yang bisa dirumuskan, yaitu:

1. Apakah kompetensi mempengaruhi signifikan secara parsial kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan?
2. Apakah etos kerja mempengaruhi signifikan secara parsial kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan?
3. Apakah disiplin kerja mempengaruhi signifikan secara parsial kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan?
4. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi signifikan secara parsial kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan?
5. Bagaimana pengaruh kompetensi, etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan (bersamaan) terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Medan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh:

1. Kompetensi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan.
2. Etos kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan.
3. Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan.
4. Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan.
5. Kompetensi, etos kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Diharap penelitiannya ini dapat membawa kebermanfaatannya bagi para pembaca. Adapun manfaat dari penelitiannya ini yakni berikut ini:

1. Sebagai bahan kajian atau evaluasi kerja di Sekretariat DPRD Kota Medan untuk meningkatkan kinerja pegawai.
2. Sebagai bahan rujukan sekaligus sumber informasi bagi peneliti berikutnya, khususnya kepada Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Prima Indonesia, yang akan membahas faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.
3. Memberi menambah pengetahuan kepada penulis atau peneliti di bidang manajemen SDM, utamanya mengenai kinerja dan juga menjadi salah satu persyaratan guna mendapatkan gelar Sarjana Manajemen.
4. Menjadi literatur atau menjadi referensi dalam rangka mengembangkan pengetahuan ekonomi khususnya manajemen SDM.

### **1.5 Tinjauan Pustaka**

#### **1.5.1 Kompetensi**

Diartikan sebagai seberapa mampu seorang individu dalam menjalankan aktivitas kerjanya dengan berpedoman keterampilan dan pengetahuan, serta dipengaruhi oleh budaya kerja di organisasi (Satoto et al., 2022). Selain itu, kompetensi mencakup karakteristik dasar seperti motif, sifat, konsep diri, nilai, keterampilan, serta pengetahuan yang membentuk perilaku kerja dan mendukung kinerja optimal (Himma et al., 2023). Jadi, kompetensi bisa diartikan sebagai gabungan kemampuan dan karakteristik individu yang membantu meningkatkan kinerja.

#### **1.5.2 Etos Kerja**

Etos kerja bisa dinyatakan sebagai sebuah nilai serta sikap mental yang merefleksikan disiplin, semangat, tanggung jawab, serta dedikasi bekerja (Khairani et al.,

2025). Etos kerja juga dipengaruhi oleh inisiatif dan kerja keras individu yang menjadi pendorong dalam mendukung kemajuan organisasi (Syaihora & Feisal Haznil, 2023). Dengan demikian, etos kerja dapat dipahami sebagai sikap dan nilai kerja yang mendorong peningkatan kinerja serta perkembangan organisasi.

### **1.5.3 Disiplin Kerja**

Dapat diartikan sebagai tindakan patuh seseorang dalam memenuhi aturan yang diberlakukan, baik tertulis ataupun tidak tertulis, sekaligus kesediaan menerima sanksi jika melanggar (Silalahi et al., 2021). Disiplin kerja bisa diukur dari beberapa indikator, seperti kehadiran, kewaspadaan, kepatuhan pada prosedur, dan etika kerja (Saleh & Utomo, 2018). Jadi, disiplin kerja menunjukkan seberapa patuh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai aturan untuk mencapai tujuan organisasi.

### **1.5.4 Lingkungan Kerja**

Didefinisikan sebagai seluruh situasi di sekeliling pekerja yang bisa membawa pengaruh pada kepuasan dan keberlaksanaan pekerjaan untuk mencapai hasil terbaik (Pranitasari et al., 2018). Faktor-faktor lingkungan kerja meliputi keamanan kerja, suhu, sirkulasi udara, kebisingan, dan pencahayaan (Sedarmayanti, 2017). Jadi, lingkungan kerja dapat dipahami sebagai kondisi tempat atau ruang kerja yang mendukung semangat serta kinerja pegawai.

### **1.5.5 Kinerja Pegawai**

Diartikan sebagai ketercapaian hasil sebuah pekerjaan berupa bentuk kuantitas dan kualitas sesuai jobdesk yang dimandatkan (Mangkunegara, 2017). Kinerja dinilai dari beberapa indikator, seperti kemandirian, komitmen kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kualitas serta kuantitas kerja (Wibowo, 2016). Maka dari itu, kinerja pegawai mencerminkan hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam organisasi.

## **1.6 Teori Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja**

(Tumanggur & Girsang, 2021) Kompetensi menunjukkan seberapa mampu seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya secara profesional, yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. Kemampuan ini berpengaruh pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Oleh sebab itu, pegawai dengan tingkat kompetensi yang tinggi cenderung mencapai kerjakan optimal.

## **1.7 Teori Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja**

(Mila Rosanti et al., 2023) Etos kerja ialah seperangkat pandangan atau sikap mendasar pada pegawai dalam memaknai pekerjaan sebagai hal positif untuk bisa meningkatkan kualitas hidup. Sikap tersebut akan memengaruhi perilaku kerja individu

dalam organisasi, sehingga etos kerja yang baik memperoleh kinerja pegawai yang maksimal.

### 1.8 Teori Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

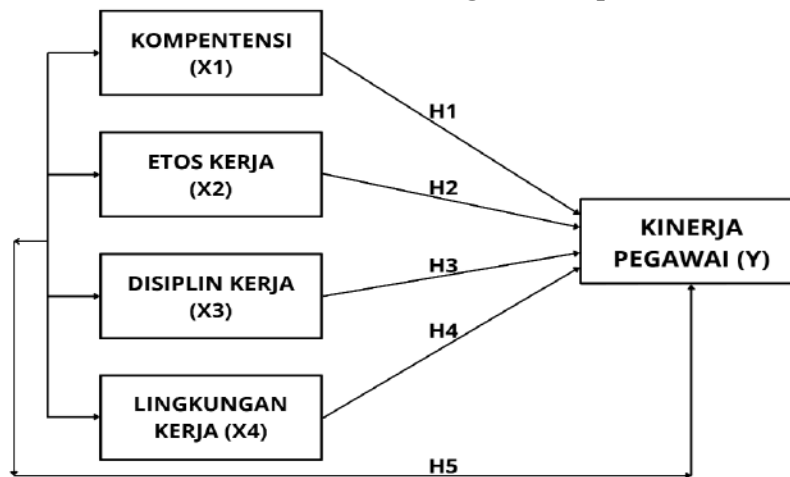
Disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja. Pekerja yang berdisiplin tinggi cenderung bekerja sesuai aturan dan tanggung jawab yang ada, sehingga kinerjanya lebih optimal. Hal tersebut mencerminkan bahwa penguatan disiplin kerja akan disertai dengan kenaikan kinerja pegawai dalam organisasi (Timbuleng & Sumarauw, 2015).

### 1.9 Teori Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

(Sedarmayanti, 2017) menyatakan baiknya lingkungan kerja akan mampu menghasilkan hubungan kerja yang mendukung, yang pada gilirannya mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik dari upaya mereka.

### 1.10 KERANGKA KONSEPTUAL

Gambar 1.1 Kerangka Konseptual



### 1.11 HIPOTESIS PENELITIAN

Pada kerangka gambar 1.1, berikut adalah hipotesis dalam penelitian ini

H1: Kompetensi mempengaruhi signifikan positif kinerja pegawai secara parsial di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan.

H2: Etos kerja mempengaruhi signifikan positif kinerja pegawai secara Parsial di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan.

H3: Disiplin kerja mempengaruhi signifikan positif kinerja pegawai secara Parsial di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan.

H4: Lingkungan kerja mempengaruhi signifikan positif kinerja pegawai secara Parsial di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan.

H5: Kompetensi, Etos Kerja, Disiplin kerja serta Lingkungan Kerja mempengaruhi signifikan positif kinerja pegawai secara bersamaan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan