

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah NTT merupakan lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang mempunyai peran dan tanggung jawab dalam mewujudkan efisiensi, efektifitas, produktivitas dan akuntabilitas penyelenggaraan Pemerintah Daerah melalui pelaksanaan hak, kewajiban, tugas, wewenang dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan. Miriam Budiarjo dalam Baskoro (2005) menyebutkan DPRD adalah lembaga legislatif atau membuat peraturan, peraturan perundang-undangan yang dibuatnya mencerminkan kebijakan-kebijakan itu. Keberhasilan pelaksanaan tugas DPRD mencerminkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat vital dalam setiap organisasi, baik itu berbentuk entitas pemerintahan maupun perusahaan. Kualitas sumber daya manusia yang unggul memungkinkan penggunaan modal dan aset organisasi secara optimal untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memberikan perhatian yang serius terhadap aspek sumber daya manusia dan terus berupaya meningkatkan kualitasnya, sehingga tujuan bersama dapat tercapai dan organisasi dapat bersaing efektif dengan entitas sejenis dalam hal mutu pelayanan.

Sejalan dengan prinsip-prinsip otonomi daerah yang diatur dalam Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, peningkatan kinerja

pegawai pemerintahan merupakan salah satu tujuan utama. Peraturan tersebut menggarisbawahi pentingnya pelaksanaan pemerintahan dengan menerapkan sistem otonomi daerah yang melibatkan keterlibatan dan kinerja optimal dari sumber daya manusia di tingkat daerah. Selain itu, terdapat peraturan tambahan seperti Peraturan Pemerintah No. 42 Tahun 2004 mengenai kode etik Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil. Aturan-aturan ini bertujuan mendorong pegawai untuk mencapai produktivitas tinggi dalam hal karier dan kinerja, sehingga dapat mendukung terciptanya pelayanan publik yang berkualitas.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Mangkunegara (2017) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Peningkatan pemanfaatan aparatur pemerintah, khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS), pada dasarnya merupakan upaya untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat melalui pelaksanaan tugas dan fungsi sesuai dengan kebutuhan pembangunan. Sejalan dengan konsep tersebut, PNS, sebagai bagian integral dari aparatur pemerintah dan pelayan masyarakat, diharapkan memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan dedikasi yang tinggi. Mereka juga diharapkan memiliki semangat kerja, disiplin, etos kerja, serta menjadi teladan atau panutan bagi lingkungan masyarakat. Terdapat beberapa faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi, antara lain pendidikan,

disiplin kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, keterampilan dan pengetahuan, kemampuan penyesuaian, dan faktor-faktor lainnya. Semua faktor ini saling berinteraksi untuk membentuk gambaran keseluruhan dari sejauh mana seorang pegawai dapat memberikan kontribusi optimalnya dalam pelaksanaan tugasnya dan mencapai tujuan organisasi.

Penelitian Anggraini (2018) yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perum Bulog Kantor Pusat”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai bulog kantor pusat. Selain itu penelitian yang dilakukan Tarigan (2011) yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Sektor Publik”. hasil penelitian menunjukkan bahwa tujuan yang jelas dan terukur, insentif, motivasi kerja, remunerasi, desentralisasi tidak berhubungan dengan kinerja pegawai”

Faktor-Faktor yang dikaji penelitian ini mencakup pendidikan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Pendidikan diartikan sebagai suatu kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang, termasuk peningkatan penguasaan teori dan keterampilan dalam mengambil keputusan terkait dengan isu-isu yang berkaitan dengan mencapai tujuan. Dalam pandangan Nawawi (2005), pengalaman masa lalu dianggap sangat berharga dalam mendukung pemahaman seseorang saat menghadapi masalah-masalah baru. Terkadang, ada individu yang belum dapat menjalankan tugasnya dengan baik karena belum matang secara psikologis dalam menangani tugas baru, memerlukan waktu yang cukup lama untuk memahami pekerjaan dan struktur organisasinya.

Disiplin kerja, menurut Karen (2007), berfungsi sebagai alat untuk mengevaluasi kesalahan agar dapat memperkuat penerapan prosedur yang berlaku dalam suatu organisasi. Disiplin kerja dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan organisasi.

Lingkungan kerja, seperti yang dijelaskan oleh Mardiana (2001), merujuk pada tempat di mana pegawai menjalankan aktivitas sehari-hari mereka. Pentingnya lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di lembaga pemerintahan tidak bisa diabaikan. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun psikologis, dapat memberikan dampak positif pada kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif melibatkan aspek fisik seperti pengaturan ruang yang terorganisir, kebersihan tempat kerja, sirkulasi udara yang baik, pencahayaan yang memadai, serta penyediaan elemen-elemen seperti musik atau televisi di setiap ruangan. Selain itu, aspek non-fisik seperti keberadaan ruang ibadah dan hubungan yang harmonis antara pegawai dan pimpinan organisasi juga menjadi bagian integral dari lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah merupakan suatu organisasi yang mendukung kinerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah NTT. Sekretariat DPRD mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, dan menyediakan serta mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan Daerah. Untuk mencapai tujuan tersebut keterlibatan berbagai unsur dalam organisasi. Berikut Tabel Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi NTT :

Tabel 1.1
Status Pegawai dan Jumlah Pegawai

No	Status Pegawai	Jumlah Pegawai
1.	Pejabat Struktural	5 Orang
2.	Pejabat Fungsional	6 Orang
3.	Staf	75 Orang
	JUMLAH PEGAWAI	86 Orang

Sumber : Sub. Bagian Kepegawaian Sekretariat DPRD NTT

Berdasarkan tabel 1.1 di atas terdapat tiga status pegawai yaitu pejabat struktural, pejabat fungsional, dan staf. Jumlah pegawai sebanyak 86 orang. Masalah yang Peneliti temui adalah masih terdapat beberapa pegawai yang masih kurang disiplin dalam bekerja seperti menggunakan jam kerja untuk kepentingan pribadi, dan ada beberapa pegawai yang di tempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya

Tabel 1.2
Bulan, Jenis Jabatan dan Rata-Rata Kinerja Pegawai Kantor
Sekretariat DPRD Provinsi NTT Tahun 2022

Bulan	Jenis Jabatan	Nilai Rata rata Kinerja
Juli	Jabatan Struktural	94,85
	Jabatan Fungsional Umum	96,84
	Jabatan Fungsional Tertentu	97,31
Agustus	Jabatan Struktural	97,27
	Jabatan Fungsional Umum	99,93
	Jabatan Fungsional Tertentu	97,25

September	Jabatan Struktural	93,16
	Jabatan Fungsional Umum	94,68
	Jabatan Fungsional Tertentu	97,94
Oktober	Jabatan Struktural	96,23
	Jabatan Fungsional Umum	92,85
	Jabatan Fungsional Tertentu	97,96
November	Jabatan Struktural	87,90
	Jabatan Fungsional Umum	97,16
	Jabatan Fungsional Tertentu	95,99
Desember	Jabatan Struktural	97,48
	Jabatan Fungsional Umum	92,64
	Jabatan Fungsional Tertentu	98,01

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Prov. NTT

Tabel 1.2 menampilkan Kinerja Pegawai berdasarkan jabatan dari bulan Juli sampai Desember 2022. Diketahui nilai rata-rata kinerja dengan jenis jabatan structural terendah berada di bulan November 2022 dengan nilai 87,90 dan yang tertinggi berada di bulan Desember 2022 dengan nilai 97,48. Nilai rata-rata kinerja dengan jenis jabatan fungsional umum terendah berada di bulan Desember 2022 dengan nilai 92,64 dan yang tertinggi di bulan Agustus 2022 dengan nilai 99,93. Sedangkan nilai rata-rata kinerja dengan jenis jabatan fungsional tertentu terendah di bulan November 2022 dengan nilai 95,99 dan yan tertinggi di bulan Desember 2022 dengan nilai 98,01.

Berdasarkan observasi peneliti lakukan di kantor Sekretariat DPRD Provinsi NTT masalah yang di temukan adalah masih terdapat beberapa pegawai yang menggunakan waktu kerja demi kepentingan pribadi, dan masalah lain yang ditemukan adalah terdapat beberapa pegawai yang tidak ditempatkan berdasarkan latar belakang pendidikannya. Berikut ini absensi pegawai pada kantor Sekretariat DPRD NTT:

Tabel 1.3
Absensi Pegawai Sekretariat DPRD NTT
Bulan Agustus 2023

No	Nama	H	DI	A	I	S	C
1	Alfonsius Watu Raka	22	9	-	-	-	-
2	Agustinus Haki Bano	22	9	-	-	-	-
3	Lukas Lengkinyu Aliandu	21	2	-	-	1	-
4	Jenny Tresje Mamele	22	3	-	-	-	-
5	Nurce Sombu	22	5	-	-	-	-
6	Ruvina Martje Bhette	22	4	-	-	-	-
7	Zainal Arifin Yusuf	21	3	-	-	1	-
8	Rikianus Riwu	22	-	-	-	-	-
9	Simon Leo	19	2	-	1	2	-
10	Antonius Tennis	22	-	-	-	-	-
11	Saul Koro	22	-	-	-	-	-
12	Sardianus Jehayan	22	2	-	-	-	-
13	Yonatan Poka Depo	22	3	-	-	-	-
14	Yakobus Laka	16	2	-	2	-	4
15	Dominikus Afoan Hausufa	22	2	-	-	-	-
16	Rosulen	20	-	-	1	1	-
17	Rafaelsius Linus	22	-	-	-	-	-
18	Immanuel Sia	22	3	-	-	-	-
19	Ricky Walangara	21	-	-	-	1	-
20	Abdullah Adang	22	7	-	-	-	-
21	Zakarias Adoe	22	-	-	-	-	-

22	Yeryantho Killok	22	2	-	-	-	-
23	Mansuetus Papah	22	-	-	-	-	-
24	Julius Samuel	22	-	-	-	-	-
25	Jefri Longo	21	4	-	-	1	-
26	Yefta Samuel Sole	22	7	-	-	-	-
27	Delnof Pallo	16	-	-	-	-	6
28	Fransiskus Karmoy	22	-	-	-	-	-
29	Kornelis Taek	22	2	-	-	-	-
30	Agustinus Lay	21	-	-	-	1	-
31	Yabes Tana	22	2	-	-	-	-
32	Paulus Laba	22	2	-	-	-	-
33	Azer Julius Onmaley	15	2	-	-	-	7
34	Yakob Nomleni	22	-	-	-	-	-
35	Petrus Malaikai	22	1	-	-	-	-
36	Benny Atok	22	4	-	-	-	-
37	Florianus Nambu	22	-	-	-	-	-
38	Zedek Abinadab Nitbani	22	-	-	-	-	-
39	Ahmad Hasan	22	-	-	-	-	-
40	Frederik Yafed Boitekan	22	-	-	-	-	-
41	Yulius Tanggu Ndedo	19	2	-	1	2	-
42	Maximus Banggur	20	-	-	-	2	-
43	Erwin Ferdinan Rede	-	-	-	-	-	22
44	Feronike Mariana Thene	22	1	-	-	-	-
45	Yacob Missa	22	-	-	-	-	-
46	Victor Welhelmus Mau	22	-	-	-	-	-
47	Dedy Christiyanto Lay	22	2	-	-	-	-
48	Jeffry Reagan Imanuel Sinlaeloe	18	-	-	2	2	-
49	Junedi,S.Sos	22	-	-	-	-	-
50	Ikram A. Karim	19	2	-	-	3	-
51	Selvia Edweny Freder Mae	21	-	-	1	-	-
52	Bernardus Jama Wula Male	22	-	-	-	-	-

53	Zadrak Mesach Abed Nego Nomleni	22	-	-	-	-	-
54	Yosepus Fina	22	3	-	-	-	-
55	Yohanis Taufan Acry	22	-	-	-	-	-
56	Paulus Benu	22	1	-	-	-	-
57	Yeli Yonisius Silla	22	-	-	-	-	-
58	Petters Neldy Suyana Feoh	21	2	-	-	1	-
59	Reynaldo A. W Rassy	22	5	-	-	-	-
60	Daniel Melkias Libing	22	6	-	-	-	-
61	Try Desmiarny Mbeo	22	-	-	-	-	-
62	Anthonius Benu	20	2	-	2	-	-
63	Timy Mexy Amalo	22	-	-	-	-	-
64	Polykarpus Diogenes Mauko	22	7	-	-	-	-
65	Jermias Esaul Abimetan	21	2	-	-	1	-
66	Yoritje Sufiah Nubat	21	-	-	-	1	-
67	Viatornus Basten Ghea Rengga	22	4	-	-	-	-
68	Yani Jemrif Herinimu Tanaem	20	3	-	2	-	-
69	Yohanes Madi	22	2	-	-	-	-
70	Fransisca Mina Natal Djari	21	-	-	-	1	-
71	Vista Grace Ello	21	2	-	-	1	-
72	Polina Rante	22	3	-	-	-	-
73	Baginda Ali	22	2	-	-	-	-
74	Naaman Benyamin Alfo Lusi	22	3	-	-	-	-
75	Jorgie Herald Dami	21	8	-	-	1	-
76	Serly Norva Rossalin Nalenan	22	-	-	-	-	-
77	Petrus Payong Kia	22	2	-	-	-	-
78	Christine Natalia Da Cunha	22	-	-	-	-	-
79	Nurhayati Hala Tokan	22	2	-	-	-	-

2. Apakah Pendidikan, Disiplin kerja, Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi NTT?
3. Apakah Pendidikan, Disiplin kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi NTT?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui persepsi responden tentang Pendidikan, Disiplin, Lingkungan kerja dan Kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi NTT.
2. Untuk Mengetahui dan menganalisis Pendidikan, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi NTT?
3. Untuk Mengetahui dan menganalisis Pendidikan, Disiplin kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja pegawai secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi NTT?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan berharga bagi kantor Sekretariat DPRD Provinsi NTT dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Bagi penulis penelitian ini tidak saja sebagai satu syarat untuk menyelesaikan studi S1 jurusan ekonomi pembangunan pada fakultas

ekonomika dan bisnis universitas widya mandira kupang, tetapi lebih penting penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.