

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan global yang sedang berlangsung saat ini menuntut pegawai agar bisa berfikir maju, cerdas, inovatif dan mampu menghadapi tantangan, untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia dalam hal ini adalah para pegawai pada sebuah organisasi. **(Yunansyah1 et al., 2021)**

Sumber Daya Manusia merupakan satu diantara faktor utama sebuah instansi yang memiliki peran sebagai pemikir, dan pencipta dalam mewujudkan tujuan instansi tersebut. Menurut Hasibuan SDM merupakan ilmu serta seni mengatur keterikatan serta peran tenaga kerja untuk secara efisien dan juga efektif menolong mencapai tujuan instansi, pegawai, serta masyarakat. SDM di dalam instansi harus diurus secara bertanggung jawab untuk menciptakan kesetimbangan di antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan instansi. **(Risma, 2022)**

Permasalahan yang muncul pada saat ini adalah permasalahan birokrasi yang terletak pada pegawai negeri sipil sebagai pelayan publik dan masyarakat. Tapi pada saat ini pegawai negeri sipil sering mendapatkan sorotan terhadap kinerja yang kurang memuaskan di mata masyarakat dikarenakan masih kurang produktif dan buruknya etos kerja, hal ini membuat kurangnya kepercayaan masyarakat kepada pemerintah, Karena itu pemerintah diuntut untuk meningkatkan kinerja dan fungsinya.

Dinas adalah suatu lembaga pemerintah yang mengurus pekerjaan berbau pemerintahan. Pemerintahan yang dilakukan oleh Badan Legislative, Eksekutif

dan Yudikatif untuk memudahkan pemerintahan maka di buat pembagian pemerintahan di setiap wilayah yang ada di setiap daerah.

Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan merupakan salah satu insatansi atau organisasi perangkat daerah (OPD) dibawah pemerinta Kabupaten Pesisir Selatan yang secara teknis membidangi sektor ekonomi di Kabupaten Pesisir Selatan terutama di sektor koperasi, UKM dan tenaga kerja sehingga Dinsas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan mempunyai peranan yang sangat penting dalam menggerakan roda perekonomian Kabupaten Pesisir Selatan.

Untuk itu agar kerangka kegitan pembangunan perekonomian yang berbasis masyarakat di Kabupetan Pesisir Selatan dapat terarah, terpadu dan menyeluruh serta berlangsung secera berkesinambungan perlu adanya perencanaan strategis. Dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pada Dinas Koperasi UKM, dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan didukung dengan sumber daya manusia yang cukup memadai, namun demikian dari segi kualitas masih perlu ditingkatkan, mengingat tugas dimasa yang akan datang akan lebih berat, terutama dalam rangka menjalankan tugas pokok untung membantu bupati melaksanakan urusan pemerintah dan tugas pembuatan Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja.

Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kata kunci keberhasilan. kinerja merupakan suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan

perusahaan secara umum. kinerja pegawai adalah kualitas yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seorang pegawai. kinerja pegawai berfungsi untuk mendukung dan memelihara kepuasan pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi kerja pegawai dan organisasi serta keuntungan untuk pemberi kerja **(Waoma, 2021)**.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi. Sehingga baik atau tidaknya disiplin kerja yang dimiliki pegawai tersebut dipengaruhi oleh baik atau tidaknya sistem pendisiplinan yang dijalankan oleh sebuah organisasi. Bila pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik. **(Angraini, 2020)**

Budaya organisasi juga akan memiliki dampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi dan pemberdayaan pegawai (*employee empowerment*) di suatu organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Budaya yang kuat merupakan kunci kesuksesan sebuah organisasi **(S.Dunggio, 2020)**.

Faktor motivasi juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang

tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik (**Sri, 2021**).

Motivasi kerja bagi para pegawai pun tidak kalah pentingnya, karena motivasi dapat mengarahkan dan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja tinggi yang sesuai harapan perusahaan. Motivasi kerja menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja pegawai perlu ditingkatkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik (**Karlina, 2022**).

Berikut ini data dari disiplin kerja pada Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja kabupaten pesisir selatan pada tahun 2022. Pada bulan Juni, Juli, Agustus, Septembar dan Oktober.

**Tabel 1.1 Daftar Kehadiran Pegawai
Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan Tahun
2022**

No	Bulan	Jumlah hari kerja	Kehadiran
1	Juni	21	14,2%
2	Juli	21	14,9%
3	Agustus	21	16,9%
4	September	21	18,1%
5	Oktober	21	16,3%

Sumber: Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan.

Berdasarkan data kehadiran pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pada bulan Juni untuk tingkat kedisiplinan kerja 14,2%, pada bulan Juli tingkat disiplin kerja 14,9%, pada bulan Agustus 16,9%, pada bulan September 18,1% dan pada bulan Oktober 16,3%. Maka dapat dilihat bahwa pada bulan Oktober terjadinya penurunan disiplin kerja menjadi 16,3%, karena untuk capaian kehadiran pada Dinas Koperasi, UKM dan tenaga kerja pesisir selatan adalah 20%, oleh karena itu hal ini akan mempengaruhi kinerja pada Dinas Koperasi, UMK dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan.

Adanya penurunan disiplin kerja pegawai maka akan mempengaruhi kinerja organisasi sehingga membuat tidak maksimalnya kinerja pegawai berarti terdapat masalah dalam disiplin kerja dan akan terjadi penurunan kinerja organisasi.

Tabel 1.2 Pencapaian Kinerja**Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2021**

No	Tahun	Target capaian	Realisasi capaian	Rasio capaian
1.	2016	63	66,32	105,27
2.	2017	65	59,42	91,42
3.	2018	67	55,66	83,07
4.	2019	69	60,43	87,58
5.	2020	69	92,99	134,77

Sumber: Dinas Koperasi, UKM Dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan

Berdasarkan hasil data pencapaian tingkat kinerja pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan terdapat hasil yang kurang maksimal, pada target pencapaian pada tahun 2017, 2018, 2019 tidak dapat mencapai target sehingga pencapaian tidak dapat terealisasi dengan baik dan tingkat realisasi kondisi yang fluktuatif dan kurang stabil. Pada hasil tabel tersebut dapat dilihat tahun 2016 pencapaian sebesar 105,27 dan mengalami penurunan pada tahun 2017 sebesar 91,42 lalu pada tahun 2018 semakin menurun sebesar 83,07 dan pada tahun 2019 realisasi pencapaian sebesar 87,58 lalu pada tahun 2020 pencapaian sebesar 134,77 terjadinya peningkatan pencapaian pada tahun 2020. Berdasarkan pernyataan diatas berarti masih terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal pada Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja yakni tidak tercapainya target yang telah ditentukan tiap tahun dan kurang stabilnya tingkat pencapaian pada

Dinas Koperasi Usaha Kecil, Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir selatan.

Berdasarkan data dan informasi yang telah di padatkan dari Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menenga dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan Masih terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Maka dari itu Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan. merujuk pada definisi, fenomena, maupun penelitian-penelitian sebelumnya, sehingga penelitian ini berfokus pada disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai. menjadi latar belakang, penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih kurangnya disiplin kerja pada pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja.
2. Belum optimalnya kinerja pada pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja.

3. Masih kurangnya rasa kepedulian antar pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja.
4. Budaya organisasi yang belum terbentuk sehingga mempengaruhi perilaku pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja.
5. Lingkup kerja yang kurang nyaman mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai.
6. Motivasi kerja memberikan dampak terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja.
7. Kurangnya motivasi kerja pada pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja.
8. Tingkat pendidikan pegawai yang berbeda mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai.
9. Komitmen kerja belum terlaksana jika pegawai mendapatkan hak dan kewajibannya.
10. Kurangnya semangat pegawai dalam bekerja pada Dinas Koperasi, UMK dan Tenaga Kerja.

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencapai sasaran dan terfokus pada penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan disiplin kerja (X1), budaya organisasi (X2) sebagai variabel bebas, terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat, dengan motivasi kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan.

1.4 Rumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan langkah yang sangat penting karena langkah ini menentukan kemana suatu penelitian diarahkan. Perumusan masalah pada hakekatnya merupakan perumusan pernyataan yang jawabannya akan di cari melalui penelitian. Maka penulis merumuskan permasalahan ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan?
6. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan?

7. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data Secara khusus penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan.

6. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan.
7. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan.

1.5.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini untuk penulis adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Dan juga untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan”.

2. Bagi Perusahaan Atau Instansi Pemerintah

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan yang berkaitan dengan disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja bagi kinerja pegawai agar mereka dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya khususnya bagi 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 ilmu pengetahuan didalam bidang sumber daya manusia.