

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persoalan utama dalam rangka optimalisasi organisasi adalah masalah kinerja. Kinerja menjadi penting sebagai ukuran keberhasilan optimalisasi sumberdaya organisasi. Karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional organisasi membuat Sumber daya manusia menjadi aset terpenting bagi organisasi. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok PNS ideal berkompotensi tinggi dapat diindikasikan dari sikap kinerja yang baik, disiplin yang tinggi serta sikap dan perilaku yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, memiliki moral, sikap dan mental yang baik, profesional, serta sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik dan masyarakat.

Menurut undang-undang No 25 tahun 2009, Pelayanan publik merupakan kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara atau penduduk atas barang, jasa, dan atau pelayanan administrasi yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Agar pelayanan publik terwujud dan agar pelayanan yang diberikan lebih terarah dan lebih maksimal, disusun suatu aturan dan ketentuan dalam pelayanan kepada masyarakat.

Guna peningkatan otonomi daerah dengan dikembangkannya asas desentralisasi pemerintahan dikenal dengan otonomi daerah (OTODA) dengan diterbitkannya UU 32/2004 dan diperbarui dengan PP 38/2007 dan diperbarui lagi dengan UU 23 Tahun 2014 dimana Pembagian Urusan Pemerintahan Bidang Perdagangan Sub Urusan Standardisasi dan Perlindungan Konsumen untuk Kabupaten dan Kota, diperlukan keberhasilan pada tiap-tiap bidang penting yang berpengaruh dalam keberhasilan otonomi daerah, dan karenanya konsep pengukuran kinerja merupakan salah satu ukuran kemampuan aparatur pemerintah daerah dalam melaksanakan kewenangannya.

Kinerja suatu instansi dilihat dari Laporan Kinerja Dinas yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian pengikhtisaran dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah dalam rangka pertanggung jawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah yang ditetapkan selama 1 (satu) tahun. Juga merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran dan sebagai bentuk keterbukaan informasi kepada publik dalam rangka mewujudkan *Good Governance*.

Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan penerapan manajemen kinerja pada sektor publik yang sejalan dan konsisten dengan penerapan reformasi birokrasi yang berorientasi pada pencapaian *out comes* dan upaya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

Laporan Kinerja (LKj) Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Surabaya Tahun x adalah Laporan yang memuat perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi atas berbagai upaya Dinas dalam rangka mendukung tercapainya sasaran pembangunan daerah yang telah ditetapkan dalam dokumen resmi perencanaan daerah yang ada.

Dinas Perdagangan Kota Surabaya memiliki Struktur Organisasi berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Organisasi Perangkat Daerah sebagaimana telah dirubah dengan Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2009 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Organisasi Perangkat Daerah dan Peraturan Walikota Nomor 42 Tahun 2011 Tentang Rincian Tugas dan Fungsi Dinas Kota Surabaya. Tugas Pokok Dinas Perdagangan Kota Surabaya adalah melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan di bidang perdagangan dan perindustrian.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Dinas Perdagangan dan Perindustrian mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Surabaya Tahun 2016-2021 yaitu dokumen perencanaan komprehensif lima tahunan, yang digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Renstra Dinas. Renstra Dinas adalah Dokumen perencanaan Dinas untuk periode lima tahun. Selanjutnya, untuk setiap tahunnya selama periode perencanaan akan dijabarkan dalam RKPD. Keberadaan RKPD akan dijadikan sebagai acuan untuk menyusun Renja Dinas, yang didalamnya memuat penetapan kinerja.

Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan tolak ukur keberhasilan dari tujuan dan sasaran strategis organisasi dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Indikator Kinerja Utama (IKU)

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA
1.	Meningkatkan daya saing ekonomi lokal berbasis komunitas	1. Jumlah kelompok skala mikro kecil yang memiliki daya saing 2. Prosentase Penyelesaian Sengketa Konsumen
2	Mewujudkan kemandirian Keuangan Daerah	Penerimaan Retribusi Tera / Tera Ulang

Sumber : Laporan Pertanggung Jawaban Dinas Perdagangan

Berdasarkan Laporan Kinerja (LKj) sebagai bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan yang dilaksanakan berdasarkan Renstra maupun Rencana Kerja (Renja) yang dibuat sebelumnya. LKj juga merupakan sarana untuk menilai dan mengevaluasi pencapaian kinerja berdasarkan indikator sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga prinsip pemerintahan yang bersih dan bertanggung jawab (*good governance*) dapat diwujudkan. Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan penerapan manajemen kinerja pada sektor publik yang sejalan dan konsisten dengan penerapan reformasi birokrasi yang berorientasi pada pencapaian *out come* dan upaya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

Faktor yang mempengaruhi dalam pencapaian Akuntabilitas Kinerja adalah

1. Pengukuran Capaian Kinerja Tahun 2017
2. Analisis Capaian Kinerja
3. Akuntabilitas Keuangan

4. Informasi Lainnya

Sedangkan realisasi penyerapan anggaran APBD untuk pelaksanaan program kegiatan tersebut tahun 2014-2017 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Realisasi Penyerapan Anggaran Disperdagin 2014-2017

NO	TAHUN ANGGARAN	ANGGARAN	REALISASI	%
1	2014	Rp 32,169,743,369	Rp 26,126,439,619	81.21
2	2015	Rp 28,715,267,772	Rp 23,989,019,401	83.54
3	2016	Rp 18,970,929,406	Rp 16,789,539,738	88.50
4	2017	Rp 21,233,496,097	Rp 18,217,437,097	85.80

Sumber : Laporan Pertanggung Jawaban Dinas Perdagangan

Jika melihat dari angka diatas harusnya penyerapan anggaran berbanding langsung dengan output kinerja Dinas Perdagangan Kota Surabaya. Realisasi penyerapan anggaran harusnya $100\% \pm 5\%$ untuk dapat dikategorikan baik, namun realita sampai sekarang belum pernah mencapai output seperti yang diharapkan. Apalagi ternyata terjadi penurunan penyerapan dari tahun sebelumnya untuk tahun 2017. Hal tersebut bisa dikarenakan kinerja dari pegawai yang kurang baik. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang baik antara lain adalah motivasi kerja, iklim kerja, disiplin pegawai, kompensasi dan lain sebagainya. Seorang pemimpin harus dapat memberi motivasi kepada pegawai yang dapat mengakibatkan adanya dorongan kepada para pegawai untuk secara sadar melakukan pekerjaan yang dihadapi sehingga dapat mempengaruhi disiplin pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditentukan dalam undang-undang atau peraturan kedinasan serta menciptakan

iklim kerja yang tepat agar hasil pekerjaan dapat sesuai dengan perencanaan serta mengurangi adanya penyimpangan dan kekeliruan.

Pegawai dituntut untuk selalu dapat menunjukkan kinerja yang baik. Motivasi kerja yang tinggi didukung kondisi iklim kerja yang kondusif dan disiplin yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja sehingga mereka bekerja lebih giat dan bergairah kerja dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Iklim kerja yang kondusif yaitu iklim kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan dan kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas-fasilitas yang memadai sehingga pegawai merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya. Iklim organisasi yang kondusif akan membuat orang dapat bekerja dengan lebih baik dan nantinya akan mengoptimalkan kinerja dari pegawai organisasi tersebut. Iklim organisasi digambarkan memiliki peran besar dalam keberhasilan yang dicapai oleh organisasi-organisasi ataupun institusi besar.

Dalam upaya menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang

profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab seorang pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, penulis merasa tertarik untuk membuat judul:

ANALISIS PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA MELALUI MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN KOTA SURABAYA.

1.2 Rumusan Masalah

Untuk dapat memudahkan penelitian ini dan memberikan arah yang jelas dalam interpretasi data dan fakta ke dalam penulisan skripsi ini, maka terlebih dahulu dilakukan perumusan masalah. Adapun perumusan masalah yang menjadi pokok penelitian ini adalah “Bagaimanakah pengaruh iklim organisasi dan disiplin melalui motivasi terhadap kinerja pegawai”.

Atau dapat dirumuskan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah **iklim organisasi** berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja pegawai?
2. Apakah **disiplin kerja** berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja pegawai?
3. Apakah **iklim organisasi** berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah **disiplin kerja** berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai?
5. Apakah **iklim organisasi dan disiplin kerja** berpengaruh secara langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

Setiap usaha atau kegiatan tentu mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Adapun tujuan ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah iklim organisasi berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja Pegawai.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja Pegawai.
3. Untuk mengetahui apakah iklim organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja Pegawai. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja Pegawai.
4. Untuk mengetahui apakah iklim organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja Pegawai.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti, bagi instansi pemerintah, pegawaidan bagi peneliti selanjutnya.

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Praktis : Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi bagi pihak pimpinan dan karyawan Dinas Perdagangan Kota Surabaya dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam pelayanan masyarakat sesuai dengan tupoksinya sebagai abdi masyarakat dibidang perdagangan dan perindustrian.

2. Manfaat teoritis : Penelitian ini juga diharapkan akan menambah khazanah ilmu pengetahuan dalam lembaga pelayanan publik secara umum dan pada khususnya sebagai dibidang internal kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan yang dipakai dalam penulisan ini dibuat dengan susunan sebagai berikut

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang penelitian, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pemikiran dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang konsep-konsep yang digunakan sebagai dasar dalam penulisan tesis yang bersumber dari berbagai literatur dan jurnal.

BAB III: KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang kerangka konsep dan hipotesis penelitian.

BAB IV: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini memaparkan tentang variabel penelitian, karakteristik responden, metode dan evaluasi alat ukur yang digunakan, uji normalitas data, proses pengumpulan data, penyampelan dan analisis data.

BAB V : HASIL PENELITIAN, ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan interpretasi atas hasil pengolahan data. Interpretasi dilakukan atas hasil pengolahan data secara statistik dalam kaitan dengan konsep yang telah dijelaskan sebelumnya dan diskusi pembahasan hasil penelitian.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang direkomendasikan kepada obyek penelitian.

