BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pada era kompetisi global dan tuntutan birokrasi yang semakin kompleks, Sumber Daya Manusia (SDM) telah diakui sebagai aset strategis dan faktor kunci utama penentu keberhasilan setiap organisasi, termasuk instansi pemerintahan. SDM bukanlah sekadar pelaksana teknis, melainkan individu yang memiliki akal, perasaan, keinginan, dan kompetensi yang mampu menciptakan nilai tambah.

Menurut Sinambela, 2016 dalam (Haya Agrian, 2023) mengatakan bahwa : "Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan". Konsekuensi logis dari pemahaman yang mendalam terhadap manajemen ini adalah fokus utama dari seluruh kegiatan MSDM adalah memastikan Kinerja Pegawai berada pada level yang optimal.

Konsekuensi logis dari pentingnya MSDM adalah fokus utamanya diletakkan pada Kinerja Pegawai, yang merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Nugroho, 2020). Kinerja yang tinggi merupakan variabel dependen krusial yang menentukan keberhasilan dan kredibilitas organisasi publik, khususnya dalam kerangka Reformasi Birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Kinerja bukanlah sekadar aktivitas yang dilakukan, melainkan hasil kerja baik secara kualitas maupun

kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Penelitian ini memfokuskan studi pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Jambi, yang memegang peran sentral sebagai entitas pendukung fungsi legislatif. Instansi ini memiliki tuntutan tinggi untuk mencapai kinerja superior, di mana pegawai harus mampu memberikan layanan administratif, fasilitas, dan dukungan keahlian yang prima kepada anggota dewan. Optimalisasi kinerja di Sekretariat DPRD ini secara langsung berimplikasi pada efektivitas kerja legislatif daerah dalam menjalankan fungsi perumusan kebijakan, penganggaran, dan pengawasan pembangunan, menjadikannya isu yang strategis.

Kinerja pegawai yang optimal ini, seperti yang diyakini dalam studi MSDM, merupakan hasil dari interaksi serangkaian faktor fundamental yang diprediksi kuat secara teoretis memengaruhinya. Faktor-faktor tersebut, yang menjadi variabel utama dalam penelitian ini, meliputi Motivasi Kerja (sebagai daya dorong psikologis yang memengaruhi *effort*, inisiatif, dan kegigihan pegawai); Disiplin Kerja (sebagai pilar kepatuhan terhadap norma dan peraturan yang menjamin efektivitas dan kualitas waktu kerja) dan Lingkungan Kerja (sebagai kondisi fisik, seperti fasilitas kantor, maupun non-fisik, seperti hubungan interpersonal, yang membentuk kenyamanan, moral, dan suasana kerja).

Namun, meskipun faktor-faktor ini bersifat esensial, realitas di lapangan sering menunjukkan adanya fenomena *gap* atau kesenjangan yang menarik untuk diinvestigasi, yaitu Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Jambi diduga belum mencapai level optimal/superior. Kesenjangan ini semakin kompleks jika dilihat

dari dinamika Sumber Daya Manusia internal instansi tersebut dalam beberapa tahun terakhir.

Tabel 1.1

Jumlah Pegawai ASN Kesekretariat DPRD Kota Jambi

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Perkembangan (%)
2021	38	-
2022	39	2,63%
2023	40	2,56%
2024	43	7,50%
2025	177	311,63%

Sumber: Kesekretariat DPRD Kota Jambi, Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 1.1, perkembangan jumlah pegawai pada Kesekretariat DPRD Kota Jambi selama periode 2021–2025 menunjukkan perubahan yang sangat dinamis. Pada tahun 2022, jumlah pegawai mengalami kenaikan dari 38 menjadi 39 orang atau naik sebesar 2,63 persen dibandingkan tahun 2021. Tren positif ini berlanjut pada tahun 2023, di mana jumlah pegawai kembali bertambah menjadi 40 orang atau meningkat sebesar 2,56 persen.

Selanjutnya, pada tahun 2024 terjadi peningkatan jumlah pegawai yang lebih tinggi, yaitu dari 40 menjadi 43 orang atau meningkat sebesar 7,50 persen. Puncak perubahan data terjadi pada tahun 2025, di mana jumlah pegawai mengalami lonjakan yang sangat signifikan, yaitu meningkat dari 43 menjadi 177 orang atau tumbuh sebesar 311,63 persen. Kenaikan yang sangat signifikan ini disebabkan oleh adanya kebijakan internal di lingkungan DPRD Kota Jambi, di mana seluruh pegawai yang sebelumnya berstatus non-ASN secara serentak diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Hal ini menjelaskan mengapa terjadi

penambahan jumlah ASN yang sangat besar dalam satu periode tahun anggaran tersebut, yang bertujuan untuk memperkuat administrasi dan legalitas sumber daya manusia di Kesekretariat DPRD.

Secara keseluruhan, perkembangan jumlah pegawai selama periode penelitian menunjukkan pola fluktuatif dengan kecenderungan peningkatan yang sangat tajam pada tahun terakhir. Kondisi ini berpotensi memengaruhi beban kerja, koordinasi, serta kinerja pegawai, sehingga menjadi penting untuk dilakukan kajian lebih lanjut terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Kesekretariat DPRD Kota Jambi.

Tabel 1.2

Motivasi Pegawai Kesekretariat DPRD Kota

NO	Jenis Jenis Motivasi
1	Gaji
2	Tunjangan Kinerja atau TPP
3	Tunjangan Jabatan
4	Bpjs Kesehatan
5	Dana Pensiun
6	Kenaikan Pangkat
7	Kenaikan Berkala
8	Tunjangan Hari Raya
9	Gaji ke 13

Sumber: Kantor Kesekretariat DPRD Kota Jambi, Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 1.2, dapat diketahui bahwa motivasi pegawai pada Kesekretariat DPRD Kota Jambi didukung oleh berbagai bentuk motivasi yang bersifat ekstrinsik. Bentuk motivasi tersebut meliputi gaji, tunjangan kinerja atau

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), tunjangan jabatan, BPJS kesehatan, dana pensiun, kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, tunjangan hari raya (THR), serta gaji ke-13.

Keberadaan berbagai jenis motivasi tersebut menunjukkan bahwa instansi telah menyediakan sistem kompensasi dan penghargaan yang cukup lengkap sebagai upaya mendorong semangat kerja pegawai. Gaji dan tunjangan menjadi faktor utama yang berfungsi sebagai pemenuh kebutuhan dasar pegawai, sementara tunjangan kinerja, kenaikan pangkat, dan kenaikan berkala berperan sebagai stimulus untuk meningkatkan prestasi dan loyalitas kerja. Selain itu, jaminan sosial seperti BPJS kesehatan dan dana pensiun memberikan rasa aman bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Meskipun demikian, tersedianya berbagai bentuk motivasi tersebut belum tentu secara otomatis menjamin tercapainya kinerja pegawai yang optimal. Efektivitas motivasi sangat bergantung pada persepsi keadilan, ketepatan waktu pemberian, serta kesesuaian antara beban kerja dan imbalan yang diterima pegawai. Oleh karena itu, kondisi motivasi pegawai ini perlu dianalisis lebih lanjut untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kesekretariat DPRD Kota Jambi.

Pada hasil penelitian lain menunjukkan inkonsistensi yang perlu dipecahkan : studi di Sekretariat DPRD Kabupaten Toraja Utara menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Saruran dkk.), sementara penelitian di Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru menemukan hasil yang kontradiktif, di mana Disiplin Kerja berpengaruh positif,

tetapi Motivasi Kinerja justru tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Meliana dkk, 2023). Perbedaan hasil temuan empiris ini, terutama mengenai variabel Motivasi, menggarisbawahi perlunya pengujian ulang yang komprehensif di lokasi spesifik Sekretariat DPRD Kota Jambi.

Oleh karena itu, adanya Kesenjangan Kinerja Pegawai yang diduga belum optimal, ditambah dengan perlunya verifikasi empiris mengenai pengaruh kolektif dari faktor-faktor dominan MSDM terutama dengan melihat hasil yang tidak konsisten dari studi terdahulu dan dinamika SDM internal menjadikan penelitian ini sangat relevan dan mendesak. Model penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali temuan terdahulu di Jambi sambil melengkapi variabel penelitian dengan menyertakan lingkungan kerja fisik kedalam analisis regresi linier berganda, yang diharapkan dapat memberikan kerangka analisis yang lebih utuh dan relevan dengan kondisi terbaru instansi.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahan untuk mencapai kesuksesan. Adapun lingkungan kerja fisik yang dimiliki Kesekretariat DPRD Kota Jambi sebagai berikut :

Tabel 1.3

Kondisi Lingkungan Sekretariat DPRD Kota Jambi Tahun 2025

No	Jenis Sarana dan Prasana	Jumlah	Kondisi 2025		
			Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat
1	Gedung paripurna	1	1	_	_
2	Ruang rapat	7	4	2	1
3	Ruang kerja per bagian	6	6	_	_
4	Meja	350	300	25	25
5	Kursi	400	300	50	50
6	Lampu	1.200	800	250	150
7	Wc	15	10	4	1
8	Komputer	105	90	10	5
9	Printer	40	35	5	_
10	Kulkas	12	10	2	_
11	Dispenser	15	12	3	_
12	Ac	45	40	5	_
13	Lemari arsip	16	15	1	_
14	Cctv	8	8	_	_
15	Wifi	4	4	_	_

Sumber : Kantor Sekretariat DPRD Kota Jambi Tahun 2026

Berdasarkan Pada Tabel 1.3 diketahui bahwa kondisi sarana dan prasarana pada Sekretariat DPRD Kota Jambi Pada Tahun 2025 ada beberapa peralatan kerja yang kurang baik. Kategori kurang baik disini masih bisa di gunakan dan dipakai.

Menurut Sedarmayanti definisi lingkungan kerja adalah Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kinerja merupakan hasil atau output dari suatu pekerjaan, baik secara kuantitas maupun kualitas, yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja Pegawai menjadi indikator utama keberhasilan organisasi karena mencerminkan sejauh mana fungsi dan tugas dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Dalam konteks sumber daya manusia, kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013).

Definisi serupa juga dikemukakan oleh para ahli lain. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika (Rivai, 2012). Penilaian kinerja berfungsi sebagai alat untuk mengevaluasi sejauh mana pegawai telah memenuhi standar yang ditetapkan, sehingga dapat menjadi dasar untuk pengambilan keputusan di bidang pengembangan dan kompensasi pegawai (Riyadi, 2011).

Sebagai bagian dari upaya optimalisasi peran kesekretariatan, pengukuran kinerja secara kuantitas dan kualitas menjadi indikator penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Adapun gambaran menyeluruh mengenai capaian kinerja operasional pada Sekretariat DPRD Kota Jambi untuk periode tahun 2021 hingga 2025 dapat dicermati melalui rincian data pada tabel 1.4 berikut:

Tabel 1.4

Indikator Kinerja Sekretariat DPRD Kota Jambi Tahun 2021-2025

Tahun	No	Indikator Kinerja Utama	Target (%)	Realisasi (%)	Rasio (%)
2021	1	Tingkat Realisasi Penetapan Ranperda	100	80	80
	2	Tingkat Pelaksanaan Pembahasan Anggaran	100	100	100
	3	Tingkat Pelaksanaan Rapat-rapat Paripurna dan Badan Musyawarah	100	80	80
	4	Tingkat Pelaksanaan Kegiatan Reses dan Turun Lapangan	100	100	100
	5	Tingkat Pelaksanaan Konsultasi, Studi Banding, Kunjungan Kerja dan Bimbingan Teknis Pimpinan dan Anggota DPRD	100	100	100
	6	Tingkat Penyebarluasan Kegiatan DPRD	100	100	100
	7	Tingkat Penerimanaan Tamu Kunjungan DPRD	100	100	100
	8	Tingkat Ketersediaan Pakaian Dinas dan Atribut Anggota DPRD	100	100	100
Rata - rata					**95%**
2022	1	Tingkat Realisasi Penetapan Ranperda	100	85	85
	2	Tingkat Pelaksanaan Pembahasan Anggaran	100	100	100
	3	Tingkat Pelaksanaan Rapat-rapat Paripurna dan Badan Musyawarah	100	100	100
	4	Tingkat Pelaksanaan Kegiatan Reses dan Turun Lapangan	100	100	100
	5	Tingkat Pelaksanaan Konsultasi, Studi Banding, Kunjungan Kerja dan Bimbingan Teknis Pimpinan dan Anggota DPRD	100	100	100
	6	Tingkat Penyebarluasan Kegiatan DPRD	100	100	100
	7	Tingkat Penerimanaan Tamu Kunjungan DPRD	100	100	100
	8	Tingkat Ketersediaan Pakaian Dinas dan Atribut Anggota DPRD	100	100	100
Rata - rata					**98,12%**
2023	1	Tingkat Realisasi Penetapan Ranperda	100	90	90
	2	Tingkat Pelaksanaan Pembahasan Anggaran	100	100	100
	3	Tingkat Pelaksanaan Rapat-rapat Paripurna dan Badan Musyawarah	100	90	90
	4	Tingkat Pelaksanaan Kegiatan Reses dan Turun Lapangan	100	100	100
	5	Tingkat Pelaksanaan Konsultasi, Studi Banding, Kunjungan Kerja dan Bimbingan Teknis Pimpinan dan Anggota DPRD	100	100	100
	6	Tingkat Penyebarluasan Kegiatan DPRD	100	100	100
	7	Tingkat Penerimanaan Tamu Kunjungan DPRD	100	100	100
	8	Tingkat Ketersediaan Pakaian Dinas dan Atribut Anggota DPRD	100	100	100
Rata - rata					**97,5%**

2024	1	Tingkat Realisasi Penetapan Ranperda	100	85	85
	2	Tingkat Pelaksanaan Pembahasan Anggaran	100	100	100
	3	Tingkat Pelaksanaan Rapat-rapat Paripurna dan Badan Musyawarah	100	85	85
	4	Tingkat Pelaksanaan Kegiatan Reses dan Turun Lapangan	100	100	100
	5	Tingkat Pelaksanaan Konsultasi, Studi Banding, Kunjungan Kerja dan Bimbingan Teknis Pimpinan dan Anggota DPRD	100	100	100
	6	Tingkat Penyebarluasan Kegiatan DPRD	100	100	100
	7	Tingkat Penerimanaan Tamu Kunjungan DPRD	100	100	100
	8	Tingkat Ketersediaan Pakaian Dinas dan Atribut Anggota DPRD	100	100	100
Rata - rata					**96,25%**
2025	1	Tingkat Realisasi Penetapan Ranperda	100	90	90
	2	Tingkat Pelaksanaan Pembahasan Anggaran	100	100	100
	3	Tingkat Pelaksanaan Rapat-rapat Paripurna dan Badan Musyawarah	100	100	100
	4	Tingkat Pelaksanaan Kegiatan Reses dan Turun Lapangan	100	90	90
	5	Tingkat Pelaksanaan Konsultasi, Studi Banding, Kunjungan Kerja dan Bimbingan Teknis Pimpinan dan Anggota DPRD	100	100	100
	6	Tingkat Penyebarluasan Kegiatan DPRD	100	100	100
	7	Tingkat Penerimanaan Tamu Kunjungan DPRD	100	100	100
	8	Tingkat Ketersediaan Pakaian Dinas dan Atribut Anggota DPRD	100	100	100
Rata - rata					**97,5%**
Rata – rata Selama 5 Tahun = 2021+2022+2023+2024+2025					**96,87%**

Sumber: Data diolah oleh penulis (2026)

Berdasarkan Tabel 1.4 Dapat di ketahui bahwa indikator kinerja utama pada Sekretariat DPRD Kota Jambi di mana target dan realisanya dan intervalnya cukup tinggi. Dimana dari keseluruhan rata rata realisasi capaian indikator kinerja utama pada Sekretariat DPRD Kota Jambi dalam lima tahun dengan pencapaian 96,87%

Bedasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang di tuangkan dalam bentuk proposal skripsi dengan judul **"Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Jambi".**

1.2. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah adalahtahapan awal penelitian untuk mengenali, menemukan, dan membayangkan berbagai gambaran antara harapan dan kenyataan (fenomena). Proses ini bertujuan memetakan masalah secara sistematis agar penelitian lebih terarah, spesifik, dan dapat diukur, biasanya disajikan dalam bentuk poin-poin.

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

1. Jumlah Pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi fluktuatif, dari 44 orang (2021) turun menjadi 36 orang (2023) lalu melonjak menjadi 177 orang (2025), seharusnya mendukung peningkatan kinerja namun berpotensi menimbulkan kesenjangan koordinasi dan beban kerja.
2. Berbagai bentuk motivasi ekstrinsik seperti gaji, tunjangan kinerja (TPP), BPJS kesehatan, dan kenaikan pangkat tersedia, namun belum menjamin kinerja optimal karena persepsi keadilan dan kesesuaian imbalan dengan tanggung jawab.
3. Kondisi lingkungan kerja fisik cukup kondusif dengan gedung paripurna lengkap, 6 ruang kerja per bagian baik, dan fasilitas seperti CCTV serta WiFi memadai, tetapi masih ada kerusakan ringan-berat pada meja (50 rusak), kursi (100 rusak), komputer (15 rusak), AC (5 rusak), dan WC (5 rusak), yang berpotensi mengganggu produktivitas.
4. Kinerja pegawai diduga belum mencapai level superior meskipun ada peningkatan SDM drastis, terutama dengan inkonsistensi hasil penelitian

terdahulu tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja di instansi serupa.

1.3. Rumusan Masalah

Rumusan masalah adalah penjabaran inti permasalahan dalam penelitian atau karya ilmiah yang dikemas dalam kalimat tanya yang singkat, padat, dan jelas. Ini merupakan fokus utama yang membatasi ruang lingkup penelitian, menentukan tujuan, serta memandu metode penelitian yang digunakan. Adapun rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Jambi secara simultan?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Jambi secara parsial?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian adalah pernyataan deklaratif yang memuaskan apa yang ingin dicapai, ditemukan, atau diselesaikan dalam sebuah penelitian. Tujuannya adalah menjawab permasalahan secara spesifik, memberikan arah penelitian, serta menguji, mengembangkan, atau menemukan pengetahuan baru. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Jambi.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Sekretariat DPRD Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Jambi secara simultan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai secara parsial pada Sekretariat DPRD Kota Jambi secara parsial

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah kontribusi positif atau kegunaan hasil penelitian yang dipecah menjadi manfaat teoritis (pengembangan ilmu pengetahuan) dan praktis (pemecahan masalah nyata)

1. Manfaat secara Teoritis: Penelitian ini bertujuan untuk memperkaya literatur Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sektor publik dengan memberikan bukti empiris mengenai model kausalitas antara Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil dari analisis ini akan memberikan validasi teoretis yang kuat dan data pembanding baru, khususnya bagi penelitian yang berfokus pada kinerja di lingkungan lembaga legislatif daerah.
2. Manfaat Praktis: Penelitian ini ditujukan langsung kepada Sekretariat DPRD Kota Jambi, yaitu menyediakan rekomendasi kebijakan yang berbasis data

(*evidence-based policy*) bagi pimpinan instansi. Data yang diperoleh akan membantu mengidentifikasi variabel mana yang paling dominan memengaruhi kinerja, sehingga program peningkatan kinerja dapat difokuskan, alokasi sumber daya menjadi lebih efisien, dan efektivitas dukungan layanan Sekretariat kepada anggota dewan dapat meningkat.

3. Manfaat Akademis**:** Menyediakan data dan hasil penelitian empiris yang kredibel sebagai bahan perbandingan, landasan teoretis, dan acuan bagi peneliti-peneliti berikutnya yang ingin mengembangkan penelitian sejenis, baik di lingkungan pemerintahan (DPRD) maupun organisasi publik lainnya