

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia yang kuat dapat meningkatkan produktifitas, kerjasama dan hubungan baik antara pimpinan dan karyawan (Rintjap et al., 2021). Menurut Aula et al (2022) sumber daya manusia memerlukan sebuah manajemen untuk melakukan sebuah perencanaan, pengelolaan atau pengorganisasian terhadap kelompok, melakukan koordinasi sesama individu, pelaksanaan dan melakukan monitoring atau pengawasan terhadap karyawan sebagai tenaga kerja guna mewujudkan tujuan organisasi yang telah direncanakan. Pada setiap organisasi atau perusahaan pasti memiliki sumber daya manusia yang berperan sebagai penggerak berjalannya suatu perusahaan. SDM sangat mengambil peran penting terhadap suatu organisasi maupun perusahaan. Kapasitas sumber daya manusia untuk menjalankan peran dan fungsi utama mereka sangat mempengaruhi, apakah perusahaan atau organisasi akan memperoleh keberhasilan atau kegagalan atas tujuan yang telah direncanakan.

Kinerja karyawan secara individu memiliki dampak pada kesuksesan perusahaan, sehingga perusahaan berupaya untuk meningkatkan tingkat kinerja karyawan untuk memajukan tujuan bisnis (Rahma & Siswani, 2021). Setiap orang memiliki kinerja yang artinya bahwa pencapaian dengan kuantitas serta kualitas yang baik, dan didapatkan dari

hasil kerja berdasarkan fungsi dan tanggungjawab yang telah diberikan (J. Jufrizen, 2021). Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya motivasi, karena karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan lebih bersemangat dalam bekerja (Jiminez Santural Jose et al., 2021). Motivasi adalah kekuatan eksternal dan internal yang memotivasi individu untuk mewujudkan tujuan khusus yang telah direncanakan terlebih dahulu (Lubis, 2020). Seseorang dapat termotivasi oleh dirinya sendiri atau orang lain. Motivasi mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu dengan semangat (Asmarani et al., 2019).

Pekerja mempunyai motivasi bekerja yang cukup tinggi, berpotensi akan memperoleh capaian kinerja yang. Sebab itu, sangat penting bagi karyawan untuk mempunyai motivasi kerja yang cukup tinggi. Selain dipengaruhi oleh motivasi kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja (Berliana et al., 2019). Disiplin adalah rasa kepatuhan terhadap aturan atau pengawasan dan pengendalian (Maryani et al., 2021). Apabila disiplin kerja semakin tinggi maka semakin baik kinerja pegawai, sehingga pegawai berusaha dengan sungguh-sungguh bekerja dengan tekun untuk mencapai tujuan perusahaan (Jepry & Mardika, 2020).

Dinas Koperasi dan UKM DIY merupakan perangkat daerah di provinsi DIY yang memiliki tugas utama menangani urusan koperasi, usaha kecil, dan usaha mikro, kecil, dan menengah atas nama pemerintah daerah. Dinas Koperasi dan UKM DIY memiliki empat bidang dan sekretariat, yaitu bidang koperasi, bidang usaha mikro, kecil dan menengah, bidang layanan

wirausaha koperasi, bidang usaha kecil dan menengah, bidang pembiayaan, sekretariat, dan pusat layanan usaha UKM, menurut situs resmi diskopumkm.jogjaprov.go.id. Dinas Koperasi dan UKM DIY memiliki program kegiatan APBD disetiap tahun yang harus dijalankan. Berikut rekapitan realiasi program kegiatan APBD pada tahun 2021 – 2022.

Tabel 1.1 Realisasi Program/Sub Kegiatan APBD Tahun Anggaran 2021 Badan Kepegawaian Daerah

No	Bulan	Target	Realisasi	Presentase
1.	Januari	8,22	5,94	72%
2.	Februari	18,75	14,39	77%
3.	Maret	24,68	21,70	88%
4.	April	33,58	31,28	93%
5.	Mei	41,02	38,29	93%
6.	Juni	49,43	48,17	97%
7.	Juli	69,10	67,56	98%
8.	Agustus	74,86	73,69	98%
9.	September	80,28	79,82	99%
10.	Oktober	87,80	87,51	100%
11.	November	93,43	93,71	100%
12.	Desember	100,00	100,00	100%

Sumber : <https://sungguh.jogjaprov.go.id/s2021/monev-laporan/laporan>

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa ditahun 2021 ada beberapa realisasi program yang belum mencapai target yaitu dibulan januari target sebesar 8.22 realisasi 5.94 dengan presentase 72%, bulan februari target sebesar 18.75 realisasi 14.39 (77%), bulan maret target sebesar 24.68 realisasi 21.70 (88%), bulan april target sebesar 33.58 realisasi 31.28 (93%), bulan mei target sebesar 41.02 realisasi 38.29 (93%), bulan juni target sebesar 49.43 realisasi 48.17 (97%), bulan juli target sebesar 69.10 realisasi 67.56 (98%), bulan agustus target sebesar 74.86 realisasi 73.69 (98%), dan bulan

september target sebesar 80.28 realisasi 79.82 (99%). Artinya ditahun 2021 realisasi program yang belum mencapai target yaitu sebesar 75%.

Tabel 1.2 Realisasi Program/Sub Kegiatan APBD Tahun Anggaran 2022 Badan Kepegawaian Daerah

No	Bulan	Target	Realisasi	Presentase
1.	Januari	10,14	9,97	98%
2.	Februari	18,20	18,17	100%
3.	Maret	26,80	26,05	97%
4.	April	35,96	35,46	99%
5.	Mei	43,63	42,79	98%
6.	Juni	51,65	50,48	98%
7.	Juli	63,19	64,89	103%
8.	Agustus	69,88	71,40	102%
9.	September	77,74	79,38	102%
10.	Oktober	85,56	85,40	100%
11.	November	93,19	93,19	100%
12.	Desember	100,00	100,00	100%

Sumber : <https://sungguh.jogjaprovo.go.id/s2021/monev-laporan/laporan>

Kemudian ditahun 2022 pada tabel 1.2 realisasi program yang belum mencapai target yaitu sebesar 42% jika dilihat dari bulan januari dengan target sebesar 10.14 realisasi 9.97 (98%), bulan maret target sebesar 26.80 realisasi 26.05 (97%), bulan April target sebesar 35.96 realisasi 35.46 (99%), bulan mei target sebesar 43.63 realisasi 42.79 (98%), dan bulan juni target sebesar 51.65 dengan realisasi sebesar 50.48 (98%). Berdasarkan tabel 1.1 dan 1.2 masih terdapat beberapa program yang belum mencapai target, sehingga dapat disimpulkan kinerja pekerja Dinas Koperasi dan UMKM DIY masih perlu ditingkatkan. Hal tersebut tidak terlepas dari motivasi kerja dan disiplin kerja yang di miliki oleh para pegawai Dinas Koperasi dan UMKM DIY, adanya motivasi baik itu berasal dari pimpinan, rekan kerja dan orang terdekat ataupun dari diri sendiri mampu

meningkatkan kinerja pegawai pada tahun-tahun berikutnya agar tercapainya target yang telah disepakati dan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat (Aulia Fitri Tsuraya, 2023). Berdasarkan pengalaman peneliti ketika melakukan kegiatan magang di Dinas Koperasi dan UKM DIY pada bulan juli – september tahun 2022, peneliti melihat bahwa terdapat beberapa pegawai yang tidak mematuhi peraturan kantor seperti datang terlambat, hal ini dapat dilihat dari data absensi pegawai sebagai berikut:

Tabel 1.3 Data Presensi Pegawai Tahun 2022

No	Status Pegawai	Bulan/Tahun Keterlambatan		
		Juli 2022	Agustus 2022	September 2022
1.	PNS, Tenaga Bantu	151 kasus keterlambatan	172 kasus keterlambatan	146 kasus keterlambatan
2.	Tenaga Harian Lepas	45 kasus keterlambatan	35 kasus keterlambatan	4 kasus keterlambatan
Total Kasus		196	207	150

Sumber : Diolah Peneliti (2023)

Pada tabel 1.3 menunjukkan bahwa jumlah keterlambatan pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY pada bulan juli sebesar 196 kasus keterlambatan, pada bulan agustus sebesar 207 kasus keterlambatan dan di bulan september terdapat 150 kasus keterlambatan. Dengan rincian masing-masing kasus pada tabel berikut :

Tabel 1.4 Rincian Keterlambatan Pegawai Tahun 2022

No	Keterlambatan	Bulan/Tahun 2022			Jumlah	Rata-rata
		Juli	Agustus	September		
1.	1 – 15 Menit	155	148	127	430	143,3
2.	16 – 30 Menit	30	40	10	80	26,7
3.	31 – 45 Menit	11	12	12	35	11,7
4.	> 1 Jam		7	1	8	4
Total		196	207	150	553	

Sumber : Diolah Peneliti (2023)

Pada tabel 1.4 menunjukkan bahwa kasus keterlambatan pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY pada bulan Juli – Agustus, kasus keterlambatan tertinggi sebesar 430 kasus dengan rata-rata keterlambatan 143,3 (78%) dalam waktu 1- 15 menit. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masih banyak pegawai yang tidak menaati peraturan dengan datang terlambat pada saat bekerja. Hal seperti ini dapat mempengaruhi dan menurunkan kinerja pegawai serta kualitas pelayanan Dinas Koperasi dan UKM DIY.

Mengacu pada penelitian yang telah diteliti oleh Kevin dan Krisna (2021) tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pinus Merah Abadi Singaraja, menyatakan bahwa terdapat keterkaitan positif antara motivasi dan disiplin kerja terhadap performa kerja karyawan. Sejalan dengan penelitian mengenai pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pana Lantas Sindo Ekspres yang dilakukan Jepry dan Mardika (2020) juga menyatakan bahwa antara disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pana Lantas Sindo Ekspres secara bersamaan. Oleh karena itu, kinerja dapat meningkat jika disiplin dan

motivasi kerja dapat berjalan seimbang dengan kuat. Sebaliknya, kinerja akan menurun jika disiplin dan motivasi kerja rendah atau berkurang. Berdasarkan penelitian sebelumnya dan fenomena yang ada peneliti ingin menguji apakah kinerja atau performa pekerja di Dinas Koperasi dan UKM DIY dipengaruhi oleh disiplin dan motivasi kerja. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti berencana untuk meneliti penelitian yang mengangkat judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UKM DIY”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam ruang lingkup sumber daya manusia, kinerja seseorang karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang terbaik, baik bagi karyawannya sendiri maupun perusahaan (Daulay et al., 2019). Kinerja yang diharapkan perusahaan dipengaruhi oleh factor yang mendukung kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggungjawab, disiplin, inisiatif. Efektifitas kinerja dalam sebuah organisasi dapat di dorong dengan motivasi kerja yang baik. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong semangat kerja pegawai yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Bob Alexandro Hutagalung, 2022). Kinerja yang diharapkan perusahaan dipengaruhi oleh factor yang mendukung kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggungjawab, disiplin, inisiatif. Efektifitas kinerja dalam sebuah organisasi dapat di dorong dengan motivasi

kerja yang baik. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong semangat kerja pegawai yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Andriansyah, 2022). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gito Septa Putra dan Jhon Fernos (2023) menunjukkan disiplin kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang serta motivasi pegawai juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muna & Isnowati (2022) juga menyatakan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari latar belakang yang sudah dijelaskan, maka dapat dirumuskan masalah yang akan dipaparkan pada penelitian ini yaitu :

1.2.1 Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM DIY ?

1.2.2 Apakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM DIY ?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UKM DIY.

1.3.2 Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM DIY.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk mendalami pemahaman dan wawasan mengenai hal-hal yang berdampak pada pencapaian kerja dan sekaligus sebagai sarana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang dikaji secara konseptual dalam masa perkuliahan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Untuk meningkatkan pemahaman penulis tentang bagaimana motivasi dan disiplin dapat mempengaruhi kinerja.

2. Bagi Perusahaan

Dinas Koperasi dan UKM DIY, dan organisasi lainnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi. Khususnya dalam penggunaan disiplin, motivasi, dan kinerja pegawai sebagai masukan bagi Dinas Koperasi dan UKM DIY untuk dikembangkan lebih lanjut.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dimaksudkan agar dapat digunakan oleh pihak lain sebagai data pembanding untuk penelitian lebih lanjut.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Penulis menetapkan batasan cakupan penelitian sebagai berikut untuk membuat isu yang diteliti lebih terfokus dan tidak terlalu luas yakni sebagai berikut:

1.5.1 Fokus penelitian di Dinas Koperasi dan UKM DIY.

1.5.2 Sampel dari penelitian ini adalah 87 orang pegawai.

1.5.3 Variabel terikat penelitian ini adalah kinerja sedangkan variabel bebas yaitu disiplin dan motivasi.

1.5.4 Waktu penelitian yaitu selama bulan februari - juli 2023 yang dimulai saat melakukan pengambilan data dan sampel pertama dengan menggunakan kuisioner sampai selesai.