

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Perkembangan dalam dunia bisnis saat ini terjadi dengan begitu cepat dan persaingan bisnis yang semakin ketat. Salah satu cara yang dilakukan untuk meningkatkan daya saing adalah dengan mengembangkan kemampuan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki instansi. Sumber daya manusia memiliki peran penting bagi instansi, karena sumber daya manusia merupakan kombinasi diinstansi seperti ide, bakat, pengetahuan, kreativitas dan keterampilan yang bisa menggerakkan instansi.

Penelitian ini di salah satu instansi yaitu Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah yang merupakan salah satu jajaran pemerintahan yang tugasnya berkaitan dengan jalannya perekonomian nasional, mengembangkan usaha kecil dengan jalan meningkatkan mutu kualitas dan kemampuan daya saing. Untuk mengatasi persaingan yang semakin ketat, maka Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah perlu meningkatkan sumber daya manusia yang terlibat dalam menjalankan kegiatan di instansi. Pegawai di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah dalam menyelesaikan tugas-tugasnya yang semakin luas dan kompleks dituntut untuk lebih berdisiplin, berkompeten, serta berdedikasi yang tinggi.

Suatu organisasi untuk mencapai keberhasilannya dapat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, organisasi ditentukan oleh bagaimana

pegawai berkinerja. Kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan dapat diketahui melalui kinerja pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2009:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja seorang pegawai merupakan awal yang penting bagi terciptanya tujuan instansi. Instansi tidak dapat berjalan dengan baik tanpa adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah. Salah satu indikator pengukuran kinerja adalah dengan cara tercapainya kinerja yang baik dapat diukur melalui perbandingan antara target dan realisasi. sebagai berikut disajikan tabel tentang target dan realisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah.

**Tabel 1.1**  
**Penilaian Kinerja Pegawai**  
**Dinas Perindustrian dan Perdagangan Prov. JaTeng Tahun 2017-2018**

No	Kegiatan	2017			2018		
		Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
1.	Mlksnkn kgtn pnydiaan jsa srt mnyrt	100	95	86,75	100	97	88,57
2	Mlksnkn kgtn pnydiaan jsa kmnksi, smbr dya air dan lstrk	100	95	90,82	100	94	89,18
3	Mlksnkn kgtn pnydiaan jsa jminan brng mlk daerh	100	95	87,37	100	94	86,64
4	Mlksnkn kgtn pnydian jsa kbrshn kntr/rmh dns	100	95	86,86	100	97	87,27
5	Mlksnkn kgtn pnydian alt tlis kntr	100	95	86,84	100	97	87,25
6	Mlksnkn kgtn pnydiaan brng ctkn dan penggdn	100	95	87,44	100	97	87,25
7	Mlksnkn kgtn pnydian kmponen instalasi lstrk kntr	100	95	86,88	100	97	87,25
8	Mlksnkn kgtn pnydiaan prltn rmh tangga	100	95	0,00	100	96	88,71
9	Mlksnkn kgtn pnydiaan bhn bcaan dan prtrn prudng-undgn	100	95	86,75	100	96	87,73
10	Mlksnkn kgtn pnydian mknan dan mnmm	100	95	88,49	100	94	86,53
11	Mlksnkn kgtn rpt-rpt koordinasi dan konsultasi kedlm dan luar daerah	100	95	96,60	100	94	86,72
12	Lksnkn kgtn pnydian jsa plynan prkntn	100	95	85,94	100	97	87,66
13	Mlksnkn kgtn pmlhrn rtin/brkl gdung kntr	100	95	0,00	100	96	87,24
14	Mlksnkn kgtn pmlhrn rtn/brkl kndran dns	100	95	86,75	100	97	89,03
15	Mlksnkn kgtn pmlhrn rtin/brkl prlngkpn gdng kntr	100	95	86,75	100	97	87,30
16	Mlksnkn kgtn pmlhrn rtin/brkl meubelair	100	95	86,75	100	96	87,06
17	Mlksnkn kgtn pmlhrn rtin/brkl prltn kntr dn rmh tangga	100	95	86,75	100	97	87,29
18	Mlksnkn kgtn rtin pngktn srana dan prsarana kntr	100	95	0,00	100	85	107,44
19	Mlksnkn kgtn pngmbn SDM indstri bdng teksil dan alas kaki	100	95	109,93	100	92	87,47
20	Mlksnkn kgtn pmbinnan lngkn ssial dn pmbrdyaan ekonmi	100	95	80,25	100	97	86,49
21	Mnysn rncn tknis oprsnl dibdng plynan jsa dn pngmbngn prdk tekstil dn als kaki	100	95	72,75	100	96	90,67
22	Mengkordinsi dn plnsaan kbjkn tknisoprisional dibdng plynan jsa dn pngmbn prdk tekstil dn als kaki	100	95	72,75	100	96	90,67
23	Mengevaluasi dn plporn dibdng plyn jsa dn pmngmbn prdk tkstil dan als kaki	100	95	104	100	96	90,67
24	Mengelola kettausahaan mlpt admin umm, keung, aset,rmh tgg, dn prlngkpn	100	95	90,33	100	96	90,67
25	Mlksnkn tgs kednsan lain yg dibrkn olh kpl dns ssui tgs sn fngsinya	100	95	90,33	100	97	91
				88,10			89,95

Sumber: *Bagian kepegawaian Dinas Peindustrian dan Perdagangan Prov.JaTeng*

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa target yang ditentukan instansi sebesar 100 sedangkan rata-rata realisasi ditahun 2017 sebesar 95 dan nilai pencapaian pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah pada tahun 2017 sebesar 88,10 dinyatakan baik. Pada tahun 2018, target yang ditentukan instansi sebesar 100 sedangkan rata-rata realisasi ditahun 2018 sebesar 95 dan nilai pencapaian pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah pada tahun 2018 sebesar 89,95 dinyatakan baik.

**Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Pegawai  
Dinas Perindustrian dan Perdagangan Prov. JaTeng Tahun 2019**

No.	Program/Kegiatan	Target	Realisasi	Capaian
1	Mlksnkn kgtn pnydn jsa kbrshn kntor.	100	95	86,77
2	Mlksnkn kgtn pnydian alat tulis knttr skrtriat dnas prindstrian dn prdgn.	100	95	86,89
3	Mlksnkn kgtn pnydian kmpnen instalasi lstrk disprindag.	100	95	86,80
4	Mlksnkn kgtn pnydian prltn rmh tngg sekretariat disperindag.	100	95	88,14
5	Mlksnkn kgtn pengadaan prlngkpn rmh jbttn/dins sekretariat disprndag	100	95	89,30
6	Mlksnkn kgtn pmlhrn rtin disprindag.	100	95	86,75
7	Mlksnkn kgtn pmlhrn rtn/brkla gdung knttr disprndag.	100	95	86,86
8	Mlksnkn kgtn pmlhrn rtn/brkla kndrn disprindag.	100	95	87,18
9	Mlksnkn kgtn pmlhrn rtin/brkl prlngkpn gdng knttr sktriat disperindag.	100	95	86,78
10	Mlksnkn kgtn pmlhrn rtin/brkla meubelair sktriat disprndag.	100	95	87,35
11	Mlksnkn kgtn pmlhrn rtn/brkla prltn knttr dan rmh tngg sktrt disprndag.	100	95	91,36
12	mlksnkn kgtn pmlhrn bku2 prpstkn sktriat disprindag.	100	95	86,90
13	Mlksnkn kgtn pngktn srana & prsrna knttr sktrat disprindag.	100	91	86,38
14	Mlksnkn kgtn pnddkn&plthn frmal sktriat disperindag.	100	95	90,17
15	Mlksnkn kgtn pngktn kpastas/klts sdm sktrt disperindag.	100	95	87,29
16	Mnysn rncna krja sub bgian umum&kpgwaian.	100	95	67,75
17	Mnysn rncna kgtn anggrn (RAK) dilngkp sub bgn umum&kpgwain.	100	95	90,33
18	Mlksnkn pngckn ruangn untk rpt pngndlian oprsionl prgrm&mnysn lprn plksnaan kgtn APBD sub bgian umum&kpgwaian.	100	97	91,00
19	Mnyusn lporn inventris & asset disperindag prov jteng.	100	96	90,67
20	Mlksnkn pnybrn disposisi srt masuk ke bdng&balai.	100	95	107,47
	<b>Nilai capaian</b>			<b>88,11 (baik)</b>

Sumber: Bagian kepegawaian Dinas Peindustrian dan Perdagangan Prov. JaTeng

Dari data 1.2 dapat dilihat bahwa target yang ditentukan instansi sebesar 100 sedangkan rata-rata realisasi ditahun 2019 sebesar 95 dan nilai pencapaian pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah pada tahun 2019 sebesar 88,11 dinyatakan baik.

Berdasarkan data-data diatas dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2017-2018 dengan nilai pencapaian masing-masing sebesar 88,10 dan 89,95 yang artinya mengalami peningkatan pencapaian sebesar 1,85 sedangkan pada tahun 2018-2019 dengan nilai pencapaian masing-masing sebesar 89,95 dan 88,11 mengalami pengurangan pencapaian sebesar 1,84. Penilaian kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah kurang optimal, Hal ini ditunjukkan dengan tidak tercapainya target.

Berbagai Faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja pegawai menurut Henry Simamora dalam Mangkunegara (2009) kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh 3 faktor, yaitu: 1) Faktor individu meliputi; kemampuan, minat, dan demografi, 2) faktor psikologis meliputi; persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi, 3) faktor organisasi meliputi; sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design.

Salah satu faktor yang diprediksi mempengaruhi kurangnya kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah adalah pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan kegiatan untuk melakukan perencanaan karir dalam rangka meningkatkan karir pribadi di masa yang akan datang agar kehidupannya menjadi lebih baik. Karir seorang pegawai perlu dilakukan karena seorang pegawai bekerja dalam satu instansi tidak hanya ingin

memperoleh apa yang dimiliki hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan dan ada kesempatan yang diberikan kepada pegawai untuk maju ketingkat yang lebih tinggi dan lebih baik.

Menurut Rivai (2006: 290) mengatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyelesaikan antara kebutuhan dan tujuan pegawai dengan kesempatan karir yang tersedia di instansi saat ini dan masa mendatang. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Munir, Gunawan dan Irwan (2017) Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut penelitian Mekel, Mandey dan Kalesaran (2014) Pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang diprediksi mempengaruhi kurang optimalnya kinerja pegawai adalah Disiplin kerja. Disiplin merupakan sikap para pegawai untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dimana dia bekerja. Disiplin kerja berkaitan dengan tingkat ketidakhadiran pegawai setiap harinya. Berikut adalah tabel ketidakhadiran pegawai Disperindag Prov. Jateng periode 2017-2019.

**Tabel 1.3**  
**Laporan Ketidakhadiran Pegawai**  
**Disperindag Prov. Jateng periode 2017-2019**

Tahun	Ketidakhadiran (Orang)	Prosentase Perkembangan (%)
2017	17	
2018	29	44.44
2019	39	51.28

Sumber : *Bagian Kepegawaian, Disperindag Prov. Jateng, 2020*

Berdasarkan Tabel di atas, dapat diketahui adanya peningkatan tingkat persentase ketidakhadiran pegawai di tahun 2019 sebesar 51,28% dari 44,44% di tahun 2018. Peningkatan ketidakhadiran tersebut dapat disimpulkan bahwa terjadi permasalahan peningkatan pada disiplin kerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah.

Menurut Edy Sutrisno (2009) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan instansi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan instansi.

Menurut penelitian Tindow, Mekel dan Sedow (2014) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut penelitian Parerung, Adolfini dan Mekel (2014) Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain dua faktor diatas maka faktor ketiga yang memprediksi dalam penelitian ini adalah motivasi. Motivasi adalah suatu sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi perilaku individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Beberapa masalah di lapangan yang mencerminkan masih rendahnya motivasi kerja pegawai Disperindag Prov. Jateng. Hal ini dapat dilihat dari fenomenaseperti: (1) masih ada pegawai melaksanakan tugasnya tidak bersungguh-sungguh dan kurang teliti dalam bekerja, (2) masih ada sebagian pegawai pada saat bekerja pegawai sering menunda-nunda pekerjaannya, (3) masih ada sebagian pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal serta adanya pegawai yang keluar masuk

kantor pada saat jam kerja, dan (4) Masih ada sebagian pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya. Rendahnya motivasi kerja disebabkan kurangnya disiplin pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat dilihat pada Tabel 1.3, dimana tingkat ketidakhadiran pegawai mengalami peningkatan.

Menurut Bangun (2012) motivasi, berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Dalam penelitian Agusta dan Susanto (2013) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut penelitian Lakoy (2013) Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah?



- b. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah?
- c. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah.
- b. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah.
- c. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

- a. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan atau pengalaman dalam melakukan penelitian, baik secara teori maupun praktik serta menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh.

- b. Bagi Akademik

Sebagai tambahan referensi untuk mahasiswa yang melaksanakan penelitian di instansi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah.

c. Bagi Instansi

Sebagai masukan atau bahan pertimbangan bagi instansi dalam menentukan kebijakan yang terkait dengan Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.