

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia dapat tetap bertahan karena memiliki kompetensi manajerial yang mencakup kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi perusahaan, serta kemampuan untuk memperoleh dan mengarahkan sumber daya lainnya guna mewujudkan visi tersebut. Kompetensi ini meliputi keterampilan dalam merancang strategi yang efektif, memahami dinamika pasar dan kompetisi, serta mengelola berbagai sumber daya, baik finansial, teknis, maupun manusia. Selain itu, kompetensi manajerial juga mencakup kemampuan untuk memotivasi tim, membangun hubungan yang produktif, dan memastikan bahwa seluruh anggota organisasi bekerja bersama-sama mencapai tujuan perusahaan secara efisien dan efektif

Penerapan prinsip serupa juga dapat ditemukan dalam konteks instansi pemerintahan, seperti Sekretariat DPRD Kota Jambi, yang memiliki peran penting dalam mendukung pelaksanaan tugas legislatif dan administratif. Sebagai lembaga yang bertugas mengelola layanan administrasi dan operasional dewan, kompetensi pegawai di Sekretariat DPRD Kota Jambi sangat mempengaruhi kelancaran fungsi-fungsi legislatif dan penyusunan kebijakan. Dengan kompetensi yang tinggi, pegawai Sekretariat DPRD dapat mendukung tugas-tugas legislatif secara profesional, yang pada gilirannya mendukung terciptanya tata kelola pemerintahan yang transparan, akuntabel, dan berkelanjutan di Kota Jambi.

Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Dengan kata lain kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pelayanan, peran atau situasi tertentu. (Sutrisno, 2011:203).

Faktor ini merupakan salah satu kunci keberhasilan DPRD dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya adalah sekretariat DPRD. Sekretariat dewan mempunyai posisi penting dalam menunjang kinerja wakil rakyat mulai dari pengaturan persiapan sidang paripurna hingga urusan pribadi anggota DPRD dibantu oleh sekretariat DPRD. Setiap terbitnya Peraturan Daerah tidak terlepas dari keberadaan Sekretariat DPRD dimana pembentukan draft rancangan Perda disusun dan disiapkan oleh sekretariat DPRD.

Jumlah pegawai pada Sekertariat DPRD Kota Jambi Tahun 2020-2024 menurut klasifikasi pendidikan dapat dilihat pada berikut ini:

**Tabel 1. 1**  
**Jumlah Pegawai Sekertariat DPRD Kota Jambi**  
**Tahun 2020-2024**

Tahun	Pendidikan			Jumlah Pegawai	Presentase
	SMA	S1	S2		
2020	20	140	3	163	-
2021	17	136	4	157	(3.68)
2022	20	144	6	170	8.28
2023	20	145	6	171	0.59
2024	18	139	3	160	(6.43)

*Sumber: Sekertariat DPRD Kota Jambi, Tahun 2025*

Berdasarkan tabel 1 terlihat perkembangan jumlah pegawai di Sekertariat DPRD Kota Jambi menunjukan fluktuasi selama 5 tahun terakhir, hal ini dapat menyebabkan beban kerja yang lebih berat bagi pegawai yang tersisa, berpotensi menurunkan efisiensi dan kualitas pelayanan, Melihat persentase perkembangan pada tahun 2021 menunjukkan penurunan yang signifikan dari tahun sebelumnya yaitu sebesar -3,68%, peningkatan persentase tertinggi terjadi kembali pada tahun 2022 sebesar 8,28%

Motivasi memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Motivasi intrinsik, seperti rasa puas dalam menyelesaikan pekerjaan, memberikan dorongan yang berasal dari dalam diri karyawan untuk terus berkontribusi secara maksimal. Di sisi lain, motivasi ekstrinsik, seperti penghargaan, insentif, atau pengakuan, memberikan rangsangan tambahan yang memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi. Namun, motivasi yang tinggi saja tidak cukup untuk menjamin keberhasilan, karena harus diimbangi dengan kompetensi yang memadai agar karyawan mampu menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks dengan efektif. Kombinasi motivasi dan kompetensi menjadi kunci utama dalam menciptakan tenaga kerja yang tidak hanya produktif tetapi juga mampu bersaing dalam lingkungan yang dinamis.

Sebagai bagian dari upaya untuk mendukung kinerja pegawai, Sekertariat DPRD Kota Jambi memberikan perhatian khusus pada pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan. Pelatihan ini dirancang untuk meningkatkan kemampuan teknis, analitis, dan manajerial para pegawai agar mereka dapat memenuhi standar kerja yang dibutuhkan. Selain itu, pelatihan juga memberikan

peluang kepada karyawan untuk memperluas wawasan dan keterampilan mereka, sehingga mereka merasa lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Dengan pendekatan ini, Sekertariat DPRD Kota Jambi tidak hanya memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendorong inovasi dan kontribusi yang lebih besar dalam mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan. berikut adalah kegiatan pelatihan yang dilakukan Sekertariat DPRD Kota jambi selama 5 tahun terakhir.

**Tabel 1. 2**  
**Kegiatan Pelatihan Sekertariat DPRD Kota Jambi 2019-2024**

Jenis Pelatihan	Tahun dan Jumlah Peserta				
	2020 (Orang)	2021 (Orang)	2022 (Orang)	2023 (Orang)	2024 (Orang)
Peningkatan Keterampilan Administrasi Perkantoran	-	68	-	-	-
Penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah	62	-	65	-	-
Peningkatan Kompetensi Pelayanan Publik	-	72	-	-	-
Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Pemerintahan	45	-	-	94	-
Pelatihan Kepemimpinan bagi Pegawai Pemerintah	30	25	-	-	-
Transformasi Digital dalam Layanan Pemerintahan	-	-	54	70	-
KESAMPTAAN	27	-	-	-	-

*Sumber: Sekertariat DPRD Kota Jambi, Tahun 2025*

Dari tabel diatas terlihat bahwa berbagai jenis pelatihan telah diupayakan oleh Sekertariat DPRD Kota Jambi guna memotivasi pegawainya, hal ini sejalan dengan yang dikatakan oleh (Nassazi, 2013) motivasi berpengaruh terhadap kinerja, melalui motivasi kemampuan pegawai akan meningkat, karyawan yang telah melakukan pelatihan akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun Berdasarkan hasil prasurvei terdapat dua fenomena yang paling signifikan terkait dengan motivasi di Sekretariat DPRD Kota Jambi, yaitu

komunikasi antara rekan kerja dan atasan yang dianggap tidak berjalan dengan baik (3 ya, 13 tidak), serta rasa dihargai atas kontribusi yang diberikan (15 ya, 1 tidak). Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan dalam hubungan interpersonal di lingkungan kerja yang dapat memengaruhi motivasi keseluruhan. berikut hasil prasurvei pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Jambi tahun 2025:

**Tabel 1. 3**  
**Motivasi karyawan pada Sekretariat DPRD Kota Jambi**  
**Tahun 2020-2024**

No	Jenis – Jenis Motivasi
1	Gaji
2	Reward
3	Tunjangan Penugasan
4	Tunjangan Hari Raya
5	Tunjangan Operasional
6	BPJS Tenaga Kerja
7	BPJS Kesehatan
8	Asuransi Kesehatan

*Sumber: Sekertariat DPRD Kota Jambi, Tahun 2025*

Selain motivasi, disiplin kerja juga memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di sebuah organisasi. Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana karyawan mematuhi peraturan, prosedur, dan standar kerja yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi biasanya menunjukkan konsistensi dalam menjalankan tugas, menghormati waktu, dan menjaga keteraturan di tempat kerja. Hal ini tidak hanya menciptakan suasana kerja yang tertib dan efisien, tetapi juga membantu organisasi mengurangi risiko kesalahan serta memastikan target dapat dicapai sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan. Disiplin kerja juga menjadi cerminan tanggung jawab dan komitmen karyawan terhadap tugas yang mereka emban. Dengan memiliki

budaya disiplin yang kuat, organisasi dapat membentuk individu yang lebih profesional, tangguh, dan fokus pada hasil. berikut ini merupakan absensi pegawai Sekertariat DPRD Kota Jambi selama 5 tahun terakhir:

**Tabel 1. 4**  
**Absensi Pegawai Sekertariat DPRD Kota Jambi**  
**Tahun 2020-2024**

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Absensi /Tahun					Perkembangan (%)
			Alpa	Sakit	Izin	Total	Persentase (%)	
2020	163	242	8	69	50	127	52	
2021	157	244	4	30	63	97	40	(24)
2022	170	241	11	21	40	72	30	(25)
2023	171	237	5	6	46	57	24	(19)
2024	160	241	4	21	52	77	32	33

*Sumber: Sekertariat DPRD Kota Jambi, Tahun 2025*

Dari Tabel 3 terlihat bahwa dalam periode 2020-2024, terdapat fluktuasi pada jumlah kasus pelanggaran disiplin (*indisipliner*) di Sekertariat DPRD Kota Jambi. Hasil perkembangan dari Tabel 3 menunjukkan penurunan signifikan dalam tingkat absensi pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi, dari 52% pada tahun 2020 menjadi 24% pada tahun 2023. Penurunan ini mencerminkan perbaikan dalam pengelolaan absensi dan meningkatnya kedisiplinan pegawai selama periode tersebut.

Disiplin kerja yang baik tidak hanya berkontribusi pada pencapaian target organisasi tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan profesional. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai Sekertariat DPRD Kota Jambi sangat bergantung pada penerapan kebijakan disiplin yang efektif, pelatihan yang berkelanjutan, serta pemberian apresiasi bagi pegawai yang mampu

mempertahankan komitmen kerja yang tinggi. Langkah ini penting untuk memastikan bahwa seluruh proses operasional organisasi dapat berjalan dengan optimal dan selaras dengan tujuan strategis Sekertariat DPRD Kota Jambi dalam memberikan pelayanan administratif. Berikut Capaian Sasaran Berdasarkan Indikator Kinerja Sekertariat DPRD Kota Jambi tahun 2024

**Tabel 1. 5**  
**Kinerja Pegawai Sekertariat DPRD Kota Jambi Tahun 2020-2024**

Tahun	Sasaran Strategis	Indikator Kerja	Percentase (%)	
			Target	Realisasi
2020	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik	Indek Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap unsur pelayanan	100	95
	Meningkatnya Produk Hukum Daerah Sesuai Kebutuhan Masyarakat	Percentase Produk Hukum Daerah yang menjadi Peraturan daerah	100	96
	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan	Nilai SAKIP	100	84
2021	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik	Indek Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap unsur pelayanan	100	91
	Meningkatnya Produk Hukum Daerah Sesuai Kebutuhan Masyarakat	Percentase Produk Hukum Daerah yang menjadi Peraturan daerah	100	74
	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan	Nilai SAKIP	100	95
2022	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik	Indek Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap unsur pelayanan	100	87
	Meningkatnya Produk Hukum Daerah Sesuai Kebutuhan Masyarakat	Percentase Produk Hukum Daerah yang menjadi Peraturan daerah	100	88
	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan	Nilai SAKIP	100	79
2023	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik	Indek Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap unsur pelayanan.	100	98
	Meningkatnya Produk Hukum Daerah Sesuai Kebutuhan Masyarakat	Percentase Produk Hukum Daerah yang menjadi Peraturan Daerah.	100	100
	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan	- Nilai SAKIP - Predikat Laporan Keuangan	100	90
2024	Terwujudnya birokrasi yang kapabel dengan pelayanan publik yang prima.	Skor tingkat kematangan perangkat daerah Provinsi Jambi indeks kepuasan masyarakat.	100	94
	Terwujudnya birokrasi yang bersih dan akuntabel	Predikat AKIP Pengelolaan Keuangan	100	92
	Meningkatnya kualitas pelayanan Sekretariat DPRD terhadap tugas dan fungsi DPRD	Presentase Penyelesaian Tugas dan Fungsi DPRD	100	78

*Sumber: LKJ Sekertariat DPRD Kota Jambi, Tahun 2025 (Data diolah)*

Berdasarkan Tabel 4, terlihat bahwa beberapa indikator kinerja pegawai Sekertariat DPRD Kota Jambi masih menunjukkan realisasi yang berada di bawah 100% dari target pencapaiannya. Hal ini mencerminkan adanya tantangan dalam upaya mencapai target yang telah ditetapkan, baik karena faktor internal seperti kurangnya optimalisasi sumber daya manusia maupun faktor eksternal yang memengaruhi pelaksanaan tugas. Kondisi ini menegaskan perlunya strategi yang lebih terfokus dalam meningkatkan efektivitas kerja, seperti melalui perencanaan yang lebih matang, evaluasi berkala terhadap capaian kinerja, serta penguatan koordinasi antar unit kerja. Dengan demikian, diharapkan kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan untuk mendukung pencapaian target yang lebih optimal di masa mendatang.

Untuk mengatasi tantangan dalam pencapaian target kinerja pegawai Sekertariat DPRD Kota Jambi diperlukan langkah strategis yang mencakup peningkatan motivasi melalui pelatihan kompetensi dan penguatan disiplin kerja. Pelatihan kompetensi yang relevan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis pegawai tetapi juga membangun rasa percaya diri mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih efisien. Selain itu, pelatihan ini dapat menjadi sarana untuk memperkenalkan inovasi baru dan pendekatan kerja yang lebih efektif.

Di sisi lain, penguatan disiplin kerja melalui kebijakan yang tegas, namun tetap memperhatikan aspek pembinaan, sangat penting untuk menciptakan budaya kerja yang konsisten dan produktif. Program apresiasi bagi pegawai berprestasi juga dapat menjadi motivasi tambahan untuk mendorong kinerja lebih baik. Dengan kombinasi pelatihan kompetensi dan penguatan disiplin kerja, diharapkan

pegawai dapat bekerja lebih optimal, mencapai target dengan baik, dan berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan administratif di Sekertariat DPRD Kota Jambi.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti masalah kompetensi, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Sekertariat DPRD Kota Jambi, dan dituangkan dalam bentuk tulisan dengan Judul ”**Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat DPRD Kota Jambi”.**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka ada beberapa pokok permasalahan yang akan dikaji pada penelitian ini, antara lain:

1. Perkembangan jumlah pegawai di Sekertariat DPRD Kota Jambi menunjukan fluktuasi selama 5 tahun terakhir, hal ini dapat menyebabkan beban kerja yang lebih berat bagi pegawai yang tersisa, berpotensi menurunkan efisiensi kinerja dan kualitas pelayanan.
2. Terjadi ketidak konsistenan dalam jumlah kasus pelanggaran disiplin kerja (indisipliner) di Sekertariat DPRD Kota Jambi selama periode 2020-2024, yang menunjukkan belum optimalnya penerapan budaya kerja yang disiplin.
3. Pelatihan yang dilakukan belum sepenuhnya mampu memotivasi pegawai secara optimal, sebagaimana yang diharapkan.
4. Beberapa indikator kinerja pegawai Sekertariat DPRD Kota Jambi masih menunjukkan pencapaian yang kurang dari 100% dari target yang telah ditetapkan.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kompetensi, motivasi, disiplin dan kinerja pegawai pada Sekertariat DPRD Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Sekertariat DPRD Kota Jambi?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Sekertariat DPRD Kota Jambi?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan hal diatas maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan gambaran kompetensi, motivasi, disiplin dan kinerja pegawai pada Sekertariat DPRD Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Sekertariat DPRD Kota Jambi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Sekertariat DPRD Kota Jambi.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk :

1. Secara Akademis penelitian ini diharapkan dapat :
  - Memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan sumber daya

manusia dalam masalah kompetensi, motivasi, disiplin dan kinerja.

- Menambah wawasan penulis dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai kompetensi, motivasi, disiplin dan Kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Jambi

2. Secara Praktis diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan khususnya di bidang kompetensi, motivasi dan disiplin untuk meningkatkan Kinerja pegawai di lembaga pemerintah tersebut yang dalam hal ini Sekretariat DPRD Kota Jambi
3. Sebagai bahan pertimbangan terhadap penelitian selanjutnya atau sebagai masukan bagi peneliti yang ingin meneliti masalah yang sama.

