BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pemerintah Negara Republik Indonesia sebagai penyelenggara negara, sebagaimana diamanahkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 tertulis salah satu tujuan negara adalah untuk memajukan kesejahteraan umum, kemudian dalam Pasal 18 ayat (1) UUD 1945 disebutkan Negara Republik Indonesia dibagi atas daerah-daerah provinsi dan daerah provinsi itu dibagi atas kabupaten dan kota, yang tiap-tiap provinsi, kabupaten, dan kota itu mempunyai pemerintahan daerah yang diatur dengan undang-undang, diimplementasikan melalui kebijakan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang berisi antara lain pemberian wewenang dalam pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat, kemudian diikuti dengan dikeluarkannya Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 08 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Organisasi Kelembagaan Daerah, antara lain koperasi yang bertugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang perkoperasian, usaha mikro, UKM dan usaha menengah, serta pembinaan pelayanan UMKM . Dengan diundangkannya SK Walikota No. 1394 Tahun 2016, ditetapkan letak, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kota Bandung pasal 2(1) Dinyatakan bahwa Dinas merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang

menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang koperasi, usaha mikro, kecil, dan menengah.

Adanya kebijakan pembatasan kegiatan ekonomi dan interaksi sosial untuk mencegah penularan Covid 19 secara luas mengakibatkan aktivitas jasa pariwisata, perdagangan dan hiburan yang menjadi andalan Kota Bandung menurun drastis. Akibatnya banyak perusahaan yang mengalami kerugian, karena kehilangan konsumen, omsetnnya menurun bahkan kehilangan pendapatan. Hal ini berdampak pada terjadinya PHK tenaga kerja dan bertambahnya kemiskinan serta menurunnya kemampuan daya beli masyarakat. Dinas Koperasi dan UKM sebagai mitra dalam pembinaan dan pengembangan unit-unit koperasi, usaha kecil dan menengah yang diharapkan akan menjadi penopang tulang punggung kekuatan perekonomian Indonesia saat ini sebagaimana diamanahkan dalam Pasal 33 UUD 1945 bahwa perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan, dan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dimana diharapkan dapat memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak dengan memberi kesempatan kerja yang seluas-luasnya.

Sumber daya manusia merupakan faktor pendukung yang memiliki dampak signifikan bagi organisasi dan institusi. Pada dasarnya SDM dan organisasi maupun institusi saling membutuhkan, walaupun berbagai alat otomatis telah ditemukan, akan tetapi hingga saat ini, tidak ada organisasi atau institusi yang melakukan tugas tanpa bantuan orang. Pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif mengarah pada kemakmuran bisnis, tetapi itu adalah proses yang panjang. Sumber daya

manusia memegang peranan penting dalam semua kegiatan organisasi. Ini menunjukkan bahwa orang adalah kunci yang paling penting untuk dipertimbangkan. Berkinerja tinggi (hasil kerja) dan karyawan yang baik dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Selain kinerja, kompetensi pegawai dan motivasi kerja harus di perhatikan oleh perusahaan atau lembaga karena kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pemberian suatu yang memotivasi karyawan untuk meningkatkan gairah kerja sehingga pada akhirnya dapat memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di Dinas Koperasi dan UKM kota Bandung, berdasarkan data yang peneliti peroleh dari data kinerja pegawai pada tahun 2021 di Dinas Koperasi dan UKM Kota Bandung, sebagai berikut :

Tabel 1.1
Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kota Bandung Tahun 2021

No	Kinerja	Real (%)	Target (%)
1	Mutu dan kualitas hasil pekerjaan	50	100
2	Kuantitas hasil Pekerjaan	45	100
3	Pengetahuan mengenai Tupoksi	37	100
4	Keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan	42	100
5	Disiplin dan tanggung jawab	47	100
6	Kerajinan	45	100
7	Kerjasama	50	100

Sumber : Dinas Koperasi dan UKM Kota Bandung (2021).

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan Kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Bandung kurang optimal karena tidak memenuhi target yang diharapkan. Hal ini juga terlihat dari pekerjaan masing-masing pegawai yang

belum maksimal. Di beberapa departemen, masih banyak pegawai yang tidak memahami pekerjaannya. B. Jika seorang karyawan diminta untuk menyiapkan laporan ini, namun pegawai tersebut mengerjakan pekerjaan lain yang memperlihatkan bahwa pegawai belum memiliki kompetensi yang baik dalam memahami tugas pokok dan fungsinya. Terlihat pula ada pegawai yang sedang membaca koran atau sedang asyik memainkan *handphone*nya pada saat jam kerja. Demikian pula dari jam kehadiran masih terlihat banyak pegawai yang tidak tepat waktu dan kiurang disiplin, baik pada waktu jam masuk kerja maupun waktu pulang kerja. Temuan lainnya pada saat penulis melakukan penelitian atas dokumen yang ada, adalah diketemukannya surat keluhan dari para *stakeholder*, yang isinya dapat diklasifikasikan sebagai ketidakpuasan mereka terhadap pelayanan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Bandung.

Fenomena atau kejadian seperti itu tentunya dikarenakan masih rendahnya kesadaran pegawai terhadap tugas dan tanggungjawabnya, serta kurang puasnya pegawai terhadap apa yang diterimanya, seperti hal fasilitas, *reward*, atau penghargaan atas hasil kerja, yang akhirnya memberikan dampak motivasi pegawai menjadi rendah. Kemudian peneliti mengasumsikan bahwa rendahnya kompetensi dan motivasi pegawai disebabkan karena kondisi lingkungan yang terdiri dari fasilitas peralatan, perilaku yang diterima pegawai, lingkungan tempat kerja, tantangan pekerjaan, dan sikap rekan kerja merupakan determinan motivasi dan kompetensi pegawai yang masih rendah yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Data pada Tabel 1.1 dikuatkan dengan temuan penelitian pendahuluan yang menunjukkan kinerja pegawai Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Bandung yang kurang optimal (Y). Di bawah ini adalah hasil penelitian awal mengenai kinerja pegawai yang penulis peroleh melalui kuesioner terhadap 20 pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Bandung.

Tabel 1.2
Pra survey Mengenai Kinerja pegawai (Y)

No.	Materi Pertanyaan	Jumlah Reponden	Iya	Tidak	Presentase	
					Iya	Tidak
1	Saya melaksanakan Pekerjaan yang dilakukan dengan tepat waktu	20	8	12	40%	60%
2	Saya Memahami dan menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan fungsi saya	20	6	14	30%	70%
3	Saya memiliki Kemampuan untuk menyesuaikan beban kerja dengan latar belakang pendidikan	20	9	11	45%	55%
4	Saya selalu mencari ide dan gagasan dalam menyelesaikan tugas	20	8	12	40%	60%
5	Saya berinisiatif mencari cara terbaik untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya	20	7	13	35%	65%
Rata-rata		**100**	**38**	**62**	**38%**	**62%**

Sumber : Kuesioner Pra Survey

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas didapatkan rata-rata responden menjawab kurang setuju dengan pernyataan pada kuesioner prasurvey dengan presentase 38%

menjawab iya, yang menunjukkan bahwa kinerja Pegawai (Y) dinilai kurang baik sehingga masih banyak perbaikan yang harus ditingkatkan oleh pegawai dimana berdasarkan hasil prasurvey diatas diketahui masih terdapat beberapa kekurangan yang dapat dilihat terdapat 62% pegawai yang menjawab tidak pada kuesioner prasurvei dengan pernyataan pada kuesioner mengenai dimensi kinerja pegawai.

Respon negatif dengan presentase terbesar pada pernyataan Saya memahami dan menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan fungsi saya, yang menunjukkan angka sebesar 70% yang mengindikasikan bahwa Sebagaian pegawai masih kurang jelas dengan tugas pokok dan fungsi serta tidak kreatif dalam melakukan, ini merupakan masalah yang cukup serius sehingga perlu diatasi dengan baik dan cepat yang tentunya harus diperbaiki dan dievaluasi Dinas Koperasi dan UKM Kota Bandung agar pegawai tersebut agar lebih baik lagi dalam bekerja sehingga profesionalisme pegawai dapat ditingkatkan.

Kinerja pegawai tak lepas dari tugas pokok yang telah ditentukan oleh Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Bandung yang telah dimasukan ke dalam SOP dinas sehingga seharusnya pegawai yang berkerja harus memiliki kemampuan dan pengetahuan mengenai bidang pekerjaan serta tugas pokok dan fungsi serta diharapkan mencurahkan ide-ide kreatif dalam melakukan pekerjaan yang membuat pekerjaan menjadi efektif dan effisien. penilaian terhadap kinerja juga bermanfaat sebagai tolak ukur yang dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja pegawai yang bersangkutan maka upaya untuk memperbaiki kinerja dapat dilakukan secara terarah

dan sistimatis, sehingga kinerja terbaik pegawai dapat tercapai (**Agus Dwiyanto dikutip dari Adi Siswanto : 2020).**

Dibawah ini adalah hasil prasurvey mengenai variabel Kompetensi (X1), pada tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3
Pra survey Mengenai Kompetensi (X1)

No.	Materi Pertanyaan	Jumlah Responden	Iya	Tidak	Presentase	
					Iya	Tidak
1	Saya mempunyai kemampuan untuk mengumpulkan informasi sesuai kebutuhan organisasi	20	8	12	40%	60%
2	saya mempunyai keterampilan teknis yang terkait dengan pengembangan teknologi di tempat kerja	20	9	11	45%	55%
3	saya mempunyai Kemampuan analisis data yang digunakan untuk pengambilan keputusan	20	8	12	40%	60%
4	Saya melaksanakan antisipasi dan merencanakan perubahan di masa depan	20	6	14	30%	70%
Rata-rata		**80**	**31**	**49**	**38,75%**	**61,25%**

Sumber : Kuesioner Pra Survey

Berdasarkan hasil prasurvey pada tabel 1.3 diatas diketahui bahwa rata-rata responden menjawab pernyataan pada kuesioner prasurvey dengan presentase 38,75% menjawab iya yang menunjukkan bahwa Variabel Kompetensi (X1) dinilai kurang baik dikarenakan masih terdapat pegawai yang menjawab tidak dengan pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dilihat terdapat 61,25% pegawai menjawab tidak pada penyataan dalam kuesioner tersebut yang mengindikasikan kompetensi

pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kota Bandung, masih terdapat kekurangan seperti sebagian pegawai merasa kurang percaya diri dengan kemampuan mengumpulkan informasi, menguasai keterampilan teknis yang berkenaan dengan perkembangan teknologi dan kurangnya antisipasi dan perencanaan untuk perubahan di masa datang bagi Dinas Koperasi dan UKM Kota Bandung.

Respon negatif dengan presentase terbesar pada pernyataan Saya melaksanakan antisipasi dan merencanakan perubahan di masa depan (70%), Saya mempunyai kemampuan untuk mengumpulkan informasi sesuai kebutuhan organisasi (60%) dan saya mempunyai Kemampuan analisis data yang digunakan untuk pengambilan keputusan yang menunjukkan angka sebesar 60% yang menunjukkan bahwa Kompetensi pada pegawau Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Bandung belum sepenuhnya baik, hal ini disebabkan pegawai yang tidak mampu menganalisis data yang digunakan untuk mengambil keputusan, pegawai yang kurang mampu mengantisipasi dan merencanakan perubahan di masa depan, dan yang kurang memiliki keterampilan teknis terkait penggunaan dan pengembangan teknologi di tempat kerja, hal ini disebabkan pegawai yang tidak mampu menganalisis data yang digunakan untuk mengambil keputusan, pegawai yang kurang mampu mengantisipasi dan merencanakan perubahan di masa depan, dan yang kurang memiliki keterampilan teknis terkait penggunaan dan pengembangan teknologi di tempat kerja, untuk mendukung perkembangan instansi dalam mencapai tujuan organisasi diperlukan kinerja pegawai yang baik dengan kompetensi pegawai sebagai faktor yang penting dan diharapkan dapat mendorong kinerja pegawai.

Dibawah ini adalah hasil penelitian pendahuluan mengenai variabel Motivasi (X2) pada tabel 1.4 berikut:

Tabel 1.4
Hasil Prasurvey Motivasi Kerja (X2)

No.	Materi Pertanyaan	Jumlah Reponden	Iya	Tidak	Presentase	
					Iya	Tidak
1	Tantangan didalam pekerjaan membuat saya tidak merasaa bosan di tempat kerja	20	8	12	40%	60%
2	Saya memiliki kemampuan untuk bekerja dalam kelompok dengan karyawan lain	20	10	10	50%	50%
3	Saya bangga mengambil tanggung jawab kepemimpinan untuk menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin yang diberikan oleh atasan	20	7	13	35%	65%
4	komunikasi terbuka membuat saya dapat bekerja lebih baik	20	9	11	45%	55%
Rata-rata		**80**	**34**	**46**	**42,5%**	**57,5%**

Sumber : Kuesioner Pra Survey

Berdasarkan hasil prasurvey pada tabel 1.3 diatas didapatkan bahwa rata-rata responden menjawab pernyataan pada kuesioner prasurvey dengan presentase 42,5% menjawab iya pada kuesioner yang menunjukkan bahwa Variabel Motivasi Kerja (X2) dinilai kurang baik yang dibuktikan dengan masih terdapat pegawai merasa tidak setuju dengan pernyataan pada kuesioner tersebut dapat dilihat terdapat 57,5% menjawab tidak pada pernyataan dalam kuesioner yang telah dibuat oleh peneliti, hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Bandung tidak terlalu termotivasi, hal ini secara tidak langsung tercermin seperti

yang terlihat pada pegawai yang merasa bosan karena kurangnya tantangan pekerjaan, sehingga mengakibatkan kualitas pelayanan yang buruk dan akibatnya kinerja pegawai yang menurun, kurangnya perhargaan atas kinerja yang telah diberikan serta masih terdapat pegawai yang merasa biasa saja dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh instansi yang seharusnya para pegawai memiliki rasa bangga karena memiliki tanggung jawab dan mengerjakan tanggung jawab yang diberikan secara menyeluruh dan tuntas.

Pemberian motivasi menjadi kebutuhan penting bagi pegawai. Motivasi ini melalui serangkaian upaya tertentu yang sesuai dengan kebijakan organisasi. Cara yang dilakukan untuk memberikan motivasi antar pegawai harus diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi sehingga kinerja pegawai bisa terarah dengan baik.

Keadaan dan situasi yang terjadi di dalam instansi dimana terlihat belum efektifnya pemberdayaan sumber daya manusia di lingkungan Dinas Koperasi dan UKM kota Bandung, dimana yang menjadi permasalahan utamanya adalah faktor manusia, yaitu kurangnya kompetensi seperti pengetahuan, pemahaman, dan keinginan pegawai mengoptimalkan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya terhadap organisasi, ditambah belum maksimalnya tingkat motivasi pegawai yang mengakibatkan kinerja pegawai yang belum secara maksimal dicapai oleh instansi terkait.

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah penelitian yang telah disampaikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kota Bandung”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian tersebut, terdapat beberapa fenomena yang dapat diidentifikasi, diantaranya sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai kurang optimal.
2. Keterbatasan pengetahuan dan keterampilan yang masih kurang maksimal.
3. masih rendahnya motivasi kerja pegawai.
4. Kurangnya pemahaman tentang tugas dan tanggung jawab.
5. Pemborosan waktu saat melakukan tugas atau kurang disiplin waktu
6. Pekerjaan tidak sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan.
7. masih terdapat pegawai yang tidak datang dan pulang tepat waktu.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasakan identifikasi masalah diatas ternyata dijumpai masalah yang cukup banyak terkait dengan Kinerja Pegawai. Dan karena terbatasnya waktu penellitian dan penyusunan skripsi serta terbatasnya kemampuan peneliti untuk meneliti semua variabel, maka batasan masalah ini di uraikan sebagai berikut :

1. Peneliti hanya meneliti tentang kinerja pegawai, yang kemudian menjadi variabel terikat.
2. Kompetensi dan Motivasi Kerja, yang kemudian menjadi variabel bebas.

3. Unit analisis penelitian ini adalah pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kota Bandung.

1.4 Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang telah diuraikan diatas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Bandung
2. Seberapa besar pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Kota Bandung
3. Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Bandung
4. Seberapa besar pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Bandung

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data dan fenomena tentang Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Bandung sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjan pada Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen di Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan diatas, tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan memperoleh data tentang berbagai

hal yang berkaitan dengan kompetensi, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Adapun tujuan utamanya adalah sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Bandung.
2. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Bandung.
3. Menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Bandung.
4. Mengukur Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Bandung.

1.6 Kegunaan Penelitian

1.6.1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dokumen akademik universitas yang menjadi pedoman bagi civitas akademika, terutama dalam melakukan penelitian lebih lanjut terkait Kompetensi, Motivasi, dan Kinerja Pegawai.

1.6.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi penulis, diharapkan seluruh rangkaian kegiatan dan hasil penelitian ini semakin meningkatkan penguasaannya terhadap fungsi-fungsi keilmuan yang dipelajari pada program sarjana di Universitas Sanga Buana YPKP Bandung.

2. Bagi Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Bandung, hasil penelitian tersebut diharapkan dapat menjadi kontribusi yang bermanfaat untuk meningkatkan kinerja pegawai berdasarkan pengembangan kompetensi dan motivasi kerja pegawai.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini bertempat di Kantor Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Korta Bandung, Jl. Kawaluyaan No.2, Jatisari, Kecamatan Buah Batu, Kota Bandung.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 6 (bulan) mulai dari bulan Desember 2021 sampai dengan Juni 2022 dapat dilihat pada tabel 1.5 dibawah ini :

Tabel 1.5
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2021	2022					
		Desember	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni
1	Pra penelitian							
2	Pengunpulan Data							
3	Pengolahan Data							
4	Pelaksanaan Sidang Usulan Penelitian							
5	Penyusunan Skripsi							

6	Presentasi Laporan Skripsi							

Sumber : data diolah