

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Aset penting dalam kegiatan operasional serta pencapaian visi dan misi organisasi salah satunya ada pada pegawai. Pegawai adalah ujung tombak pelaksanaan sebuah pelayanan publik yang diharapkan mampu memberikan pelayanan berkualitas kepada masyarakat. Pegawai sebagai modal utama dalam mengembangkan organisasi, perlu diperhatikan dan memerlukan penanganan yang berbeda dengan faktor lainnya. Oleh karena itu, organisasi harus melakukan pengelolaan pegawai dengan baik guna untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (**Fajrin & Susilo, 2018**). Pendapat yang dikemukakan oleh (**Ginting, 2018**) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi tersebut bersifat *profit-oriented* dan *no profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu ukuran keberhasilan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan organisasi pada periode tertentu.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain meliputi motivasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi (**Suhardi, 2019**). Sedangkan menurut (**Hendrawan & Pradhanawati, 2017**) faktor penentu

kinerja pegawai adalah lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja. Selanjutnya (Candana *et al.*, 2020) menyebutkan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kompetensi dan lingkungan kerja.

Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kota Solok merupakan unsur pemerintahan dibidang perdagangan, bidang perindustrian, koperasi dan UKM yang ada di Kota Solok, Sumatera Barat yang berada di Jl. Syamsu Tulus, Nan Balimo, Tj. Harapan Kota Solok, Sumatera Barat. Salah satu tujuan Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kota Solok adalah mewujudkan koperasi yang berkualitas dan berdaya saing serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia koperasi agar memiliki produktivitas dan kemandirian dalam rangka meningkatkan perekonomian kota. Untuk tercapainya tujuan tersebut, maka dukungan pegawai dengan kinerja tinggi sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Akan tetapi saat ini, kinerja pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kota Solok belum dapat dikatakan optimal.

Penilaian kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kota Solok dapat dilakukan dengan penilaian perilaku kerja dan penilaian perencanaan kerja atau dikenal dengan sasaran kerja pegawai (SKP). Aspek tertentu penilaian kinerja pegawai terdiri dari aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin dan kerja sama. Hasil penilaian kinerja dapat dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu, yaitu: sangat baik (>91), baik (76-90), cukup (61-75), kurang (51-60) dan buruk (<50). Hasil penilaian kinerja dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data penilaian Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kota Solok Periode Tahun 2020-2021**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>Rata-rata Penilaian Kinerja</b>	<b>Keterangan</b>
2020	40	87,10	Baik
2021	40	85,50	Baik

*Sumber: Data Sub Bagian Umum Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kota Solok, 2022*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, menunjukkan bahwa rata-rata penilaian kinerja pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kota Solok di tahun 2021 menurun dari pencapaian sebelumnya. Hal ini membuktikan bahwa terjadi permasalahan pada kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dari hasil wawancara dengan pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kota Solok penurunan ini dapat terjadi karena mutu pegawai dalam melaksanakan tugas kurang baik terlihat dari kesalahan dalam menyusun laporan kerja dan pencapaian dari pelaksanaan program kerja yang belum seluruhnya sesuai dengan target yang telah ditentukan. Beberapa faktor yang diduga disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja pegawai, lingkungan kerja yang kurang kondusif serta rendahnya disiplin kerja pegawai.

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Sutrisno, 2017). Motivasi merupakan kesadaran yang berasal dari dalam diri karyawan untuk tujuan meningkatkan hasil kerja. Dengan motivasi yang tinggi seorang karyawan akan dapat menyelesaikan sesulit apapun pekerjaan yang dibebankan

(Saksono, 2019). Orang yang mempunyai motivasi kerja biasanya termotivasi untuk bekerja melakukan segala yang mereka bisa untuk membuat pekerjaan mereka berkinerja baik dan meningkatkan produktivitas mereka (Hasibuan, 2017).

Berdasarkan wawancara dengan pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kota Solok, terdapat beberapa permasalahan terkait dengan motivasi kerja pegawai, yaitu: (1) masih ditemukan adanya pegawai dalam melaksanakan tugasnya tidak bersungguh-sungguh dan kurang teliti dalam bekerja, (2) masih ditemukan adanya sebagian pegawai pada saat bekerja pegawai sering menunda-nunda pekerjaannya, (3) masih ada sebagian pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal serta adanya pegawai yang keluar masuk kantor pada saat jam kerja, dan (4) Masih ada sebagian pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya.

Selain itu, faktor lingkungan kerja juga diduga mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut (Bahri, 2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan fisik yang nyaman dan aman sungguh berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tidak hanya lingkungan fisik saja tetapi lingkungan non fisik misalnya hubungan kerja dengan rekan kerja dan hubungan kerja dengan atasan yang harmonis berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil survey penulis pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kota Solok pada tanggal 2 November 2022 terkait lingkungan kerja, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.2**  
**Lingkungan Kerja Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kota Solok tahun 2022**

<b>Lingkungan kerja</b>	<b>Indikator</b>	<b>Baik</b>	<b>Tidak Baik</b>
Fisik	1. Gedung perkantoran	35%	65%
	2. Lapangan parker	50%	50%
	3. Sirkulasi udara	40%	60%
	4. Tata letak ruang kerja	30%	70%
	5. Kebersihan	50%	50%
	6. Peralatan kantor	45%	55%
Non Fisik	1. Keamanan kerja	35%	65%
	2. Hubungan sesama rekan kerja	30%	70%
	3. Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan	40%	60%
	4. Suasana kekeluargaan di tempat kerja	45%	55%
	5. Komunikasi antar pegawai	40%	60%
Rata-rata		40%	60%

*Sumber: Hasil Survey Lingkungan Kerja Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kota Solok, 2020*

Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja fisik ataupun lingkungan kerja non fisik masih belum kondusif terlihat dari 40% merasakan lingkungan kerja berada pada kategori baik, sedangkan 60% merasakan lingkungan kerja berada pada kategori tidak baik. Ini juga diperkuat dari hasil wawancara penulis dengan beberapa pegawai terkait lingkungan kerja, dimana tidak kondusifnya lingkungan kerja dapat dilihat dari kondisi tempat kerja yang belum memiliki sirkulasi udara yang baik. Ruangan kerja yang dirasakan terkadang terlalu dingin atau panas sehingga membuat pegawai tidak nyaman saat bekerja. Selain itu, tidak lancarnya komunikasi pegawai dengan atasan yang mengakibatkan terjadinya perdebatan, perselisihan dan atasan yang tidak mau mendengarkan bawahan membuat hubungan kerja tidak terjalin dengan baik.

Lingkungan kerja yang tidak baik merupakan hal yang serius yang harus segera diperbaiki oleh Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kota Solok karena akan berdampak terhadap rendahnya kinerja pegawai.

Faktor disiplin kerja juga diduga mempengaruhi kinerja pegawai dan diposisikan sebagai variabel mediasi (intervening). Disiplin kerja menurut **(Simatupang *et al.*, 2018)** merupakan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik akan berdampak baik bagi kinerja pegawai dalam melakukan tugasnya serta akan berdampak baik juga bagi organisasi tersebut, akan tetapi dengan disiplin kerja yang buruk juga seperti sering terlambatnya dan sering absen pegawai dalam melaksanakan tugas juga akan mengganggu capain perusahaan dalam mencapai target yang telah di tentukan.

Pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kota Solok terdapat beberapa pegawai yang memang masih mempunyai tingkat kedisiplinan yang masih cenderung rendah, ditinjau pada saat jam kerja masih didapati beberapa pegawai yang melanggar peraturan seperti beberapa pegawai didapati ada yang tidak mengikuti apel pagi yang dilaksanakan oleh pihak instansi, serta tingkat kehadiran yang menurun dari ketentuan instansi, dan masih banyak pegawai yang datang terlambat dari bulan Januari-Maret, hal tersebut bisa dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 1.3**  
**Laporan Kehadiran Pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kota Solok tahun 2022 Bulan Januari-Maret 2022**

Bulan	Jumlah Pegawai	Total Hari Kerja	Total Kehadiran Kerja	Total Kehadiran Kerja	Jumlah Keterlambatan Pegawai (Kali)
			Kali	Kali	Kali
Januari	40	24	816	702	65
Februari	40	20	680	556	60
Maret	40	21	714	630	75

*Sumber: Data Sub Bagian Umum Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kota Solok, 2022*

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa dari bulan Januari-Maret 2022 masih didapati pegawai yang terlambat untuk bekerja juga masih cenderung banyak. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa pegawai masih kurang mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya yang cenderung mengabaikan peraturan yang sudah ditetapkan oleh Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kota Solok. Rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai terjadi karena pegawai kurang begitu memperhatikan akan adanya peraturan yang berlaku pada instansi tersebut, serta tidak adanya sanksi yang berat terkait pegawai yang melanggar.

(Mahendra & Sadiartha, 2021) melakukan penelitian dan menemukan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja pegawai terhadap kinerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Surajiyo *et al.*, 2021) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin kondusif lingkungan kerja maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Sebaliknya, semakin tidak kondusif lingkungan kerja maka akan semakin rendah kinerja pegawai. Akan tetapi terdapat perbedaan dengan

penelitian (**Paramarta & Arnawan, 2021**) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian (**Zebua, 2022**) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membuat kinerja pegawai menurun. Diperkuat oleh penelitian (**Candana et al., 2020**) menemukan bahwa adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian lainnya dilakukan oleh (**Ahmad et al., 2022**) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitiannya (**Waskito & Wulandari, 2022**) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (**Hendrawan & Pradhanawati, 2017**) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Apabila disiplin kerja tinggi maka akan meningkatkan kinerja kerja pegawai. Begitu juga sebaliknya apabila tidak efektif disiplin kerja rendah maka rendah juga kinerja pegawai tersebut. Namun, terdapat perbedaan pada penelitian (**Paramarta & Arnawan, 2021**) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi lapangan dan beberapa kajian dari hasil penelitian sebelumnya bahwa kinerja pegawai sebagian besar dipengaruhi motivasi kerja yang rendah, lingkungan kerja yang kurang kondusif dan disiplin



kerja yang rendah, maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Solok”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya:

1. Belum optimalnya capaian kinerja pegawai terlihat dari rata-rata penilaian kinerja pegawai yang menurun dari pencapaian sebelumnya.
2. Motivasi kerja pegawai tergolong rendah yang membuat pelaksanaan tugas kerja menjadi tertunda serta menjadi terlambat dalam penyelesaiannya.
3. Rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai yang berdampak pada absensi pegawai.
4. Lingkungan kerja masih kurang kondusif membuat kenyamanan dan keamanan pegawai dalam bekerja berkurang.
5. Masih belum memadainya fasilitas kerja yang berdampak pada kinerja pegawai.
6. Masih belum pahamnya pegawai akan tanggung jawab atas pekerjaannya sehingga bisa mengganggu kinerja.
7. Masih belum puasnya pegawai dalam melakukan tugasnya.

8. Tidak semua pegawai memiliki komitmen serta tanggung jawab dalam melakukan tugasnya.
9. Penempatan posisi pegawai masih belum sesuai dengan standar dan kemampuan pegawai.
10. Kurangnya kerjasama dan saling percayaan antara sesama pegawai.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan penjabaran di atas maka penulis memfokuskan masalah yang akan diteliti yang terdiri dari variabel bebas yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja, variabel intervening yaitu disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan padan Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Solok tahun 2022.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Solok?
2. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Solok?
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Solok?

4. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Solok?
5. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Solok?
6. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Solok?
7. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Solok?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang hendak di capai oleh penulis yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Solok.
2. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Solok.
3. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Solok.

4. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Solok.
5. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Solok.
6. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Solok.
7. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Solok.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini, manfaat yang nantinya diharapkan adalah:

1. Bagi Instansi

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan didalam instansi untuk masa yang akan datang khususnya dalam hal motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja guna untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Solok.

2. Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia YPTK Padang. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat

menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh diperkuliahan dengan kondisi nyata yang ada pada lapangan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami minat pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.