

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang adalah salah satu instansi pemerintah daerah di Kabupaten Jombang. Sebagai salah satu perangkat daerah, Dinas Perdagangan dan Perindustrian menjalankan tugas dan fungsi pokok di bawah manajemen kerja Pemerintah Kabupaten Jombang. Dipimpin oleh seorang kepala dinas, Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang berperan dalam membantu kepala daerah atau dalam hal ini Bupati Kabupaten Jombang dalam menjalankan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah Kabupaten Jombang di bidang perdagangan dan perindustrian (Pemerintah Kabupaten Jombang, 2019). Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang memiliki tujuan dan sasaran dalam mewujudkan misi Kabupaten Jombang yakni bertujuan untuk meningkatkan daya saing ekonomi daerah yang berkelanjutan dengan sasaran adanya peningkatan dalam pertumbuhan IKM, peningkatan omzet pelaku usaha perdagangan, dan peningkatan kualitas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang kesemuanya didukung oleh anggaran APBD (Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang, 2022).

Berdasarkan laporan capaian IKU atau Indikator Kinerja Utama Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang tahun 2022, dua kinerja dinas pada sasaran strategis telah mencapai 100% namun pada akuntabilitas dan kinerja perangkat daerah belum mencapai 100% seperti yang tertera pada Tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1. 1
Laporan IKU Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kab. Jombang 2022

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET TAHUNAN	REALISASI TRIWULAN IV	CAPAIAN (%)
1	Meningkatnya omzet pelaku usaha perdagangan	Pertumbuhan omzet pelaku usaha perdagangan	20%	21.12%	105.60%
Rata-rata					105.60%
2	Meningkatnya pertumbuhan IKM	Prosentase produk yang sudah ter-standardisasi dan HKI	70%	70.25%	100.36%
		Produktivitas tenaga kerja industry	70%	70%	100.00%
		Persentase pertumbuhan pelaku usaha IKM	80%	81.65%	102.06%
Rata-rata					100.81%
3	Meningkatnya akuntabilitas dan kinerja perangkat daerah	Nilai evaluasi AKIP perangkat daerah	76%	74.37%	97.86%
Rata-rata					97.86%

Sumber: Laporan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang (2022)

Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang memiliki peran dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat di bidang perdagangan dan perindustrian di Kabupaten Jombang. Pegawai sebagai sumberdaya manusia yang menggerakkan aktivitas pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang dituntut untuk bisa memberikan kinerja yang maksimal demi tercapainya realisasi anggaran yang sesuai dengan perencanaan. Berdasarkan berita pada media *online* Jawa Pos Radar Jombang, Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang

per 23 Desember 2022 memiliki tingkat penyerapan APBD yang terendah di Kabupaten Jombang yakni hanya sebesar 44,19% (Zuhri, 2022a).

Sekdakab Jombang melalui Radar Jombang menambahkan bahwa rendahnya serapan APBD yang sempat terjadi disebabkan oleh kegiatan proyek yang belum selesai. Sementara itu, selaku pihak yang turut menyetujui APBD, ketua DPRD Kabupaten Jombang menyoroti hal tersebut dengan mempertanyakan kinerja dan sumberdaya manusia OPD dalam hal ini adalah Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang. Menurut pendapatnya, kinerja organisasi perlu dievaluasi terutama pada kualitas dan kesiapan sumberdaya manusia yang berperan dalam program pembangunan (Zuhri, 2022b).

Pegawai selaku unsur sumberdaya manusia dalam organisasi merupakan salah satu komponen penentu dalam menentukan tercapainya tujuan sebuah organisasi (Noermijati, 2015). Pegawai atau yang selanjutnya di lingkungan organisasi pemerintah disebut sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) berperan penting dalam melaksanakan tugas pemerintah sebagai pelaksana utama yaitu menyediakan sekaligus memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik (Nasution, 2019). Nasution (2019) menambahkan, pelayanan yang diberikan oleh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) diharapkan tidak hanya dapat menciptakan adanya kepuasan yang tumbuh di dalam diri masyarakat sebagai penerima layanan namun juga di dalam diri pegawai sebagai pemberi layanan.

Layanan yang diberikan oleh pegawai merupakan bagian dari hasil kinerja pegawai. Kinerja sebagai hasil pekerjaan karyawan baik dalam bentuk barang dan jasa maupun kemampuan dan perilaku yang dikerjakan dalam

kurun waktu tertentu (Noermijati, 2015). Sementara itu, menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya yang ditunjukkan dengan kuantitas dan kualitas (Lubis & Wulandari, 2018). Dengan kata lain, kualitas kinerja pegawai menunjukkan bagaimana kinerja organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Salah satu tolok ukur kesuksesan tujuan organisasi adalah kinerja pegawai (Afif & Andayani, 2021). Oleh karena itu, dalam rangka peningkatan kemampuan dan profesionalisme kerja pegawai yang berperan sebagai pelaku dan perencana aktif aktivitas organisasi, kualitas kinerja pegawai perlu ditingkatkan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan (Nasution, 2019). Peningkatan kualitas kinerja pegawai tersebut dapat dilakukan dengan mengenali faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan Bima (2017), terdapat lima faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yakni hubungan dengan organisasi, motivasi, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, dukungan yang diterima, dan kemampuan. Selaras dengan pernyataan tersebut, hubungan dengan organisasi berupa transparansi akan akses informasi juga menunjukkan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai (Aufa Moerrin & Priono, 2022). Lubis & Wulandari (2018) berpendapat bahwa adanya rasa keterikatan pegawai dengan organisasi akan mempermudah pegawai dalam mencapai kinerja yang tinggi. Rasa keterikatan pegawai atau *employee engagement* akan memengaruhi kinerja pegawai secara positif (Hadianto et al., 2021; Lubis & Wulandari, 2018; Siswanti & Pratiwi, 2020). Adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai juga didukung oleh penelitian

(Bima, 2017; Fatmala et al., 2019; Hadianto et al., 2021; Hadiyanto, 2020; Laksono & Wilasittha, 2021; Rahayu & Ruhamak, 2017; Ruktipriangga et al., 2022; Utama & Hidajat, 2022) yang menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Selain beberapa faktor di atas, Hanah (2019) berpendapat bahwa terdapat faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai khususnya di organisasi pemerintahan yang berperan sebagai pemberi layanan yakni faktor yang berhubungan dengan kemampuan pegawai dalam menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan untuk membangun hubungan dengan orang lain. Kemampuan ini disebut sebagai kecerdasan emosional. Menurut Goleman (Hanah, 2019), kecerdasan emosional merupakan 80% faktor penentu kesuksesan seorang individu dengan 20% sisanya adalah kecerdasan intelektual. Sumarsid et al. (2022) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai di antaranya adalah tekanan kerja, komunikasi, beban kerja, sikap pegawai yang berkontribusi terhadap tekanan kerja, dan pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan pegawai berdasarkan jam kerja dan jaminan. Remunerasi atau kompensasi menurut (Bima, 2017; Nasution, 2019; Rahayu & Ruhamak, 2017; Ruktipriangga et al., 2022) merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai secara positif.

Seiring dengan penjelasan di atas dan observasi di objek penelitian, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang. Penulis mengangkat judul penelitian sebagai berikut:

“Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi Sektor Publik (Studi pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang)”.

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah berisi pertanyaan-pertanyaan dimana jawaban atas pertanyaan-pertanyaan tersebut akan diketahui melalui pengumpulan dan analisis data dalam penelitian (Sugiyono, 2017:35). Rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang?
2. Faktor-faktor apa saja yang memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas maka penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan dan ilmu pengetahuan terkait penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai yang bekerja di bidang pelayanan publik.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi penunjang bagi peneliti selanjutnya khususnya mahasiswa UPN "Veteran" Jawa Timur yang membutuhkan referensi mengenai topik yang berhubungan dengan hasil penelitian ini.

b) Bagi Instansi

Penelitian ini dapat digunakan oleh Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jombang sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai.

c) Bagi Penulis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana untuk pengembangan ilmu pengetahuan terkait topik penelitian, melatih kemampuan berpikir secara ilmiah, dan menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama menempuh pendidikan di Program Studi Akuntansi.