

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

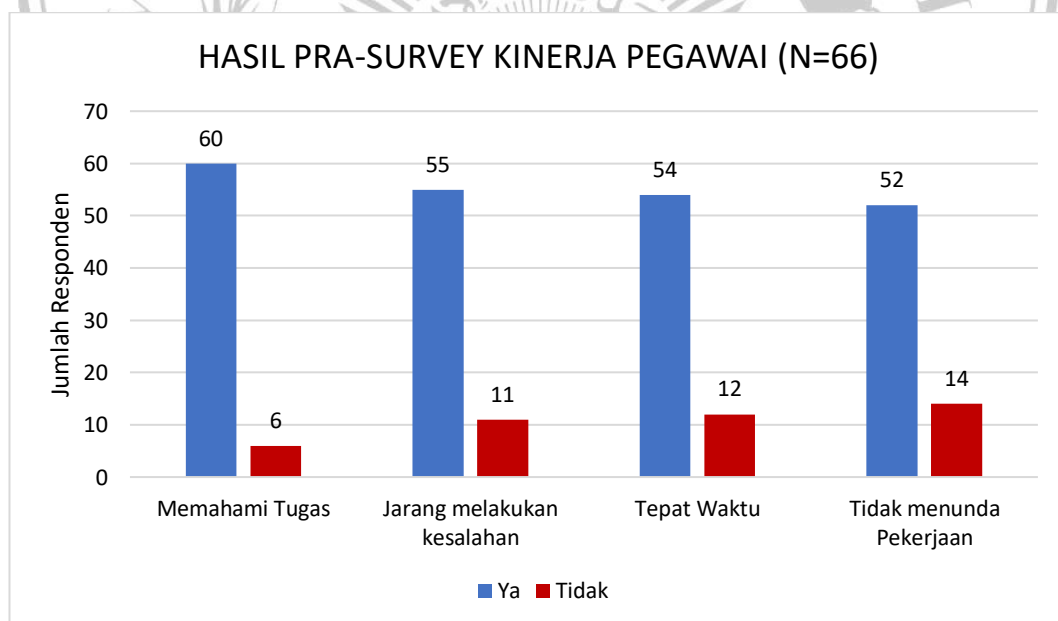
#### **1.1 Latar Belakang**

Dalam era reformasi birokrasi, pemerintah dituntut memiliki sumber daya manusia yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada pelayanan publik. Kinerja pegawai menjadi unsur penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, termasuk pada Sekretariat DPRD Kota Batu yang memiliki peran strategis dalam mendukung fungsi legislasi, penganggaran, dan pengawasan DPRD. Kinerja pegawai mencerminkan kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif, efisien, serta sesuai dengan target organisasi. Menurut Ahmad Tarmizi dan Julianto Hutasuhut [1], kinerja pegawai dapat dilihat dari kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian tugas, efektivitas kerja, dan tingkat kemandirian pegawai dalam bekerja. Selain itu, penelitian Sri Langgeng Ratnasari [2] menunjukkan bahwa peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berkaitan dengan perilaku kerja dan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi.

Dalam pelaksanaan otonomi daerah, peningkatan kinerja aparatur menjadi hal yang penting untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien. Pegawai dituntut mampu menjalankan tugas sebagai pelaksana kebijakan publik sekaligus memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat dengan mengedepankan profesionalisme, akuntabilitas, dan kompetensi kerja. Oleh sebab itu, kinerja pegawai menjadi salah satu faktor utama dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi sektor publik secara maksimal.

Untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Batu, peneliti melakukan penyebaran kuesioner pendahuluan kepada para pegawai. kuesioner tersebut digunakan untuk melihat bagaimana pelaksanaan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan sehari-hari. beberapa aspek yang diukur meliputi pemahaman terhadap tugas pekerjaan, tingkat ketelitian dalam bekerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kebiasaan menunda pekerjaan, serta tanggung jawab terhadap hasil kerja yang dilakukan. hasil dari kuesioner pendahuluan tersebut kemudian disajikan dalam bentuk grafik berikut sebagai gambaran umum mengenai kondisi kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Batu.

**Tabel 1.1 Data Pendukung Kinerja**



*Sumber: kuesioner pra-survey pegawai kantor sekretariat DPRD kota Batu*

Berdasarkan grafik hasil kuesioner awal yang dilakukan terhadap 66 pegawai di Sekretariat DPRD Kota Batu, diketahui bahwa sebanyak 60 pegawai menyatakan memahami tugas pekerjaan yang dijalankan, sedangkan 6 pegawai

menyatakan belum memahami tugas secara optimal. Selain itu, sebanyak 55 pegawai menyatakan pekerjaan yang dilakukan jarang mengalami kesalahan, sementara 11 pegawai lainnya masih mengalami kesalahan dalam bekerja.

Pada indikator ketepatan waktu kerja, sebanyak 54 pegawai menyatakan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sedangkan 12 pegawai menyatakan belum mampu melakukannya secara konsisten. Selanjutnya, pada indikator tidak menunda pekerjaan, sebanyak 52 pegawai menyatakan tidak menunda pekerjaan, sementara 14 pegawai lainnya masih memiliki kecenderungan menunda penyelesaian tugas. Adapun pada indikator tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan, sebanyak 58 pegawai menyatakan bertanggung jawab atas hasil kerja yang dilakukan, sedangkan 8 pegawai lainnya belum menunjukkan tanggung jawab kerja secara optimal.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara umum kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Batu sudah cukup baik. Namun demikian, masih ditemukan beberapa permasalahan, terutama berkaitan dengan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dan kebiasaan menunda pekerjaan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya optimal sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, seperti disiplin kerja, motivasi kerja, dan etos kerja.

Disiplin kerja menjadi salah satu faktor dominan yang menentukan efektivitas kinerja pegawai. menurut Pamungkas [3] menegaskan bahwa disiplin kerja yang baik dapat menciptakan keteraturan organisasi, menekan tingkat pelanggaran, serta mempercepat proses penyelesaian pekerjaan. Tanpa disiplin

yang tinggi, produktivitas pegawai cenderung menurun karena lemahnya kepatuhan terhadap prosedur kerja. Zahra [4] juga menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk komitmen pegawai terhadap organisasi, yang tidak hanya berkaitan dengan kehadiran, tetapi juga mencakup tanggung jawab dalam melaksanakan peraturan dan prosedur kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung menghasilkan kinerja yang lebih konsisten dan mampu mencapai target organisasi dibandingkan dengan mereka yang kurang disiplin. Dengan demikian, penerapan disiplin kerja secara sistematis dapat meningkatkan profesionalisme aparatur sipil negara serta menjadi cerminan komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Koto [5] juga menemukan bahwa kedisiplinan kerja memiliki hubungan erat dengan kinerja pegawai pengawas pemilu di Kota Pematang Siantar. Pegawai dengan disiplin kerja tinggi lebih cepat menyesuaikan diri terhadap peraturan, mampu menjaga konsistensi kerja, dan berkontribusi terhadap efektivitas organisasi. Hasil penelitian tersebut menegaskan bahwa disiplin kerja tidak hanya berdampak pada ketertiban administratif, tetapi juga berpengaruh langsung terhadap peningkatan hasil kerja yang terukur. Dalam konteks Badan Pengawas Pemilu (Bawaslu), disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan keandalan serta kecepatan dalam pelayanan publik.

Dari hasil rekapitulasi data kepegawaian di kantor Sekretariat DPRD kota Batu menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja selama dua tahun terakhir masih mengalami dinamika yang cukup signifikan. Hasil laporan ini disusun untuk evaluasi terhadap tingkat kehadiran dan kedisiplinan pada lingkungan Sekretariat

DPRD selama dua tahun terakhir, yakni tahun 2024 dan 2025 sebagai acuan perbandingan dengan tujuan untuk mengetahui perkembangan tingkat kehadiran, keterlambatan, serta efektivitas pelaksanaan tugas selama periode tersebut.

**Tabel 1.2 Data Pendukung Disiplin Kerja**

<b>Kategori</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>Perubahan (%)</b>	<b>Keterangan</b>
Total Pegawai	66	66	0%	Tetap
Total Kehadiran Pegawai	11.677	9.372	-19,7%	Menurun
Total Keterlambatan Pegawai	828	1.033	+24,8%	Naik
Total Tidak Hadir Pegawai	1.648	892	-45,9%	Menurun

*Sumber: kantor sekretariat DPRD kota Batu*

Berdasarkan rekapitulasi presensi pegawai tahun 2024–2025, dapat diketahui bahwa jumlah pegawai tetap sebanyak 66 orang. Namun demikian, terdapat penurunan total kehadiran pegawai dari 11.677 menjadi 9.372 kehadiran atau turun sebesar 19,7%. Selain itu, jumlah ketidakhadiran pegawai meningkat sebesar 12,5% dan jumlah keterlambatan meningkat sebesar 24,8%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai, khususnya terkait kehadiran dan ketepatan waktu, cenderung mengalami penurunan pada tahun 2025.

Secara keseluruhan, data presensi mengindikasikan bahwa masih terdapat permasalahan disiplin kerja yang tercermin dari meningkatnya tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan pegawai. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan pengawasan dan pembinaan disiplin guna mendukung terciptanya kinerja pegawai yang lebih optimal.

Selain disiplin, motivasi kerja menjadi pendorong utama bagi pegawai dalam melaksanakan tugas secara optimal. Motivasi dapat muncul dari faktor internal seperti kebutuhan berprestasi dan tanggung jawab, maupun faktor eksternal

seperti penghargaan, kompensasi, dan kondisi kerja yang mendukung. Menurut Permadi [6], menegaskan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena pegawai yang termotivasi menunjukkan semangat, ketekunan, serta loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.

Hasil penelitian tersebut juga mengungkapkan bahwa motivasi kerja tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga memperkuat retensi karyawan dalam organisasi sektor publik. pada penelitian Halaman [7] menjelaskan bahwa motivasi merupakan kekuatan internal yang menggerakkan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks pegawai aparatur, motivasi dapat bersumber dari kepuasan kerja, pengakuan atas prestasi, serta peluang pengembangan karier. Pegawai dengan motivasi rendah cenderung mengalami penurunan produktivitas dan kurang memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Permana [8] juga menambahkan bahwa motivasi berperan dalam membangun komitmen kerja pegawai. Motivasi yang tinggi mendorong pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan antusiasme, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas output organisasi.

Sejalan dengan itu Ani [9] menemukan bahwa motivasi dan kepuasan kerja pegawai merupakan dua faktor yang saling berkaitan dalam meningkatkan kinerja pegawai. pegawai yang merasa puas dan termotivasi akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi serta tidak mudah mengalami penurunan produktivitas. sementara itu, Febriani [10] menyoroti bahwa motivasi Islami menjadi faktor pendorong utama seseorang untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, karena semakin tinggi motivasi Islami maka semakin kuat intensi seseorang dalam

melakukan aktivitas produktif untuk memperoleh keberkahan dari Allah dan manfaat bagi sesama. oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja melalui sistem penghargaan, kesejahteraan, dan kesempatan pengembangan karier menjadi kunci keberhasilan dalam meningkatkan kinerja aparatur pemerintah.

Menurut kepala bagian di kantor Sekretariat DPRD kota Batu, tambahan penghasilan menjadi faktor utama penunjang kinerja pegawai di kantor Sekretariat DPRD Kota Batu untuk meningkatkan produktivitas pegawai seperti tunjangan beban kerja ataupun insentif dengan adanya sasaran kinerja pegawai SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) akan menentukan reward kinerja pegawai, namun pencapaian nilai tunjangan pokok pegawai TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) yang dihasilkan oleh formulasi perhitungan disiplin dan motivasi pegawai tidak mencapai nilai sasaran kinerja pegawai akibatnya penghasilan tambahan tidak maksimal. dengan kondisi seperti itu pegawai kita dituntut untuk tetap bekerja dengan optimal dalam memberikan pelayanan. motivasi kerja pegawai di kantor Sekretariat DPRD kota Batu sangat diperlukan, karena motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seorang pegawai untuk mau mengasah keterampilannya dalam bekerja dan melakukan tugas yang menjadi kewajibannya dengan penuh tanggung jawab dan keikhlasan demi mencapai sebuah tujuan yang diinginkan ataupun sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Sementara itu, etos kerja menggambarkan nilai-nilai, sikap, dan semangat kerja yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugasnya. etos kerja yang tinggi menumbuhkan rasa tanggung jawab moral terhadap hasil kerja dan kualitas pelayanan publik. Menurut Mawahibah [11], etos kerja yang kuat mencerminkan

semangat dan tanggung jawab moral dalam melaksanakan pekerjaan. pegawai dengan etos kerja tinggi memiliki tekad untuk memberikan hasil terbaik serta berorientasi pada mutu kerja. dengan demikian, etos kerja menjadi nilai dasar yang mengarahkan perilaku pegawai terhadap tujuan organisasi. etos kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, terutama jika didukung oleh kompetensi dan motivasi yang memadai. Pegawai yang memiliki etos kerja tinggi tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban, tetapi juga memiliki komitmen untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Penelitian yang dilakukan Yulanda [10] juga mendukung pandangan bahwa etos kerja dan disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. lingkungan kerja yang menanamkan nilai-nilai profesionalisme dan tanggung jawab akan menghasilkan aparatur yang berintegritas tinggi. pegawai dengan etos kerja yang kuat akan lebih tangguh menghadapi tekanan kerja dan lebih cepat menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan organisasi. selanjutnya Alifia Sonia [11] menambahkan bahwa etos kerja yang tinggi tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga memperkuat kualitas pelayanan publik. pegawai dengan etos kerja baik memiliki sikap tanggung jawab dan inisiatif tinggi dalam menyelesaikan tugasnya, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan citra organisasi di mata masyarakat. oleh karena itu, pembentukan etos kerja yang baik perlu dilakukan melalui pelatihan, keteladanan pimpinan, dan penguatan budaya organisasi yang positif. sejalan dengan itu Gina octaviani [12] menjelaskan bahwa etos kerja Islami berperan penting dalam membentuk integritas dan kedisiplinan pegawai. nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, dan kerja keras menjadi

dasar perilaku profesional yang berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja individu maupun kolektif di instansi pemerintahan. hal ini sangat relevan diterapkan di lingkungan Sekretariat DPRD Kota Batu, yang menuntut pelayanan administratif berkualitas tinggi dan berorientasi pada kepuasan legislatif.

Etos kerja pegawai kantor Sekretariat DPRD kota Batu dapat dilihat dari tingkat absensi bahwa tanggung jawab dari para pegawai rendah yang dimana seberapa sering pegawai tidak hadir tepat waktu. ini diperkuat dari hasil wawancara dengan kepala bagian dan beberapa pegawai. adanya beberapa pegawai yang tidak memanfaatkan jam kerja yang ada, pegawai juga memiliki ketekunan yang rendah. dilihat dari pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu karena dipengaruhi rendahnya kepatuhan, rendahnya rasa tanggung jawab, dan tidak menunjukkan kemampuan profesional dalam bekerja. adanya sebagian pegawai terlihat tidak mengerjakan tugasnya dengan sungguh-sungguh, serta lebih banyak menggunakan waktunya untuk mengobrol sesama pegawai di waktu bekerja. rendahnya etos kerja pegawai di kantor Sekretariat DPRD kota Batu disebabkan kurangnya kontribusi dari pegawai untuk kemajuan organisasi, hal tersebut mencerminkan perilaku yang tidak amanah dalam bekerja. karena amanah dalam bekerja merupakan salah satu elemen dalam etos kerja maka tindakan pegawai menunjukkan bahwa etos kerja pegawai yang rendah.

Berdasarkan dari latar belakang dan fenomena di atas, terlihat adanya kesenjangan penelitian (research gap) di mana pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan etos kerja belum banyak dikaji secara simultan dalam konteks organisasi legislatif daerah seperti Sekretariat DPRD Kota Batu. Padahal, karakteristik tugas

di instansi ini yang mencakup pelayanan administratif kepada anggota DPRD dan pelayanan publik, pengelolaan dokumen hukum, dan dukungan teknis terhadap rapat-rapat dewan memiliki dinamika yang berbeda dengan instansi eksekutif pada umumnya. dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Batu, baik secara parsial maupun simultan. hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dalam perumusan kebijakan manajemen sumber daya manusia di kantor Sekretariat DPRD kota Batu serta memperkaya kajian akademik tentang manajemen kinerja di sektor publik.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut yang telah dijelaskan maka rumusan masalah yang akan dibahas, sebagai berikut :

1. Bagaimana Tingkat disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, dan kinerja pegawai di sekretariat DPRD Kota Batu?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Batu?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Batu?
4. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Batu?
5. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja, dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Batu?

6. Manakah dari ketiga variabel tersebut yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dari rumusan masalah, hasil dari penelitian memperoleh pengetahuan baru yang dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengidentifikasi tingkat disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, dan kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Batu.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Sekretariat DPRD Kota Batu.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Sekretariat DPRD Kota Batu.
4. Untuk menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Sekretariat DPRD Kota Batu.
5. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan etos kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di kantor Sekretariat DPRD Kota Batu.
6. Untuk mengidentifikasi variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai, sebagai dasar perumusan kebijakan peningkatan kualitas sumber daya manusia di lingkungan kantor Sekretariat DPRD Kota Batu.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah disebutkan diatas, maka peneliti berharap penelitian ini dapat memiliki manfaat pada beberapa pihak yaitu sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami pengaruh disiplin, motivasi, dan etos kerja terhadap kinerja aparatur pemerintahan.

##### **2. Manfaat Praktis**

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi Sekretariat DPRD Kota Batu dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pembinaan kedisiplinan, peningkatan motivasi, dan penguatan etos kerja.

