

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan pengaruh yang sangat penting untuk keberlangsungan dalam menjalankan visi dan misi untuk tercapainya suatu tujuan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu factor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, dalam mewujudkan suatu organisasi agar berjalan dengan baik yang mampu mendukung tugas dan fungsi organisasi serta memiliki tanggung jawab kepada organisasi tentunya memerlukan sumber daya manusia efektif, mampu memberikan perkembangan yang baik dan membantu keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Peningkatan sumber daya manusia terhadap pengembangan manajemen organisasi menjadi ketentuan utama dalam masa globalisasi yang mampu sanggup bersaing serta mandiri.(Radeva, 2021). Sejalan dengan agar tercapainya tujuan organisasi yang efektif harus mempersiapkan sumber daya manusia yang sanggup bersaing serta mengestimasi pertumbuhan dunia yang pesat diberbagai aspek kehidupan sehingga sanggup tingkatkan kualitas dan kinerja yang baik. Keberadaan manajemen sumber daya manusia (SDM) penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Pegawai Negeri Sipil yang saat ini dikenal sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) berperan sebagai sumber daya manusia, dimana ASN ini merupakan roda penggerak bagi jalannya sistem organisasi

pemerintahan.(Wahyuni, 2022). Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peranan penting karena menentukan pencapaian tujuan instansi pemerintahan daerah. ASN sebagai sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi pemerintahan daerah dikarenakan ASN sebagai faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi secara efektif dan efisien.(Wibawanto et al., 2021). Di dalam Undang-undang Republik Indonesia No 5 Pasal 12 Tahun 2014, menyatakan bahwa “tugas dari Aparatur Sipil Negara ini adalah sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional”.(Damopolii et al., 2021). Kinerja atau kualitas ASN yang baik menjadi tolak ukur keberhasilan pemerintah dalam memberi pelayanan kepada masyarakat.(Maksin et al., 2022). ASN sebagai sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi pemerintahan dikarenakan ASN sebagai faktor penentu pencapaian tujuan instansi secara efektif dan efisien serta dalam membantu tugas berjalanya suatu pemerintahan. Oleh karena itu, salah satu tanggung jawab organisasi adalah berusaha meningkatkan kinerja pegawai dengan baik.

Keberhasilan dalam suatu organisasi dipengaruhi dengan kinerja sumber daya manusia, oleh sebab itu setiap organisasi akan berusaha mewujudkan dalam meningkatkan kinerja pegawai untuk menjalankan tugas, fungsi serta tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sebab itu keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai di dalamnya. Menurut Wibowo (2016)

mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Sedangkan menurut Ratundo dan Sakcket (2016:76) mendefinisikan bahwa kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan (Dewi, 2021).

Kinerja sangat berkaitan dengan hasil kerja setiap individu dalam sebagian periode waktu. Tercapainya sebuah tujuan dari suatu organisasi diperoleh dengan terdapatnya kinerja para pegawai dari organisasi tersebut.(Adha et al., 2019). Salah satu faktor yang membuat kinerja unggul dalam keberhasilan organisasi adalah kompetensi.(Mulia & Saputra, 2021). Kompetensi dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan yang dimiliki sehingga memberikan kemampuan tenaga dalam bekerja yang rapi dan memiliki sikap untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian tenaga kerja dalam bidang pekerjaan yang tentunya sudah memberikan tingkatan dari hasil kerja kerasnya.(Krisnawati & Bagia, 2021). Hal tersebut sesuai dengan (Abdi & Wahid, 2018) yang mengatakan bahwa apabila pegawai memiliki kompetensi yang tinggi sehingga dapat memberikan peningkatan bagi hasil kerja yang dimiliki oleh pegawai.

Seperti yang dikemukakan oleh Boutler, Dalziel, dan Hill (2003) kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Menurut (Wibowo;2016) Kompetensi adalah suatu kemampuan

untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. (Mulia & Saputra, 2021). Oleh karena itu suatu organisasi akan berkembang bilamana didukung oleh pegawai yang berkompeten dalam bidangnya.(Ahmad et al., 2022)

Selain kompetensi ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja.(Edi Yusman, Yandra Rivaldo, 2021). Dalam jalannya sebuah organisasi tentunya organisasi tersebut memiliki sebuah aturan yang mengatur sumber daya manusia tersebut agar menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang berlaku. Menciptakan sikap tanggung jawab pada diri pegawai menjadi salah satu hal yang mampu meningkatkan produktivitas kerja. Salah satu bentuk dari tanggung jawab adalah disiplin kerja. Disiplin kerja yang tumbuh dan melekat pada pegawai akan memahami tugas dan tanggung jawab yang ada dalam organisasi. Menurut Sutrisno (2009:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Nanda Ria, 2020). Pegawai dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya.

Disamping kompetensi dan disiplin kerja, lingkungan kerja juga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Isyandi (2004) Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. (Ahmad et al.,

2022). Menurut ( Bambang, 2011 ) Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.(Adha et al., 2019). Jika pegawai menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka akan timbul rasa nyaman dalam menjalankan aktivitasnya serta efektifitas waktu kerja akan timbul dan tentunya menciptakan produktivitas kerja akan tinggi beriringan dengan kinerja pegawai pun akan tinggi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Gede Arya Wijaya, I Gede Kawiana dan I Made Astrama (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kemudian Dona Elvia Desi (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian yang dilakukan oleh Juliance Pusop, M. Yamin Noch, Duta Mustajab, Saling dan Yustus Maudul (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Efinuriah Hutagol, Sjahril Pasaribu dan Muis Fauzi Rambe (2022) Menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jonias Resi dan Haifa Djakaria (2020) yang

menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Lustono dan Anisa Desy Hasnaeni (2019) menyatakan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Dona Elvia Desi (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kemudian penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Asman, Isman, Gilang Amirungga Luhung (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Hendy Tannady, Joseph MJ Renwarin, Arief Nuryana dkk. (2022) Menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel moderasi menurut (Apri Y., Alwi S., 2019) adalah variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Menurut (Nurhayarti, Ida Bagus Putra Astika, 2019). Motivasi merupakan variabel moderasi yang dimungkinkan dapat memperkuat maupun memperlemah hubungan langsung antara variabel independen dan variabel dependen. Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai suatu organisasi dalam menjalankan pekerjaan. Apabila terciptanya motivasi kerja dari pegawai dan pimpinan maka akan mampu memberikan kegairahan serta dorongan kerja bagi pegawai dalam menjalankan tugas pekerjaan. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik akan merasa dapat termotivasi yang membuat mereka

menjalankan kemampuan dan mengemban tugas dalam mendukung tujuan tujuan organisasi tersebut. Dalam penelitian ini motivasi kerja dijadikan sebagai variabel moderasi dalam pengaruh kompetensi terhadap kinerja, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Hal yang perlu diperhatikan dalam pencapaian kinerja pegawai secara optimal adalah seberapa besar kompetensi seseorang dan motivasi sangat memiliki pengaruh. Pendapat Gomes (2003: 177) yang mendefinisikan kinerja atau performance sebagai hasil perkalian antara kemampuan dengan motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mencapai kinerja yang tinggi dari pegawai, selain berhubungan dengan kemampuan kerja yang dimilikinya, juga adanya motivasi kerja melalui pengelolaan kinerja yang baik serta adanya umpan balik dalam bentuk penghargaan yang berarti bagi pegawai. (Apriyanti, 2019). Pegawai akan berprestasi kerja apabila memiliki disiplin dan motivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Dengan disiplin dan motivasi yang tinggi, pegawai akan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, sehingga tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan rencana. (Erisna, 2019). Keterkaitan interaksi hubungan antara motivasi dengan lingkungan kerja dapat dijelaskan dengan pendekatan kontijensi. Motivasi kerja merupakan dorongan di dalam diri pegawai yang menghasilkan suatu sikap untuk mengerahkan seluruh kemampuan dalam mencapai tujuan organisasi. (Nurhayarti, Ida Bagus Putra Astika, 2019). Kemudian ada beberapa ketidak konsistenan dari hasil penelitian yang menggunakan motivasi kerja sebagai variabel moderasi yaitu penelitian yang dilakukan oleh Medi Hartono (2021) yang menyatakan bahwa

motivasi dapat memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Siska Pristiningsih (2019) menunjukkan bahwa motivasi tidak dapat mempengaruhi kompetensi terhadap kinerja.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Dery Poernama Putra, Alwi Suddin dan Suprayitno (2019) yang menyatakan bahwa motivasi dapat memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ulfa Anggraeni (2018) yang menyatakan bahwa motivasi tidak dapat memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Jonias Resi dan Hanifa Djakaria (2020) yang menyatakan bahwa motivasi dapat memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ida Susi Dewianti, Lukmono Hadi dan Bella Fitri Anggaraini (2023) yang menyatakan bahwa motivasi tidak dapat memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

Aparatur Sipil Negara memegang peran yang besar diantaranya sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional. Hal ini menjadikan aparatur sipil negara menjadi sangat penting karena lancar tidak lancarnya pemerintah dan pembangunan negara tidak terlepas dari peranan aparatur sipil negara. Menjadi pengabdian untuk negara dan pelayanan publik memberikan pelayanan yang profesional dan berkualitas menjadi salah satu tugas ASN sesuai dengan Undang-Undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Kedudukan ASN dalam setiap



organisasi pemerintah sangat penting, sebab ASN menjadi pendukung pemerintah dalam menjalankan tugas serta fungsinya. Oleh sebab itu agar terciptanya pegawai yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik, suatu organisasi diharuskan untuk melaksanakan penilaian terhadap pegawai atas tugas dan tanggung jawab yang dibebankan oleh organisasi. (Manullang et al., 2020).

Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Kota Pekalongan adalah unsur pelaksana pemerintah daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada walikota yang menjalankan urusan pemerintahan daerah dalam bidang perdagangan, koperasi usaha kecil dan menengah. Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Kota Pekalongan diatur dalam Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 17 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Dinas Perdagangan, Koperasi dan Kota Pekalongan mempunyai fungsi :

- a). Perumusan kebijakan teknis dibidang perdagangan, koperasi & UMKM, pasar dan pedagang kaki lima.
- b) Penyusunan rencana kerja di bidang perdagangan, koperasi & UMKM, pasar dan pedagang kaki lima.
- c) Pengkoordinasian hubungan kerjasama dibidang perdagangan, koperasi & UMKM, pasar dan pedagang kaki lima.
- d) Penyelenggaraan pengkajian dan pengembangan potensi ekonomi dan sumber daya daerah dalam kaitannya dengan pengembangan perdagangan, koperasi dan usaha mikro kecil menengah dan Pasar Rakyat.
- e)

Penyelenggaraan pengembangan perdagangan dalam dan luar negeri. f) Pengkoordinasian kelancaran pengadaan dan penyaluran barang dan jasa. g) pengkoordinasian fasilitasi dan validasi izin perdagangan, pendirian badan usaha koperasi dan pembubaran badan hukum koperasi. h) penyelenggaraan pembinaan dan pengawasan unit pelaksana teknis dinas dalam lingkup tugasnya. i) penyelenggaraan pengelolaan administrasi umum meliputi penyusunan program, ketatalaksanaan, ketatausahaan, keuangan, kepegawaian, rumah tangga, perlengkapan, kehumasan, perpustakaan, kearsipan dan teknologi informasi. j) penyelenggaraan pelaksanaan dan evaluasi Standar Operasional Prosedur (SOP) dan atau Standar Pelayanan (SP). k) penyelenggaraan koordinasi, pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan. l) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya

Berdasarkan observasi awal dan hasil wawancara dengan Ibu Pratiwi Wulandari selaku Kepala Sub Bagian Kepegawaian Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Kota Pekalongan diketahui jumlah pegawai pada sebanyak 253 orang, dengan pembagian 66 Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 187 Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN), penelitian ini berfokus kepada Aparatur Sipil Negara dikarenakan Aparatur Sipil Negara merupakan unsur utama dalam menjalankan tugas serta fungsi instansi serta Aparatur Sipil Negara diberikan tanggung jawab untuk merumuskan langkah langkah strategis serta kebijakan instansi. Kemudian aturan Aparatur Sipil Negara dan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri berbeda serta pada pengamatan fenomena yang ada terjadi pada Aparatur Sipil Negara.

Kemudian terdapat fenomena pada kinerja Pegawai Negeri Sipil yang masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari rekapitulasi penilaian kinerja pegawai pada tahun 2020 dan tahun 2021 Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Kota Pekalongan berikut :

**Tabel 1.1 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pegawai  
Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Kota Pekalongan Tahun 2020 dan  
2021**

No	Kriteria	Bobot	Tahun	
			2020	2021
1.	Rata – rata nilai SKP (Sasaran Kinerja Pegawai)  a. Mempersiapkan bahan dan alat kerja  b. Melaksanakan tugas hasil penyusunan kegiatan urusan sarana prasarana dan pedagang kaki lima  c. Melaksanakan pemungutan retribusi sesuai dengan Perda dilokasi pemungutan yang telah ditentukan  d. Menerima dan melaporkan penerimaan retribusi daerah	60%	85,46	82,65

	<p>dari bendahara penerima</p> <p>e. Menerima dan memeriksa bahan dan data objek kerja sesuai prosedur kajian dalam rangka penyusunan objek kerja</p> <p>f. Menyusun rencana kegiatan bidang perlindungan dan pembinaan usaha perdagangan</p> <p>g. Melaksanakan pelayanan tera/tera ulang UTTP</p> <p>h. Membuat laporan pelaksanaan tugas</p> <p>i. Mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan kegiatan</p> <p>j. Melaksanakan tugas tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai bidang dan fungsinya</p>			
2.	<p>Rata – rata nilai perilaku</p> <p>a. Orientasi pelayanan</p> <p>b. Integritas</p> <p>c. Komitmen</p> <p>d. Disiplin</p> <p>e. Kerjasama</p>	40%	82,11	83,33

	f. Kepemimpinan			
3.	Rata – rata nilai prestasi kerja	100%	84,10	82,89

Sumber : Data Primer Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Kota Pekalongan

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2020 sasaran kinerja pegawai memperoleh rata rata 85,46 sedangkan pada tahun 2021 memperoleh rata rata sasaran kinerja pegawai 82,65. Hal ini menunjukkan bahwa rata rata nilai sasaran kinerja pegawai mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Kemudian pada tahun 2020 rata rata nilai perilaku pegawai memperoleh 82,11 dan pada tahun 2021 rata rata nilai perilaku pegawai memperoleh sebesar 83,33. Hal ini berarti bahwa rata rata nilai perilaku pegawai mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya. Lalu pada rata rata nilai prestasi kerja pegawai pada tahun 2020 memperoleh sebesar 84,10, Sedangkan pada tahun 2021 nilai prestasi pegawai mendapatkan rata rata 82,89. Hal ini dapat menunjukkan bahwa nilai prestasi pegawai mengalami penurunan dari tahun sebelumnya.

Kemudian Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Kota Pekalongan memberikan kesempatan kepada pegawai dalam meningkatkan kompetensinya melalui pelatihan pelatihan yang sesuai maupun dengan pendidikan formal dengan tujuan agar pegawai memiliki kompetensi yang baik dan dapat meningkatkan produktivitas yang tinggi serta meningkatkan golongan ruang pegawai. Namun dalam pelaksanaanya terdapat fenomena yang ditemui seperti

masih adanya pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya merasa cukup dengan mengandalkan pengalaman saja. Padahal kompetensi merupakan salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai, karena kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan seseorang dimana hal tersebut dapat dilihat melalui profesionalisme seseorang dalam suatu bidang tertentu. (Wahyuni, 2022).

Disiplin Kerja menurut Hasibuan (2014: 193) dalam (Putra et al., 2019) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma–norma sosial yang berlaku. Kesadaran tersebut sebagai sikap seseorang dalam menjalankan peraturan dan sadar atas tugas yang diberikan. Disiplin dalam hubungan kerja sangat erat dengan motivasi kerja. Disiplin kerja dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu, tenaga dan biaya. Berdasarkan pengamatan awal, terdapat masih belum optimalnya kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai absensi pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Kota Pekalongan pada periode Januari sampai dengan Desember 2022.

**Tabel 1. 2 Data Absensi Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Kota Pekalongan 2022**

No	Bulan	Absensi					
		Lupa <i>Fingerprint</i> (L)	%	Terlambat (M)	%	Tidak Masuk Tanpa Keterangan (TK)	%

1.	Januari	47	8%	31	7%	7	12%
2.	Februari	39	6%	29	7%	5	9%
3.	Maret	51	8%	24	5%	2	3%
4.	April	67	11%	17	4%	4	7%
5.	Mei	25	4%	21	5%	2	3%
6.	Juni	54	9%	34	8%	5	9%
7.	Juni	62	10%	35	8%	3	5%
8.	Agustus	42	7%	41	9%	4	7%
9.	Septembe r	58	9%	24	5%	3	5%
10	Oktober	65	11%	39	9%	7	12%
11	Novembe r	68	11%	67	15%	5	9%
12	Desember	43	7%	75	17%	11	19%
<b>Jumlah</b>		<b>611</b>	<b>100 %</b>	<b>437</b>	<b>100 %</b>	<b>58</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Primer Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Kota Pekalongan Tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.3 dari data diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah pegawai yang lupa finger print (L) dalam satu tahun mengalami fluktuasi, namun pada bulan terakhir mengalami peningkatan yaitu pada bulan September 58 pegawai, oktober 65 pegawai dan november 68 pegawai. Kemudian pegawai yang terlambat (M) mengalami peningkatan keterlambatan terbanyak pada bulan November, Desember dengan 67 dan 75 pegawai. Kemudian pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan (TK) terbanyak pada bulan januari dan oktober sebesar 7 pegawai serta bulan desember sebanyak 11 pegawai. Dari data tersebut terdapat beberapa pegawai yang masih sering terlambat, lupa absen dengan *finger print*, tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan yang jelas dan memanfaatkan waktu senggang untuk tidak menyelesaikan pekerjaan. Dengan tingkat absensi yang cukup tinggi tersebut, masih banyaknya pegawai yang absensinya belum optimal dan masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan.

Dalam lingkungan kerja Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Kota Pekalongan, mempunyai beberapa fasilitas yang dapat menjadi faktor keberlangsungan kinerja pegawai seperti, ruang rapat, ruang tamu, mobil operasional, jaringan wifi, lahan parkir, toilet, musholla, dan tata usaha sebagai alat penunjang kinerja pegawai. Sehingga jika komponen komponen lingkungan kerja tersebut dikelola dengan baik dapat meningkatkan kondusifitas pada instansi tersebut dan memberikan dampak yang baik ke pegawai.

Namun terdapat fenomena pada lingkungan kerja yang bilamana tidak ada penanganan yang baik akan berakibat pada keberlangsungan kinerjanya seperti terjadinya jaringan wifi yang sering gangguan, tidak terkoordinirnya barang penunjang pekerjaan seperti kehabisan kertas hvs yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, selain itu jarak antar meja pegawai terlalu berdempetan dan lampu penerangan yang kurang memadai pada beberapa ruangan yang bisa mengakibatkan lingkungan kerja kurang nyaman.

Adapun bentuk motivasi yang dapat dilakukan Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Kota Pekalongan, yaitu dengan pemberian reward kepada pegawai. Sesuai dengan yang telah dijelaskan pada Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 27 Tahun 2017 tentang “Pemberian penghargaan kepada Pegawai Negeri Sipil berprestasi bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Kota Pekalongan. Pada pasal 4 membahas pemberian penghargaan dengan kategori : a) terbaik kinerja, b) terbaik orientasi pelayanan, c) terbaik komitmen, d) terbaik kedisiplinan, e) terbaik integritas, f) terbaik kerjasama dan, g) terbaik



kepemimpinan. Namun pada Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Kota Pekalongan terdapat masih kurangnya pemberian motivasi kerja bagi pegawai sehingga berdampak pada tingkat motivasi dalam menjalankan kinerja pegawai. Motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan pegawai supaya bisa meningkatkan kinerjanya sehingga bisa mewujudkan dan mencapai tujuan yang ditentukan instansi tertentu. Dengan demikian diperlukan motivasi yang tinggi dari setiap pegawai yang bekerja pada institusi pemerintahan maupun satuan kerja, sehingga dengan adanya motivasi yang tinggi setiap pegawai akan berupaya untuk berbuat lebih baik dan mau mencurahkan segala kemampuannya sehingga akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Motivasi sangat penting untuk pegawai karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan latar belakang serta hasil penelitian yang telah diuraikan diatas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPETENSI ASN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA DINAS PERDAGANGAN KOPERASI DAN UKM KOTA PEKALONGAN”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah yang dapat diambil dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Ada Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Koperasi Dan UKM Kota Pekalongan?
2. Apakah Ada Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Koperasi Dan UKM Kota Pekalongan?
3. Apakah Ada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Koperasi Dan UKM Kota Pekalongan?
4. Apakah Motivasi Kerja Memoderasi Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Koperasi Dan UKM Kota Pekalongan?
5. Apakah Motivasi Kerja Memoderasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Koperasi Dan UKM Kota Pekalongan?
6. Apakah Motivasi Kerja Memoderasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Koperasi Dan UKM Kota Pekalongan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan memperoleh bukti empiris pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Koperasi Dan UKM Kota Pekalongan.

2. Untuk mengetahui dan memperoleh bukti empiris pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Koperasi Dan UKM Kota Pekalongan.
3. Untuk mengetahui dan memperoleh bukti empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Koperasi Dan UKM Kota Pekalongan.
4. Untuk mengetahui dan memperoleh bukti empiris pengaruh motivasi kerja memoderasi kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Koperasi Dan UKM Kota Pekalongan.
5. Untuk mengetahui dan memperoleh bukti empiris pengaruh motivasi kerja memoderasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Koperasi Dan UKM Kota Pekalongan.
6. Untuk mengetahui dan memperoleh bukti empiris pengaruh motivasi kerja memoderasi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Koperasi Dan UKM Kota Pekalongan.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik Secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja

sebagai variabel moderasi pada Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM Kota Pekalongan.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti : Memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi di Universitas Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan Program Studi Manajemen untuk meningkatkan pengetahuan tentang kinerja pegawai serta hubungan dengan kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang dimoderasi dengan motivasi kerja.
- b. Bagi Akademisi : Diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk dikembangkan pengetahuan mengenai kinerja pegawai serta hubungannya dengan kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang dimoderasi dengan motivasi kerja serta diharapkan menjadi alat bantu pertimbangan penelitian selanjutnya.
- c. Bagi Instansi : Hasil penelitian ini dapat menjadi sebagai masukan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian skripsi ini akan disusun menjadi tiga bagian utama yaitu bagian awal, bagian inti dan bagian akhir. Pembahasan dalam penelitian terdiri dari lima bab dan setiap bab terdiri dari beberapa sub bab. Adapun sistematika pembahasan pada penelitian kuantitatif ini adalah sebagai berikut:

**BAB I           PENDAHULUAN**

Dalam bab ini akan diuraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan, dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

**BAB II          TINJAUAN PUSTAKA**

Tinjauan pustaka memuat telaah teori, telaah penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian yang disusun secara sistematis.

**BAB III        METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini membahas mengenai desain penelitian, populasi dan sampel penelitian dan definisi operasional variabel, lokasi penelitian, prosedur pengumpulan data, teknik analisis data.

**BAB IV        PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

Dalam bab ini dijelaskan mengenai analisis data yang diuraikan dalam pengumpulan dan tabulasi data, deskripsi hasil penelitian dari pengajuan hipotesis.

**BAB V         KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini akan diuraikan kesimpulan hasil penelitian keterbatasan penelitian, implikasi dan saran untuk pengembangan bagi peneliti selanjutnya