

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sebuah aset yang penting dalam perusahaan ataupun di instansi pemerintah. Perusahaan ataupun instansi pemerintah memiliki citra yang baik tidak akan mengabaikan aspek dalam pengembangan SDM. Menurut Hotner (2016:1) perusahaan ataupun instansi pemerintah harus mengelola SDM dengan cara yang paling efektif dan efisien sehingga pegawai mampu bekerja dengan baik untuk kepentingan terbaik organisasi.

Penelitian ini dilakukan pada instansi pemerintah yaitu Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia pada Deputi Bidang Usaha Mikro. Hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan pada kegiatan Praktek Kerja Lapangan (PKL) menemukan permasalahan pada kinerja pegawai.

Mangkunegara (2017:67) mengatakan kinerja merupakan suatu hasil pekerjaan dinilai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab. Menurut Afandi (2018:89) ada sembilan indikator kinerja yaitu kuantitas hasil kerja, ualitas hasil kerja, efesiensi dalam melaksanakan kerja, ketaatan kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan,, kejujuran, dan kemandirian. Ada beberapa permasalahan pada kinerja diantaranya kuantitas hasil kerja. Berikut kuantitas hasil kerja pegawai:

**Tabel 1.1**  
**Kuantitas Hasil Kerja Pegawai Tahun 2021**

<b>Aspek Kerja</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>
Pembentukan Koperasi Modern	100 Koperasi	100 Koperasi
Penyelesaian Tagihan (17 hari kerja)	695 Tagihan SPM	652 Tagihan SPM
Laporan Pertanggungjawaban (LPJ) Bendahara	468 LPJ	465 LPJ
Pengelolaan Uang Persediaan (UP) dan Tambahan Uang Persediaan (TUP)	583 Pertanggungjawaban UP dan TUP	528 Pertanggungjawaban UP dan TUP

<b>Aspek Kerja</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>
Kontrak Kegiatan (5 Hari Kerja)	561 Kegiatan Kontraktual Satker	515 Kegiatan Kontraktual Satker
Jumlah Surat Perintah Membayar (SPM)	9.169 SPM	8.441 SPM
Pertumbuhan Start-Up	100 Start-Up	100 Start-Up

Sumber: Kementerian Koperasi dan UKM , 2021

Terlihat beberapa aspek kerja tidak sesuai target atau tidak tercapai, seperti penyelesaian tagihan Surat Perintah Membayar (SPM), laporan penanggungjawaban bendahara, pengelolaan uang persediaan dan tambahan uang persediaan, kontrak kegiatan, dan jumlah SPM. Akan tetapi, ada beberapa aspek kerja yang sesuai target ataupun melebihi target seperti halnya pembentukan koperasi modern dan pertumbuhan *start-up*. Beberapa kuantitas yang tidak sesuai target menjadikan adanya permasalahan dalam kinerja pegawai. Selain itu, permasalahan kinerja dapat dilihat dari kualitas hasil kerja, berikut kualitas hasil kerja pegawai Tahun 2021:

**Tabel 1.2**

**Kualitas Hasil Kerja Pegawai Tahun 2021**

<b>Aspek Kerja</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>
Kualitas Kebijakan Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (KUMKM)	80	59,53
Sistem Informasi	21	21
Manajemen Kinerja	57,5	57,5
Kepuasan Masyarakat	80	97,27
Profesionalitas ASN	70	71,37

Sumber: Kementerian Koperasi dan UKM , 2021

Dalam kualitas hasil kerja digunakan satuan nilai, yang dimana ada beberapa aspek kerja yang tidak tercapai yaitu Kualitas Kebijakan KUMKM yang dimana menyangkut lemahnya kebijakan karena tidak sesuai dengan target nilai. Selain itu, ada penilaian hanya sebatas seimbang dengan target yang ditetapkan, yang dimana nilai target tersebut relatif kecil dari ketentuan nilai yang mencapai 100. Akan tetapi ada aspek kerja yang melampaui target yaitu kepuasan masyarakat dan profesionalitas ASN. Efisiensi dalam bekerja menjadi aspek dalam penilaian kinerja, berikut ini data efisiensi kinerja pegawai dalam satuan persentase:

**Tabel 1.3**  
**Efisiensi dalam Melaksanakan Kerja Tahun 2021**

Aspek kerja	Target	Realisasi
Peningkatan Kewirausahaan Nasional dalam mendukung Perekonomian Nasional	3,55%	2,89%
Kontribusi Koperasi terhadap PDB	5,20%	6,20%
Pertumbuhan Volume Usaha Koperasi	14%	4,78%
Proporsi UMKM yang Mengakses Kredit Lembaga Keuangan Formal	26,50%	54,57%
Pertumbuhan Wirausaha	2,50%	0,07%

Sumber: Kementerian Koperasi dan UKM , 2021

Sama halnya dengan kuantitas dan kualitas hasil kerja terdapat beberapa aspek kerja yang tercapai maupun belum tercapai pada tahun 2021. Dengan belum tercapainya beberapa aspek maka akan mempengaruhi kinerja pegawai. Contohnya pada pertumbuhan volume usaha koperasi perbedaan sangat jauh sekali antara target dengan realisasi alasan salah satunya karena dampak dari pandemi  *covid-19*  yang membuat para koperasi tidak berani dalam mendirikan usaha. Akan tetapi, aspek kerja ada yang dinyatakan efisiensi dalam hal kontribusi Koperasi terhadap PDB dan proporsi UMKM yang mengakses kredit lembaga keuangan formal.

Menurut hasil observasi terjadi tidak adanya ketaatan kerja dalam hal kedatangan. Dengan adanya kedatangan yang terlambat maka pekerjaan akan menjadi terhambat yang berpengaruh pada proses pekerjaan selanjutnya karena pekerjaan yang dilakukan saling berkesinambungan. Berikut rekapitulasi keterlambatan pegawai:

**Tabel 1.4**  
**Rekapitulasi Keterlambatan Pegawai Tahun 2021**

Bulan	Pegawai yang Tidak Terlambat < 08.00 WIB		Pegawai yang Terlambat >08.00 WIB		Total Pegawai
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	
<b>Januari</b>	74 Pegawai	92%	6 Pegawai	8%	80 Pegawai
<b>Februari</b>	89 Pegawai	71%	36 Pegawai	29%	125 Pegawai
<b>Maret</b>	86 Pegawai	61%	54 Pegawai	39%	140 Pegawai
<b>April</b>	105 Pegawai	79%	28 Pegawai	21%	28 Pegawai

Bulan	Pegawai yang Tidak Terlambat < 08.00 WIB		Pegawai yang Terlambat >08.00 WIB		Total Pegawai
Mei	72 Pegawai	60%	49 Pegawai	40%	133 Pegawai
Juni	41 Pegawai	34%	79 Pegawai	66%	121 Pegawai
Juli	66 Pegawai	55%	54 Pegawai	45%	120 Pegawai
Agustus	81 Pegawai	67%	39 Pegawai	33%	120 Pegawai
September	54 Pegawai	45%	66 Pegawai	55%	120 Pegawai
Oktober	68 Pegawai	57%	52 Pegawai	43%	120 Pegawai
November	69 Pegawai	57%	51 Pegawai	43%	120 Pegawai
Desember	76 Pegawai	63%	44 Pegawai	37%	120 Pegawai

Sumber: Sekretariat Deputy Bidang Usaha Mikro, 2021

Berdasarkan Peraturan Menteri No. 04/PER/M.KUKM/IV/2017 pasal 18 ayat 2 bahwa maksimal keterlambatan 30 menit dari jam masuk kerja yang sudah ditetapkan yaitu pukul 07.30, ketika kedatangannya melebihi dari 30 menit maka akan dihitung sebagai keterlambatan dan dikenakan potongan tunjangan kinerja. Selain dikenakan pemotongan tunjangan kinerja para pegawai akan ditegor oleh pihak kepegawaian apabila jumlah keterlambatan dalam satu bulan disuatu deputy lebih besar dari 10% jumlah pegawai.

Berdasarkan Tabel 1.4 terlihat adanya permasalahan keterlambatan, dimana persentase datang melebihi pukul 08.00 WIB hanya pada bulan Januari saja < dari 10%, hal ini menjadi salah satu permasalahan kinerja dan menjadi catatan penting bagi pihak kepegawaian. Selain itu, dari hasil wawancara mengenai mengenai kreativitas pegawai, berikut hasil wawancara:

**Tabel 1.5**

**Tingkat Kreativitas Pegawai**

Keterangan	Jumlah Pegawai	Persentase
Terkadang memiliki ide, gagasan atau inisiatif	10 Pegawai	6,45%
Selalu memiliki ide, gagasan atau inisiatif	7 Pegawai	4,51%
Sering memiliki ide, gagasan atau inisiatif	5 Pegawai	3,22%

Sumber: Hasil Wawancara, 2022

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pejabat petinggi, terlihat minimnya para pegawai yang sering memiliki ide, gagasan atau inisiatif dibandingkan dengan jumlah seluruh pegawai sebanyak 155 pegawai. Dari kelima indikator menurut Afandi (2018:89) terlihat permasalahan kinerja pegawai pada Deputy Bidang Usaha Mikro. Kasmir (2018:189-192) mengatakan faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya motivasi dan disiplin.

Hasibuan (2016:194) mengungkapkan disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut peraturan pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil disebutkan pasal 4 bagian f PNS wajib masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, maka daripada itu tidak adanya toleransi dalam perunit kerja dalam hal ketidakhadiran. Akan tetapi, perlu adanya rekapitulasi untuk mengawasi pegawai dalam hal tidak masuk kerja tanpa alasan untuk menjadi catatan penting bagi pejabat yang berwenang. Berikut data ketidakhadiran pegawai tanpa alasan pada Deputy Bidang Usaha Mikro Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah RI Tahun 2021:

**Tabel 1.6**  
**Rekapitulasi Ketidakhadiran Tanpa Alasan Pegawai Tahun 2021**

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Ketidakhadiran		Jumlah Kehadiran	
		Pegawai	Orang Hari Kerja	Pegawai	Orang Hari Kerja
<b>Januari</b>	80 Pegawai	0 Pegawai	0 Orang Hari Kerja	80 Pegawai	1600 Orang Hari Kerja
<b>Februari</b>	125 Pegawai	8 Pegawai	160 Orang Hari Kerja	117 Pegawai	2340 Orang Hari Kerja
<b>Maret</b>	140 Pegawai	0 Pegawai	0 Orang Hari Kerja	140 Pegawai	2800 Orang Hari Kerja
<b>April</b>	133 Pegawai	21 Pegawai	420 Orang Hari Kerja	112 Pegawai	2240 Orang Hari Kerja
<b>Mei</b>	121 Pegawai	5 Pegawai	100 Orang Hari Kerja	116 Pegawai	2320 Orang Hari Kerja

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Ketidakhadiran		Jumlah Kehadiran	
<b>Juni</b>	120 Pegawai	33 Pegawai	660 Orang Hari Kerja	87 Pegawai	1740 Orang Hari Kerja
<b>Juli</b>	120 Pegawai	30 Pegawai	600 Orang Hari Kerja	90 Pegawai	1800 Orang Hari Kerja
<b>Agustus</b>	120 Pegawai	28 Pegawai	560 Orang Hari Kerja	92 Pegawai	1840 Orang Hari Kerja
<b>September</b>	120 Pegawai	38 Pegawai	760 Orang Hari Kerja	82 Pegawai	1640 Orang Hari Kerja
<b>Oktober</b>	120 Pegawai	32 Pegawai	640 Orang Hari Kerja	88 Pegawai	1760 Orang Hari Kerja
<b>November</b>	120 Pegawai	30 Pegawai	600 Orang Hari Kerja	90 Pegawai	1800 Orang Hari Kerja
<b>Desember</b>	120 Pegawai	27 Pegawai	540 Orang Hari Kerja	93 Pegawai	1860 Orang Hari Kerja

Catatan:

- Orang Hari kerja = Jumlah Pegawai x 20 hari kerja

Sumber: Sekretariat Deputi Bidang Usaha Mikro, 2021

Berdasarkan Tabel 1.6 terlihat adanya kenaikan dan penurunan mengenai ketidakhadiran tanpa alasan pegawai, akan tetapi mayoritas mengalami kenaikan dari bulan sebelumnya. Seharusnya ketidakhadiran tanpa alasan berjumlah nol dan hanya dua bulan saja yang mengalaminya. Hal ini, menandakan adanya permasalahan mengenai disiplin pegawai. Sejalan dengan teori Kasmir (2016:189) motivasi merupakan salahsatu faktor yang mempengaruhi kinerja.

Tingginya motivasi pegawai membuat seseorang tersebut lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sondang (2016:138) mengungkapkan, motivasi merupakan suatu daya dorong yang mengakibatkan individu yang terdapat didalam organisasi dengan suka dan rela untuk menyalurkan keahlian dan keterampilan tenaga

dan waktunya dalam berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan melaksanakan kewajibannya dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi sangat dibutuhkan oleh setiap individu untuk mendorong dirinya agar melakukan sesuatu hal. Motivasi yang dibutuhkan pegawai bukan hanya motivasi dalam bentuk non-fisik, akan tetapi motivasi fisik juga dibutuhkan.

Menurut Kepala Bagian Umum dan Keuangan turunya motivasi pegawai di lingkungan Deputi Bidang Usaha Mikro Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia. Persepsi ini diperkuat dengan hasil data prariset

Pertanyaan – pertanyaan prariset ini dibuat berdasarkan indikator dari variabel motivasi yang telah dikemukakan oleh Hafidzi dkk (2019:53) adalah kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan *reward*, dan kebutuhan akan dorongan. Berikut hasil prariset yang sudah dilakukan dengan jumlah responden yaitu sepuluh pegawai:

**Tabel 1.7**  
**Hasil Pra Riset Motivasi terhadap Pegawai Tahun 2022**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
<b>Kebutuhan Fisik</b>			
1.	Dengan fasilitas yang kurang memadai, para pegawai tidak termotivasi dalam bekerja	60%	40%
<b>Kebutuhan Rasa Aman</b>			
2.	Tidak diberlakukannya <i>lockdown</i> pada Deputi Usaha Mikro saat meningkatnya jumlah kasus <i>covid-19</i> di Deputi Bidang Usaha Mikro	80%	20%
<b>Kebutuhan Sosial</b>			
3.	Adanya hubungan yang kurang harmonis antara atasan dengan bawahan ataupun antara pegawai	60%	40%

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
<b>Kebutuhan akan Reward</b>			
4.	Tidak adanya penghargaan pegawai membuat saya tidak termotivasi	70%	30%
<b>Kebutuhan akan Dorongan</b>			
5.	Tidak adanya peluang untuk meningkatkan keahlian yang akan dimanfaatkan pada masa pensiun	80%	20%

Sumber: Hasil Pra Riset,2022

Berdasarkan Tabel 1.7 hasil prariset yang sudah dilakukan bahwa adanya permasalahan motivasi. Pernyataan yang dikemukakan tersebut bersifat negatif. Sehingga kebutuhan fisik yang diberikan sebesar 40%. Kebutuhan rasa aman yang diberikan sebesar 20%. Kebutuhan sosial yang ada sebesar 40%. Pada indikator kebutuhan akan *reward* hanya sebesar 30%. Kebutuhan akan dorongan seperti adanya pelatihan dalam persiapan masa pensiun untuk PNS sebesar 20%. Ketika motivasi pegawai menurun maka akan berdampak pada kinerja pegawai, ini menjadi suatu masalah.

Melihat permasalahan yang sudah dijelaskan maka, topik pada penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja. Adapun judul penelitian ini yaitu “Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Deputi Bidang Usaha Mikro Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia”. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada instansi terkait dan menjadi referensi penelitian selanjutnya.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka dapat diidentifikasi masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Deputi Bidang Usaha Mikro Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia?



2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Deputy Bidang Usaha Mikro Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian dimaksudkan untuk mengembangkan dan membuktikan pengetahuan ilmu – ilmu teoritis yang dipelajari dibangku kuliah dan aplikasikan pada dunia kerja. Adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh mengenai disiplin terhadap kinerja pegawai Deputy Bidang Usaha Mikro Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh mengenai motivasi terhadap kinerja pegawai Deputy Bidang Usaha Mikro Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat untuk berbagai pihak. Adapun manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Manfaat bagi Instansi Pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan suatu acuan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui disiplin dan motivasi.

2. Manfaat bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pembelajaran sebagai upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen khususnya pada konsentrasi Sumber Daya Manusia dalam kaitannya dengan disiplin kerja, motivasi, dan kinerja pegawai. Manfaat lain, diharapkan dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

3. Manfaat bagi Pihak Umum

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan menambah informasi dan pengetahuan mengenai disiplin kerja, motivasi, dan kinerja pegawai.

### **1.5. Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah**

Tujuan adanya ruang lingkup dan pembatasan masalah yaitu pembahasan yang dilakukan lebih fokus dan terarah, ruang lingkup dan pembatasan masalah yaitu:

1. Objek penelitian adalah PNS Non Struktural pada Deputi Bidang Usaha Mikro;
2. Penelitian pada pegawai dengan masa kerja maksimal 20 tahun;
3. Penelitian dilakukan pada Kantor Pusat Jakarta Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah RI;
4. Pembatasan masalah difokuskan pada variabel kedisiplinan;
5. Pembatasan masalah difokuskan pada variabel motivasi; dan
6. Pembahasan difokuskan pada variabel kinerja pegawai.

### **1.6. Sistematika Pelaporan**

Sistematika pelaporan penelitian ini sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada Bab ini dikemukakan tentang latarbelakang, permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini diuraikan secara teoritis mengenai pengertian teori-teori yang mendasari dan berkaitan dengan pembahasan dalam penelitian ini, yang digunakan sebagai pedoman dalam menganalisis masalah. Teori-teori yang digunakan mengenai pengertian dan konsep variabel disiplin kerja, pengertian dan konsep variabel motivasi, pengertian dan konsep variabel kinerja pegawai, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, dan penelitian terdahulu.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi populasi dan sampel penelitian, Teknik pengambilan sampel, model penelitian, jenis dan sumber data, definisi dan pengukuran variabel, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

#### **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan deskripsi data dari hasil penelitian yang terdiri dari: hasil penelitian, deskripsi data responden, deskripsi data variabel disiplin, deskripsi data variabel motivasi, deskripsi data variabel kinerja pegawai, dan deskripsi hasil analisis statistic serta pembahasan.

## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi simpulan-simpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, serta saran-saran yang diharapkan dapat diterima dan bermanfaat bagi instansi pemerintah.