

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara (ASN) terdapat fungsi strategis untuk mendukung terselenggaranya pemerintahan yang efektif juga akuntabel, termasuk di lingkungan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sumatera Utara. Pada pelaksanaan sidang paripurna, ASN dituntut untuk menunjukkan profesionalisme, ketepatan waktu, serta kemampuan dalam memberikan layanan administrasi dan dukungan teknis secara maksimal. Kualitas kinerja ASN sangat berpengaruh terhadap kelancaran proses pengambilan keputusan di lembaga legislatif. Oleh sebab itu, perlu adanya perhatian terhadap berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja ASN, sehingga pelaksanaan sidang paripurna dapat berlangsung secara efektif juga selaras terhadap peraturan yang ditetapkan.

Salah satu aspek dengan memiliki fungsi untuk memengaruhi kinerja ASN merupakan gaya kepemimpinan. Cara pemimpin dalam memimpin memiliki pengaruh besar terhadap proses pengarahan, pemberian motivasi, serta koordinasi ASN untuk menjalankan tugas maupun tanggung jawabnya. Kepemimpinan secara efektif mendukung ASN untuk bekerja secara optimal. Sebaliknya, penerapan gaya kepemimpinan yang kurang tepat berpotensi menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja, menurunkan tingkat motivasi, serta berdampak pada penurunan kinerja ASN, terutama dalam mendukung pelaksanaan sidang paripurna DPRD.

Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang turut memengaruhi kinerja ASN merupakan disiplin kerja. Disiplin kerja menunjukkan seberapa jauh ASN mematuhi peraturan, prosedur, juga tanggung jawab yang sudah ditentukan. Tingkat kedisiplinan secara baik mampu mendukung ASN dalam bekerja secara tertib, tepat waktu, serta konsisten dalam menjalankan tugasnya. Dalam pelaksanaan sidang paripurna DPRD Provinsi Sumatera Utara, disiplin kerja menjadi hal yang sangat utama sehingga seluruh rangkaian kegiatan dapat berjalan selaras terhadap jadwal juga peraturan yang terdapat.

Lingkungan kerja sebagai salah satu faktor juga yang memengaruhi kinerja ASN. Kondisi lingkungan kerja secara aman, nyaman, dan kondusif, baik dari aspek fisik atau

juga nonfisik, mampu meningkatkan fokus, motivasi, serta produktivitas ASN dalam bekerja. Ketersediaan fasilitas secara memadai, hubungan kerja secara harmonis, serta suasana kerja secara mendukung akan mempermudah ASN dalam melaksanakan tugas dengan maksimal. Sebaliknya, lingkungan kerja secara kurang kondusif memiliki peluang meminimalisir kinerja serta menghambat kelancaran pelaksanaan sidang paripurna.

Kinerja ASN adalah hasil yang diperoleh pada pelaksanaan tugas serta tanggung jawab sejalan terhadap ketentuan yang sudah ditetapkan. Kinerja yang optimal dapat diketahui pada kuantitas juga kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, serta kemampuan untuk bekerja sama. Dalam konteks sidang paripurna DPRD Provinsi Sumatera Utara, kinerja ASN terdapat peran secara sangat utama untuk mendukung efektivitas pelaksanaan kegiatan, mulai dari tahap persiapan administrasi, pelaksanaan sidang, hingga tindak lanjut atas keputusan yang dihasilkan.

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat diduga mengenai gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN di DPRD Provinsi Sumatera Utara dalam pelaksanaan sidang paripurna. Dengan demikian, penelitian ini perlu dilaksanakan untuk menganalisis seberapa jauh masing-masing variabel tersebut memengaruhi kinerja ASN. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menunjukkan manfaat praktis untuk pimpinan DPRD dalam merumuskan kebijakan dengan berhubungan terhadap peningkatan kinerja ASN, serta memberikan kontribusi akademis sebagai referensi dalam pengembangan wawasan manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor publik. Menurut latar belakang yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk melaksanakan kajian lebih mendalam dengan mengkaji judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN DPRD Provinsi Sumatera Utara dalam Sidang Paripurna”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja ASN DPRD Sumatera Utara dalam sidang paripurna?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ASN DPRD Sumatera Utara dalam sidang paripurna?

3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja ASN DPRD Sumatera Utara dalam sidang paripurna?
4. Bagaimana gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN DPRD Sumatera Utara dalam sidang paripurna?

1.3 Tinjauan Pustaka

1.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah aspek secara sangat krusial pada suatu instansi atau organisasi. Berdasarkan pendapat Kasmir (2018:182), kinerja diartikan sebagai hasil kerja serta perilaku kerja yang diperoleh seseorang untuk menuntaskan tugas maupun tanggung jawab yang dibebankan pada periode tertentu. Selain itu, kinerja maupun *performance* juga menggambarkan tingkat keberhasilan pelaksanaan sebuah program, kebijakan, maupun kegiatan dalam memperoleh tujuan, sasaran, visi, serta misi organisasi yang telah dirumuskan pada perencanaan strategis . (Nasution et al., 2020).

1.3.2 Indikator Kinerja

Indikator kinerja yaitu berbagai aspek yang digunakan sebagai indikator untuk mengevaluasi tingkat pencapaian kinerja (Rivaldo, 2020) yaitu:

1. Kuantitas, Kualitas,
2. Kemampuan bekerjasama,
3. Ketepatan waktu, Kehadiran.

1.3.3 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Rosalina dan Wati (2020), gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dengan diterapkan dari seorang pemimpin untuk memengaruhi dan mengarahkan bawahan, dengan tujuan menyelaraskan persepsi di antara anggota organisasi. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan terdapat peran dengan sangat penting untuk menetapkan keberhasilan suatu organisasi (Gunawan et al., 2022).

1.3.4 Indikator Gaya kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan berdasarkan pendapat Kartono (2016) meliputi beberapa aspek yang dapat digunakan untuk menilai efektivitas seorang pemimpin, yaitu:

1. Kemampuan dalam mengambil keputusan,
2. Kemampuan dalam memberikan motivasi,
3. Kemampuan dalam berkomunikasi,
4. Kemampuan dalam mengarahkan serta mengendalikan bawahan, dan

5. Kemampuan dalam mengelola emosi. (Beniah & Mendrofa, 2024)

1.3.5 Pengertian Disiplin Kerja

Berdasarkan pendapat Rivai dan Sagala (2013:825), disiplin kerja dapat dipahami sebagai sarana yang dimanfaatkan dari manajer dalam berkomunikasi bersama karyawan guna mengarahkan perubahan perilaku, sehingga dapat meningkatkan kesadaran maupun kesediaan untuk mematuhi berbagai peraturan serta ketentuan yang berlaku di dalam organisasi. (Kerja & Dan, 2022).

1.3.6 Indikator Disiplin Kerja

Hasibuan (2014) menyatakan bahwa pada hakekatnya adanya berbagai indikator yang mampu memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam sebuah organisasi. (Yuliantini & Santoso, 2020), di antaranya ialah sebagai berikut:

1. Tujuan disiplin kerja.
2. Faktor pendukung disiplin.
3. Faktor penentu disiplin.

1.3.7 Pengertian Lingkungan Kerja

Berdasarkan pendapat Robbins (dalam Riyadi, 2018:68), “lingkungan kerja dapat diartikan sebagai sarana atau tempat dengan mempunyai peran utama pada sebuah organisasi, dikarenakan mampu di dalamnya” (Hulu et al., 2022).

1.3.8 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lainnya dari lingkungan kerja (Nitisemito Alex 2015):

1. Suasana kerja,
2. Fasilitas kerja, serta
3. Hubungan terhadap rekan kerja. (Yohanes B Windo Thalibana, 2022)

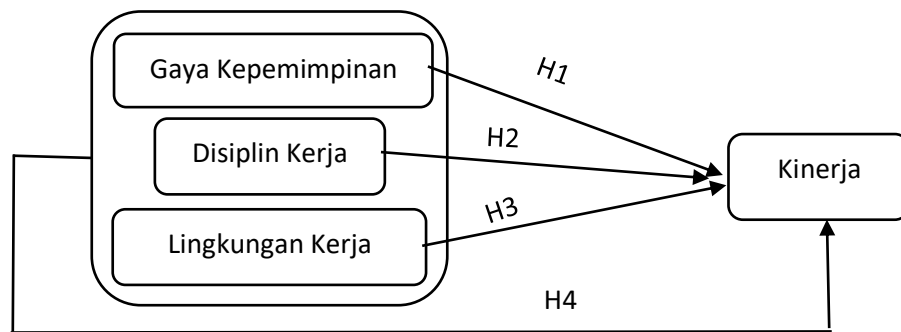
1.4 Teori Pengaruh

1. Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Alor” yang dilakukan oleh Samny Felederik Bely dari Universitas Tribuana Kalabahi (Bely, 2023) menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,0002. Selain itu, motivasi kerja juga berpengaruh positif dengan nilai signifikansi sebesar

0,000. Disiplin kerja turut menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dalam nilai signifikansi sejumlah 0,001. Secara simultan, variabel kepemimpinan partisipatif, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memberikan pengaruh sejumlah 70,4% terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Alor.

2. Penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Sumatera Utara” yang dilakukan oleh Shelvi Fadillah Harahap dan Muhammad Irwan Padli Nasution dari Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (Harahap & Nasution, 2022) menyimpulkan bahwa tingginya tingkat disiplin kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Sumatera Utara.

1.5 Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

1.6 Hipotesis Penelitian

H1: “Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan ASN secara parsial di DPRD Provinsi Sumatera utara dalam sidang paripurna”.

H2: “Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan ASN secara parsial di DPRD Provinsi Sumatera utara dalam sidang paripurna”.

H3: “Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan ASN secara parsial di DPRD Provinsi Sumatera utara dalam sidang paripurna”.

H4: “Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan ASN secara simultan di DPRD Provinsi Sumatera utara dalam sidang paripurna”.