

**KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Dalam Menempuh Derajat
Sarjana S-1 Administrasi Publik**



Oleh:

FADHILA GALOEH RAHMAH

NIM. 07011182126009

**JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

INDRALAYA 2025

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD PROVINSI SUMATERA SELATAN

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan dalam Menempuh Derajat
Sarjana S-1 Administrasi Publik**

Oleh :

FADHILA GALOEH RAHMAH

NIM.07011182126009

Pembimbing

Tanda Tangan

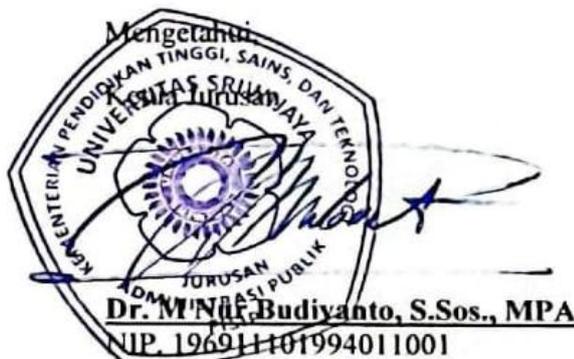
Tanggal

Dr. Raniasa Putra, S.IP., M.Si
NIP. 197805122002121000



08 / 2025
03

Mengetahui



Dr. M'Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

“KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD PROVINSI SUMATERA SELATAN”

SKRIPSI

Oleh :

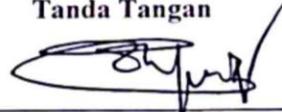
Fadhila Galoeh Rahmah
NIM.07011182126009

Telah dipertahankan di depan penguji
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat
Pada tanggal 20 Maret 2025

Pembimbing :

I. Dr. Raniasa Putra, S.IP, M.Si
NIP. 197805122002121000

Tanda Tangan



Penguji :

Riza Adelia Suryani, S.Sos., M.Si
NIP.198902222023212044

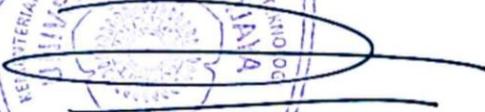
Tanda Tangan



Rahmat Rafinzar, S.IP., M.AP
NIP.199705052024061001



Mengetahui,

Dekan FISIP UNSRI,

Prof. Dr. Alfutri, M.Si
NIP.196601221990031004

Ketua Jurusan
Ilmu Administrasi Publik,

Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fadhila Galoeh Rahmah
NIM : 07011182126009
Fakultas/Jurusan : FISIP/Administrasi Publik

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul **“Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan”** ini adalah sebenar-benarnya karya saya sendiri dan dalam penyusunannya saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan yang tidak sesuai keilmuan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi. Apabila dikemudian hari, terdapat pelanggaran yang ditemukan dalam skripsi ini dan/atau terhadap pengaduan dari pihak lain terhadap keaslian karya ini, saya bersedia menanggung sanksi yang ditetapkan kepada saya.

Demikianlah surat pernyataan orisinalitas ini yang dibuat secara sadar dan tanpa ada sedikitpun paksaan dari pihak lain.

Palembang,
Yang m



Fadhila Galoeh Rahmah
NIM. 07011182126009

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

وَلَمَّنْ صَبَرَ وَعَفَرَ إِنَّ ذَلِكَ لَمِنْ عَزْمِ الْأُمُورِ

“Tetapi orang yang bersabar dan memaafkan, sesungguhnya (perbuatan) yang demikian itu termasuk hal-hal yang diutamakan.”

(QS. Asy-Syura : 43)

“Dari terbentur, terbentur, terbentur, kemudian terbentuk”

(Tan Malaka)

Persembahan

Skripsi ini penulis persembahkan untuk kedua orang tua penulis, papa Suhartanto, SE dan mama R.A. Amalia Dapunta Mj yang senantiasa memberikan dukungan baik moral maupun material. Serta selalu memberikan doa setiap harinya untuk penulis sampai pada hari ini penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi, kasih sayang yang tidak dapat bisa penulis balas semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan dan menjaga mama dan papa.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan dengan menggunakan teori kinerja menurut Mangkunegara (2017) yang mencakup empat dimensi: kualitas kerja, kuantitas kerja, dapat diandalkan, dan sikap. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai secara keseluruhan sudah cukup baik, meskipun terdapat variasi signifikan antar individu. Aspek kualitas kerja menunjukkan ada keselarasan antara teori dengan praktik di lapangan, meski inovasi kerja masih perlu ditingkatkan. Keterlambatan dalam penyelesaian tugas menunjukkan perlunya perbaikan dalam manajemen waktu. Penelitian ini juga mengindikasikan tantangan dalam pengelolaan tugas dan prioritas, yang memengaruhi efektivitas kinerja pegawai. Temuan ini memberikan wawasan yang berharga untuk pengembangan kebijakan sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan. Oleh karena itu, direkomendasikan akan perlunya program pelatihan yang berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi pegawai, penerapan sistem penghargaan untuk mendorong kinerja yang baik, serta peningkatan pengawasan dan evaluasi berkala untuk memastikan bahwa standar kinerja dapat dipenuhi. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan kinerja pegawai dapat lebih optimal dan efektif dalam memenuhi tuntutan tugas mereka.

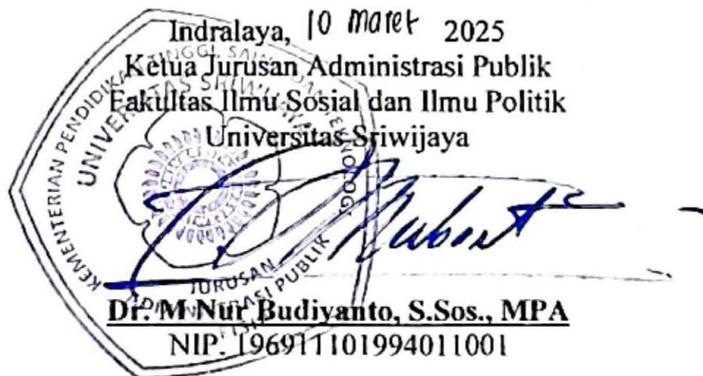
Kata kunci: Kinerja pegawai, Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan

Pembimbing



Dr. Raniasa Putra, S.IP., M.Si
NIP. 197805123002121000

Indralaya, 10 Maret 2025
Ketua Jurusan Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sriwijaya



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

ABSTRACT

This research aims to analyze employee performance at the Secretariat of the Regional People's Representative Council (DPRD) of South Sumatra Province using Mangkunegara's (2017) performance theory, which includes four dimensions: quality of work, quantity of work, reliability, and attitude. The research method used is a qualitative approach with data collection techniques including interviews, observation, and documentation. The results indicate that overall employee performance is reasonably good, although there is significant variation among individuals. The quality of work aspect shows alignment between theory and practice in the field, though work innovation still needs improvement. Delays in task completion indicate the need for improvements in time management. This research also indicates challenges in task and priority management, which affect the effectiveness of employee performance. These findings provide valuable insights for the development of human resource policies in a governmental environment. Therefore, it is recommended that there be continuous training programs to improve employee competence, the implementation of a reward system to encourage good performance, and increased supervision and regular evaluation to ensure that performance standards are met. With these measures, it is expected that employee performance can be more optimal and effective in fulfilling their job demands.

Keywords: *Employee performance, Secretariat of the Regional People's Representative Council of South Sumatra Province*

Pembimbing



Dr. Raniasa Putra, S.IP., M.Si
NIP. 197805122002121000

Indralaya, 10 Maret 2025
Ketua Jurusan Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sriwijaya



Dr. M. Nur Budivanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah SWT Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, puja dan puji syukur kita haturkan atas berkat dan rahmatnya yang melimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan”. Maksud dan tujuan penulisan proposal penelitian ini ialah untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Strata 1 (S-1) guna memperoleh gelar Sarjana Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.

Dalam penyusunan skripsi ini tidak sedikit penulis mendapatkan sumbangan, dukungan, dan bimbingan baik langsung maupun tidak langsung dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini, khususnya kepada:

1. Papa Suhartanto, SE cinta pertama penulis, seseorang yang sangat berharga dihidup penulis. Seseorang yang selalu menjadi penyemangat di hidup penulis dan sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia, papa yang tiada hentinya memberikan motivasi dan material. Terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis, terimakasih untuk semua do'a dan dukungan papa sehingga penulis berada dititik ini, semoga papa selalu sehat dan hiduplah lebih lama lagi pa karena papa harus selalu ada disetiap perjalanan dan pencapaian hidup penulis.
2. Mama R.A Amalia Dapunta Mj pintu surgaku, wanita hebat yang telah melahirkan, membesarkan penulis hingga saat ini. Terimakasih atas semua limpahan do'a yang tak berkesudahan untuk hidup penulis, mama yang selalu memberikan kasih sayang, dukungan dan juga motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Walaupun sering bertengkar satu sama lain, namun ketahuilah mama yang selalu ada di setiap proses penulis. Semoga mama selalu diberikan kesehatan dan dipanjangkan umurnya aamiin.
3. Kakak laki-laki penulis Ahmad Dhanny Al Ghazali dan adik perempuan penulis Ayu Husna Ramadhina yang selalu ada didalam senang maupun susah, terimakasih sudah ikut serta dalam proses penyusunan skripsi penulis. Terimakasih sudah membantu dan memberi semangat yang selalu diberikan untuk penulis, tumbuhlah menjadi lebih baik kakak dan adikku.
4. Bapak Prof. Taufiq Marwa selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Prof. Dr. Alfitri, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
6. Bapak Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA selaku Ketua Jurusan Administrasi Publik
7. Bapak Dr. Raniasa Putra, S.IP., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah sabar dan membantu penulis dalam meluangkan waktu, pikiran dan masukan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

8. Seluruh Staf dan Dosen Jurusan Administrai Publik yang telah memberikan ilmu dan wawasan kepada penulis.
9. Seluruh Pegawai dan Staff Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan yang telah membantu dan memberi masukan kepada penulis.
10. Seluruh teman-teman seperjuangan jurusan administrasi publik angkatan 2021, terima kasih atas kebersamaan, bantuan, dan motivasi selama ini.
11. Dan yang terakhir kepada diri sendiri, Fadhila Galoeh Rahmah. Terimakasih sudah bertahan sejauh ini, terimakasih tetap memilih berusaha sampai pada titik ini, walau sering kali merasa putus asa atas apa yang diusahakan dan belum berhasil. Namun, terimakasih tetap menjadi manusia yang selalu mau berusaha dan tidak lelah untuk mencoba, terimakasih karena tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaikannya sebaik dan semaksimal mungkin.

Dengan segala kerendahan hati, penulis berhadap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan dan bisa dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya. Kritik dan saran yang bersifat membangun dan bertujuan untuk perbaikan skripsi ini sangat penulis harapkan sehingga skripsi ini menjadi lebih baik.

Palembang, 10 Maret 2025
Penulis,

Fadhila Galoeh Rahmah
NIM. 07011182126009

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
DAFTAR ISTILAH DAN SINGKATAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.4.1 Manfaat Teoritis	8
1.4.2 Manfaat Praktis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
2.1 Landasan Teori	Error! Bookmark not defined.
2.1.1 Definisi kinerja	Error! Bookmark not defined.
2.1.2 Manajemen Kinerja	Error! Bookmark not defined.
2.1.3 Pengukuran Kinerja	Error! Bookmark not defined.
2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	Error! Bookmark not defined.
2.1.5 Definisi Pegawai	Error! Bookmark not defined.
2.2 Teori-Teori Kinerja	Error! Bookmark not defined.
2.3 Teori yang Digunakan	Error! Bookmark not defined.
2.4 Penelitian Terdahulu	20

2.5 Kerangka Pemikiran.....	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
3.1 Desain Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.2 Definisi Konsep.....	Error! Bookmark not defined.
3.2.1 Definisi Kinerja.....	Error! Bookmark not defined.
3.2.2 Definisi Pegawai	Error! Bookmark not defined.
3.2.3 Definisi Kinerja Pegawai	Error! Bookmark not defined.
3.3 Fokus Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.4 Jenis dan Sumber Data	Error! Bookmark not defined.
3.5 Teknik Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
3.6 Teknik Analisis Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.7 Teknik Keabsahan Data	Error! Bookmark not defined.
3.8 Informan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.9 Jadwal Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.10 Sistematika Penulisan.....	Error! Bookmark not defined.
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
4.1 Gambaran Umum Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan	Error! Bookmark not defined.
4.2 Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.2.1 Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan..	47
4.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan	120
4.3 Pembahasan.....	Error! Bookmark not defined.
4.3.1 Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan..	126
4.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.....	155
BAB V PENUTUP.....	Error! Bookmark not defined.
5.1 Kesimpulan.....	Error! Bookmark not defined.
5.2 Saran.....	Error! Bookmark not defined.
5.2.1 Saran Teoritis	162
5.2.2 Praktis Praktis	163
DAFTAR PUSTAKA.....	164
LAMPIRAN.....	165

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah 2024-2026.....	3
Tabel 2 Tingkat Pendidikan Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.....	5
Tabel 3 Penelitian Terdahulu	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4 Fokus Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 5 Informan Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 6 Jadwal Penelitian	Error! Bookmark not defined.
Tabel 7 PNS Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan Berdasarkan Golongan (s.d.bulan Desember 2022)	Error! Bookmark not defined.
Tabel 8 PNS Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan Berdasarkan Tingkat Pendidikan (s.d.bulan Desember 2022)	Error! Bookmark not defined.
Tabel 9 Matriks Hasil Penelitian Aspek Kualitas Kerja pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 10 Matriks Hasil Penelitian Aspek Kuantitas Kerja pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 11 Matriks Hasil Penelitian Aspek Dapat Tidaknya Diandalkan pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan	101
Tabel 12 Matriks Hasil Penelitian Aspek Sikap pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 13 Matriks Hasil Penelitian Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan ...	Error! Bookmark not defined.
Tabel 14 Matriks Pembahasan Aspek Kualitas Kerja pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 15 Matriks Pembahasan Aspek Kuantitas Kerja pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 16 Matriks Pembahasan Aspek Dapat Tidaknya Diandalkan pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.....	146
Tabel 17 Matriks Pembahasan Aspek Sikap pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 18 Matriks Pembahasan Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Sampel Absensi Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.....	4
Gambar 2 Kerangka Pemikiran.....	29
Gambar 3 Komponen Analisis Data Miles dan Huberman	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4 Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan ...	Error! Bookmark not defined.
Gambar 5 Keputusan Gubernur Sumatera Selatan Nomor : 215/KPTS/VII/2024	52
Gambar 6 Absensi Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan	53
Gambar 7 Surat Teguran Keterlambatan Kehadiran Pegawai	54
Gambar 8 Penempatan Pegawai Ditinjau dari Daftar Hadir Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan	58
Gambar 9 Aplikasi E-Kinerja	62
Gambar 10 Contoh Pembagian Tugas Pegawai.....	76
Gambar 11 Pohon Kinerja Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan	Error! Bookmark not defined.
Gambar 12 Sasaran Kinerja Pegawai.....	84
Gambar 13 Fasilitas Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.....	92
Gambar 14 Laporan Penilaian SKP Periode Desember Tahun 2024	96
Gambar 15 Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai.....	99
Gambar 16 Dokumentasi Bimbingan Teknik Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.....	112

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara	166
Lampiran 2 Pedoman Observasi	170
Lampiran 3 Surat Izin Penelitian	177
Lampiran 4 Surat Balasan Izin Penelitian.....	178
Lampiran 5 SK Pembimbing Skripsi	179
Lampiran 6 Kartu Bimbingan Seminar Usulan Skripsi	181
Lampiran 7 Lembar Perbaikan Seminar Proposal Skripsi.....	183
Lampiran 8 Kartu Bimbingan Skripsi.....	184
Lampiran 9 Lembar Perbaikan Skripsi	185
Lampiran 10 Dokumentasi Wawancara.....	187

DAFTAR ISTILAH DAN SINGKATAN

1. DPRD : Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
2. FGD : *Focus Group Discussion*
3. PNS : Pegawai Negeri Sipil
4. ASN : Aparatur Sipil Negara
5. SLTA : Sekolah Lanjutan Tingkat Atas
6. SDM : Sumber Daya Manusia
7. IQ : *Intelligence Quotient*
8. DOI : *Digital Object Identifier*
9. PPPK : Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja
10. Bimtek : Bimbingan Teknis
11. OPD : Organisasi Perangkat Daerah
12. SKP : Sasaran Kinerja Pegawai
13. RENSTRA : Rencana Strategis

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan tempat di mana orang berkumpul, bekerja secara sistematis dan terencana untuk mencapai tujuan dengan efisien. Setiap organisasi pula memiliki tujuan yang ingin dicapai dan melakukan berbagai kegiatan, pembagian tugas didasarkan pada kemampuan pegawai untuk mencapai tujuan tersebut. Keberhasilan organisasi, baik pemerintah maupun swasta, tergantung pada pencapaian tujuan yang direncanakan. Keterlibatan sumber daya manusia sangat penting dalam organisasi karena tanpa adanya sumber daya maka organisasi tidak akan dapat mencapai tujuannya karena dalam organisasi manusia merupakan unsur terpenting.

Kinerja pegawai dianggap penting dalam organisasi karena sangat berpengaruh langsung terhadap pencapaian tujuan, semakin efektif kinerja pegawai maka semakin mudah pula organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebaliknya, jika kinerja pegawai rendah, organisasi akan kesulitan dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu agar organisasi dapat berkembang secara maksimal maka kualitas kinerja pegawai harus dijaga dengan baik.

Kinerja pegawai dapat diukur melalui beberapa indikator kinerja yang digunakan sebagai tolok ukur dalam menilai kinerja seseorang, organisasi dapat melihat sejauh mana kinerja pegawai, memberikan *feedback*, mendorong perbaikan kinerja, dan pengambilan keputusan demi memiliki SDM yang berkualitas dan kompetitif dengan pengukuran kinerja pegawai. Tingkat efektivitas

pemerintahan saat ini menjadi sorotan publik. Hal ini disebabkan oleh banyaknya laporan mengenai kinerja pegawai yang kurang memuaskan di berbagai instansi pemerintah. Akibatnya, masyarakat mendesak pemerintah untuk beroperasi secara transparan, kompeten, dan mempunyai tata kelola yang efektif.

Berdasarkan dengan Peraturan Menteri PANRB No. 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN, seorang pegawai, yang terdiri dari PNS dan PPPK, adalah individu yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diberi tanggung jawab dalam jabatan pemerintahan berdasarkan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, ASN, baik PNS maupun PPPK, adalah mereka yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan pemerintahan sesuai dengan hukum yang berlaku.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan yang memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, dengan tugas utama meliputi pengawasan, penganggaran, dan pembuatan peraturan daerah. Kinerja pegawai pada sub-sub bagian di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan dinilai secara berkala oleh setiap kepala bagian masing-masing. Proses penilaian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas dan efisiensi kerja pegawai, serta untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan. Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan memiliki target untuk mencapai pelayanan prima dalam rangka mendukung tugas serta fungsi DPRD selama periode 2024-2026

Tabel 1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah 2024-2026

NO.	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE		
					(6)	(7)	(8)
1.	Pelayanan prima dalam mendukung tugas dan fungsi DPRD	- Tingkat kepuasan anggota DPRD terhadap pelayanan Sekretariat DPRD	Meningkatnya kualitas pelayanan kebutuhan administrasi DPRD	Persentase pemenuhan layanan kinerja perangkat daerah	100%	100%	100%
				Persentase pertanggungjawaban keuangan sesuai standar akuntansi Pemerintah Daerah	100%	100%	100%
			Terpenuhinya kebutuhan penunjang kerja DPRD	Persentase kebutuhan penunjang kerja DPRD yang sesuai standar	100%	100%	100%
		- Tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan Sekretariat DPRD	Ketepatan waktu memfasilitasi kegiatan DPRD	Persentase agenda DPRD yang difasilitasi sesuai jadwal	100%	100%	100%

Sumber : Rancangan Perubahan Rencana Strategis (RENSTRA) Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024-2026 (2024)

Pada Tabel 1 diatas dapat dijelaskan bahwa Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan memiliki tujuan dan sasaran janga menengah pelayanan tahun 2024-2026 dengan target 100% setiap tahunnya. Target pelayanan prima ini berfokus pada peningkatan kualitas layanan administrasi untuk DPRD, pemenuhan kebutuhan pendukung kerja DPRD, serta ketepatan waktu dalam memfasilitasi seluruh kegiatan DPRD.

Permasalahan dalam kinerja pegawai yang terjadi pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan dapat menjadi suatu hambatan dalam penyelenggaraan tugas pokok, tujuan dan sasaran instansi. Adanya permasalahan seperti kurangnya disiplin pegawai, terutama terlihat dari pelanggaran absensi yang menunjukkan rendahnya komitmen karyawan.

Gambar 1 Absensi Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan

DAFTAR HADIR BULANAN PER ORANG
Sekretariat DPRD

NIP / NIK : 1671074705800015
Nama : **FADELA KESUMA DEWI, A.MD**
PIN : 8003317

Periode : 01-10-2024 sd 31-10-2024

TANGGAL KERJA		JAM KERJA			TERLAMBAT	PULANG CEPAT	KET. KETIDAKHADIRAN			DENDA
MASUK	PULANG	MASUK	ISTIRAHAT	PULANG			MASUK	ISTIRAHAT	PULANG	
01-10-24 07:30	01-10-24 16:00	07:49		17:29	00:19	-				
02-10-24 07:30	02-10-24 16:00	08:37		18:06	01:07	-	DL		DL	
03-10-24 07:30	03-10-24 16:00				-	-	DL		DL	
04-10-24 07:30	04-10-24 16:30				-	-	DL		DL	
05-10-24 07:30	05-10-24 16:00				Libur	Libur	DL		DL	
06-10-24 07:30	06-10-24 16:00				Libur	Libur				
07-10-24 07:30	07-10-24 16:00	08:22		18:38	00:52	-				
08-10-24 07:30	08-10-24 16:00	08:27		17:15	00:57	-				
09-10-24 07:30	09-10-24 16:00	08:39		16:08	01:09	-				
10-10-24 07:30	10-10-24 16:00	09:12		16:16	01:42	-	DL		DL	
11-10-24 07:30	11-10-24 16:30	08:53		17:20	01:23	-	DL		DL	
12-10-24 07:30	12-10-24 16:00				Libur	Libur	DL		DL	
13-10-24 07:30	13-10-24 16:00				Libur	Libur				
14-10-24 07:30	14-10-24 16:00	09:03		16:04	01:33	-				
15-10-24 07:30	15-10-24 16:00	09:06		16:06	01:36	-				
16-10-24 07:30	16-10-24 16:00				TK	TK				
17-10-24 07:30	17-10-24 16:00	07:05		16:11	-	-				
18-10-24 07:30	18-10-24 16:30	09:21		16:30	01:51	-				
19-10-24 07:30	19-10-24 16:00				Libur	Libur				
20-10-24 07:30	20-10-24 16:00				Libur	Libur				
21-10-24 07:30	21-10-24 16:00	08:02		16:21	00:32	-				
22-10-24 07:30	22-10-24 16:00				-	-	Sakit		Sakit	
23-10-24 07:30	23-10-24 16:00				-	-	Sakit		Sakit	
24-10-24 07:30	24-10-24 16:00				-	-	Sakit		Sakit	
25-10-24 07:30	25-10-24 16:30	07:32		16:33	00:02	-				
26-10-24 07:30	26-10-24 16:00				Libur	Libur				
27-10-24 07:30	27-10-24 16:00				Libur	Libur				
28-10-24 07:30	28-10-24 16:00	07:50		16:05	00:20	-				
29-10-24 07:30	29-10-24 16:00	07:54		16:03	00:24	-				
30-10-24 07:30	30-10-24 16:00	07:50			00:20	TK				
31-10-24 07:30	31-10-24 16:00	08:03		16:14	00:33	-				

Keterangan :
 Jumlah Hari Kerja : 23 hari
 Jumlah Hari Terlambat : 880 menit
 Jumlah Hari Pulang Cepat : 0 menit
 Jumlah Tanpa Keterangan Masuk : 1 hari
 Jumlah Tanpa Keterangan Pulang : 2 hari
 Jumlah Hari Terlambat : 16 hari
 Jumlah Hari Pulang Cepat : hari

Sumber : Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan (2025)

Berdasarkan data yang ada pada sample ini, dapat diketahui bahwa masih ditemukan pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal dari jam kerja yang sudah ditentukan oleh instansi. Dalam hal ini, pegawai diharapkan patuh pada peraturan yang ada namun masih banyak yang melanggar, seperti datang telat atau pulang lebih awal. Banyak juga yang sibuk dengan urusan pribadi saat seharusnya

bekerja, hal ini membuat produktivitas dan efisiensi kerja terganggu seta menyebabkan kinerja menjadi kurang efektif. Penting bagi setiap pegawai untuk memperbaiki disiplin kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Kendala selanjutnya, masih rendahnya kemampuan pegawai terhadap penguasaan pekerjaan, beberapa dari pegawai masih mengalami kebingungan dalam melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan komputer. Tabel dibawah ini akan menguraikan tingkat Pendidikan pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.

Tabel 2 Tingkat Pendidikan Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan

No	PNS Per Bagian	S2	S1	D3	SMA	Honorer
1.	Bagian Umum	10	8	-	8	123
2.	Bagian Persidangan	14	10	-	2	24
3.	Bagian Keuangan	7	8	-	-	22
4.	Bagian Humas dan Protokol	9	12	2	3	55

Sumber : Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan (2024)

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa latar belakang pendidikan pegawai masih belum cukup atau sesuai untuk mendukung tugas-tugas yang berhubungan dengan teknologi. Kekurangan ini bisa menyebabkan turunnya produktivitas dan kualitas pekerjaan, karena pegawai tidak memiliki pengetahuan atau kemampuan yang cukup untuk menggunakan teknologi dengan maksimal. Selain itu, kondisi ini juga dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan pegawai

yang merasa kurang siap menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin mengandalkan teknologi. Melalui pembinaan, pendidikan, dan pelatihan, pegawai diharapkan memiliki kompetensi yang memadai untuk memahami tugas dan tanggung jawabnya, serta mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Program pembinaan ini juga bertujuan untuk mencegah kesalahan dalam pekerjaan dan meningkatkan keterampilan pegawai secara keseluruhan.

Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan pula masih sering mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas yang diakibatkan dengan adanya tugas tugas yang saling bertabrakan, yang mana permasalahan ini didukung dengan hasil wawancara dengan informan ES selaku Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) bahwa keterlambatan dalam penyelesaian tugas masih sering terjadi, dengan penyebab utamanya seperti adanya tugas lain yang memiliki tenggat waktu lebih cepat atau dianggap lebih penting. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai perlu mengatur prioritas tugas, dan kadang tugas yang seharusnya didahulukan harus ditunda untuk memenuhi tenggat waktu yang lebih mendesak.

Masalah selanjutnya yaitu adanya tantangan dalam menghadapi pelayanan publik terkait kebutuhan masyarakat, didukung oleh hasil wawacara dengan informan RN selaku Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan dapat diketahui bahwa tantangan Sekretariat DPRD dalam memenuhi kebutuhan masyarakat masih sering terjadi, khususnya terkait pelayanan publik. Sekretariat DPRD berfungsi untuk melayani aspirasi masyarakat melalui demonstrasi dan permohonan, mendengarkan dan merespons kebutuhan serta keluhan masyarakat.

Permasalahan selanjutnya yaitu adanya pegawai yang terlihat masih tidak patuh pada prosedur yang diterapkan instansi karena kurangnya kesadaran pegawai. sebagian pegawai terlihat kurang memahami pentingnya SOP dalam memastikan kualitas dan konsistensi kerja, sehingga mereka cenderung mengabaikan aturan yang telah ditetapkan. Yang mana hal ini dapat mengakibatkan ketidaksesuaian dalam pelaksanaan tugas karena kepatuhan individu merupakan faktor kunci dalam keberhasilan instansi.

Penelitian mengenai kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan merupakan penelitian yang sangat penting karena bisa memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas dan efisiensi dalam pelayanan publik. Sehingga dengan memahami hal-hal seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, dan motivasi pegawai, penelitian ini dapat membantu organisasi dalam menyusun kebijakan sumber daya manusia yang lebih baik dan strategi pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai. Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat diketahui bahwa kinerja pegawai sangat penting dan sangat berdampak pada kinerja instansi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan dari permasalahan-permasalahan yang telah diuraikan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan yang dituangkan dalam skripsi dengan judul **“Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan-permasalahan dari latar belakang di atas, maka peneliti dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan?
2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.
2. Untuk Mengetahui faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini, maka dari itu hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi dan referensi mengenai penelitian kinerja pegawai pada masa yang akan datang.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai sarana dalam menerapkan segala teori dan ilmu yang penulis peroleh selama masa perkuliahan serta sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar sarjana.

2. Bagi Instansi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi serta bahan masukan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menjadi referensi bacaan mahasiswa Universitas Sriwijaya khususnya Jurusan Administrasi Publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfansyur, A., & Mariyani. (2020). Seni Mengelola Data : Penerapan Triangulasi Teknik , Sumber Dan Waktu pada Penelitian Pendidikan Sosial. *Historis*, 5(2), 146–150.
- Armstrong, M. and Baron, A. (1998). Performance management - The Realities. London:Institute of Personnel and Development.
- Dharma, S. (2013). Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya, Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Dwiyanto, A., dkk. (2006). Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia. Gajah Mada Univesity Press.
- Gilang, A. F. M., Santoso, R. S., & Rostyaningsih, D. (2024). ANALISIS KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KABUPATEN REMBANG. *Journal of Public Policy and Management Review*, 13(3), 134-147.
- Hansen & Mowen. (2004). Manajemen Biaya. Jakarta: Salemba Empat
- Kusuma, D. M. (2013). Kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di kantor badan kepegawaian daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrasi Negara*, 1(4), 1388-1400.
- Lalong, E. M., & Sidi, P. (2023). Analisis Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Malinau. *Ganaya: Jurnal Ilmu Sosial ...*, 6, 944–958. <https://jayapanguspress.penerbit.org/index.php/ganaya/article/view/2706%0Ahttps://jayapanguspress.penerbit.org/index.php/ganaya/article/download/2706/1213>
- Luthfi, A., Mulyono, S., Suswati, E., & Sulaiman, S. (2023). ANALISIS KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN LOMBOK TIMUR. *SOSIO EDUKASI Jurnal Studi Masyarakat dan Pendidikan*, 7(1), 42-51.
- Maemunah, S., & Pertiwi, W. (2022). ANALISIS KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN KARAWANG. *Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi*, 2(3), 626-639
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.

Rosdakarya.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Manullang, M. (1993) *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta

Margono, S. (2010). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Mariyani, M., Kurnia, A., & Rahmat, B. (2024). Analisis Kinerja Pegawai Di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Tasikmalaya. *JAK PUBLIK (Jurnal ...*, 2, 293–296.

<http://www.administrasiku.com/index.php/jakp/article/view/94%0Ahttp://www.administrasiku.com/index.php/jakp/article/viewFile/94/91>

Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press

Nawawie, I. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika dan Kinerja Organisasi*, Jakarta : Kencana

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara

Rahardjo, M. (2018). Antara Konsep, Proposisi, Teori, Variabel dan Hipotesis dalam Penelitian. *Metode Pembelajaran*, 1. repository.uin-malang.ac.id/2410

Rahayu, R. Y. P. W., & Wikaningtyas, S. U. (2021). Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dprd Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 539–549. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i2.390>

Ruky, A, S. (2004). *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.

Sinambela, Lijan. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Sedarmayanti. (2009). *Sumber daya manusia dan Produktivitas Kinerja*. Bandung: CV.

Mandar Maju.

Sugiyono. (2013). Memahami Penelitian Kualitatif, Bandung : Alfabeta

Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D, (Bandung: Alfabeta,) edisi kedua

Umam, K. (2010). Perilaku Organisasi. Bandung: CV.Pustaka Setia

Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2009 Tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Wibowo, K. Q., Ilmu, F., Politik, I., & Publik, A. (2024). Analisis Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan Sebagaimana Telah Diubah Dengan Undang-. 9(1).

Wijanarko, A. (2020). Analisis Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah. *JI@ P*, 9(1).

Yulianti, L. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dprd Kabupaten Ciamis. *JAK PUBLIK (Jurnal Administrasi & Kebijakan Publik)*, 1(3).