

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG MASALAH**

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi, termasuk instansi pemerintah yang memikul tanggung jawab dalam penyelenggaraan pelayanan publik serta mendukung pembangunan daerah. Dinamika kebutuhan masyarakat yang terus berkembang menuntut pemerintah untuk adaptif dan mampu memberikan layanan yang berkualitas sesuai perkembangan zaman. Dalam kondisi tersebut, pengelolaan aparatur tidak hanya mengacu pada administrasi kepegawaian semata, tetapi menekankan pada upaya pengembangan kualitas pegawai agar mampu bekerja secara produktif, inovatif, dan berorientasi pada pencapaian kinerja. Menurut Pahira & Rinaldy (2023), strategi pengelolaan SDM yang tepat seperti rekrutmen profesional, pelatihan berkelanjutan, serta pemberian kompensasi dan insentif terbukti berkontribusi pada peningkatan produktivitas pegawai, karena mampu mendorong semangat kerja dan kualitas hasil kerja yang lebih optimal. Hal ini diperkuat oleh penelitian Asriyanti et al. (2024) yang menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang baik berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian empiris pada instansi publik oleh Jailani & Akhyar (2021) juga menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan efektivitas organisasi.

Di era pemerintahan modern yang menekankan keterbukaan dan tanggung jawab, masyarakat menuntut pelayanan publik yang responsif, tepat waktu, dan memberikan kemudahan dalam setiap proses birokrasi. Tuntutan tersebut mendorong organisasi sektor publik untuk tidak lagi memandang produktivitas pegawai sebatas jumlah output yang dihasilkan, tetapi juga mengacu pada kualitas layanan, kecepatan penyelesaian tugas, ketepatan prosedur, serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Transformasi digital dalam birokrasi menjadi elemen penting untuk meningkatkan efisiensi dan aksesibilitas layanan publik, sehingga pegawai dituntut mampu mengoperasikan teknologi pelayanan dan beradaptasi dengan sistem kerja yang semakin modern Digital Transformation in Public Service Management, Wahyudi (2024). Selain itu, pegawai juga diharapkan tetap mematuhi regulasi yang berlaku sekaligus memiliki kemampuan berinovasi agar pelayanan publik terus berkembang dan mampu menjawab kebutuhan masyarakat yang semakin dinamis Transformasi Inovasi Pelayanan Publik Menuju Pemerintahan Digital, (Sangaji & Irianto 2025).

Dalam mendukung penyelenggaraan pembangunan ekonomi berbasis kerakyatan, Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Magetan memiliki peran strategis dalam upaya pengembangan koperasi dan UMKM sebagai penggerak utama ekonomi daerah. Fungsi pembinaan, pemberdayaan, dan pengembangan pelaku usaha dilakukan berdasarkan regulasi resmi, yakni PERATURAN MENTERI KUKM (2020) tentang pengawasan koperasi dan kebijakan sektor koperasi/UKM. Produktivitas pegawai di dinas tersebut tidak hanya memengaruhi

kinerja internal organisasi, tetapi juga berdampak pada kualitas layanan kepada masyarakat dan keberhasilan program pemberdayaan pelaku usaha sebagaimana dibuktikan dalam penelitian terkait penerapan sistem e-kinerja yang menunjukkan bahwa produktivitas serta kompetensi digital ASN berpengaruh signifikan terhadap efisiensi birokrasi dan peningkatan pelayanan publik Marcelina et al.(2025). Oleh karena itu, peningkatan produktivitas pegawai menjadi agenda penting agar program kerja pemerintah daerah dapat terlaksana secara optimal dan memberikan manfaat nyata bagi masyarakat serta pelaku usaha lokal (Smaradewane et al. 2025).

Kalau dilihat secara lebih mendalam, berbagai faktor internal dapat mempengaruhi tingkat produktivitas pegawai. Penelitian Yuningsih et al. (2023) *The Influence of Work Supervision, Work Culture and Work Environment on Employee Productivity PT ABC* menunjukkan bahwa pengawasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai, bersama dengan budaya dan lingkungan kerja. Lebu-Lebu et al. (2024) *Pengawasan kerja merupakan salah satu fungsi manajerial yang memiliki peran penting dalam memastikan pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan standar operasional, target kinerja, serta visi organisasi. Pengawasan yang efektif bukan hanya memantau pelaksanaan pekerjaan, tetapi juga memberikan arahan, pembinaan, serta koreksi terhadap kesalahan yang mungkin terjadi. Sebaliknya, ketika pengawasan tidak dijalankan secara optimal, potensi terjadinya penyimpangan meningkat, semangat kerja pegawai menurun, dan hasil pekerjaan menjadi kurang maksimal sebuah temuan*

yang konsisten dengan literatur bahwa supervisi yang baik dapat menurunkan kesalahan dan meningkatkan produktivitas (Vikananda et al. 2022)

Selain pengawasan, motivasi kerja juga menjadi komponen esensial dalam mendorong produktivitas pegawai. Motivasi merupakan dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk bertindak dan bekerja dengan penuh dedikasi dalam mencapai tujuan tertentu. Motivasi bisa berasal dari faktor internal seperti kebutuhan penghargaan, aktualisasi diri, atau komitmen moral terhadap pekerjaan, maupun dari faktor eksternal seperti insentif, lingkungan kerja yang nyaman, serta kesempatan pengembangan karir Suwaji (2025). Pegawai yang memiliki motivasi kuat akan cenderung bekerja lebih tekun, menunjukkan loyalitas, dan memberikan energi positif dalam lingkungan kerja.

Kompetensi pegawai juga merupakan elemen penting yang menjadi penentu keberhasilan pelaksanaan tugas. Kompetensi mencakup aspek keterampilan, pengetahuan, sikap, dan perilaku profesional yang terkait langsung dengan tuntutan pekerjaan. Pegawai yang kompeten akan lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan, mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien, serta memberikan nilai tambah bagi organisasi Faisal (2025). Namun demikian, kompetensi pegawai tidak bersifat statis, sehingga harus terus ditingkatkan melalui pelatihan, pendidikan, serta pengalaman kerja guna menghadapi tantangan birokrasi yang semakin kompleks di era digital (Tukiran et al.2025).

Namun demikian, Meski begitu, Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Magetan masih menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan sumber daya

manusianya. Kompleksitas tantangan eksternal dalam membina koperasi dan UMKM seperti keterbatasan akses modal, strategi pemasaran yang belum optimal, rendahnya literasi digital, serta ketimpangan kemampuan manajerial pelaku usaha mempengaruhi beban kerja dan kinerja pegawai dinas. Hal ini sejalan dengan temuan studi mengenai peran Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Timur Suhufa & Andarini (2025) Data Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan (2023) memperkuat hal tersebut, menunjukkan bahwa dari 45.046 pelaku UMKM yang terdaftar, hanya sekitar 18% yang menerima pendampingan secara optimal, sementara pertumbuhan usaha mikro dalam dua tahun terakhir stagnan di kisaran 2%. Kondisi serupa di tingkat provinsi menandakan bahwa akar permasalahan, termasuk kemungkinan terkait kapasitas SDM di dinas, perlu dianalisis lebih mendalam. Fenomena ini mencerminkan bahwa kualitas pelayanan dan pendampingan yang diberikan masih memerlukan peningkatan agar selaras dengan kebutuhan perkembangan usaha masyarakat.

Temuan awal di lapangan yang diperoleh melalui hasil observasi non-formal dan informasi pendahuluan dari beberapa pelaku UMKM binaan menunjukkan bahwa masih terdapat kendala dalam pelayanan pendampingan. Beberapa pelaku usaha mengeluhkan proses administrasi bantuan yang relatif lama, pendampingan lapangan yang belum merata, serta kesulitan sebagian pegawai dalam memberikan solusi teknis yang sesuai dengan perkembangan pasar dan kebutuhan usaha. Fenomena ini memberikan indikasi adanya persoalan pada tiga aspek utama, yaitu pengawasan yang belum sepenuhnya optimal, motivasi pegawai yang fluktuatif

akibat faktor kesejahteraan maupun penghargaan kinerja yang belum terukur jelas, serta kompetensi yang perlu ditingkatkan seiring tuntutan transformasi digital dalam sektor UMKM

Berbagai penelitian terdahulu pada lembaga publik dan pembina UMKM umumnya menunjukkan bahwa pengawasan, motivasi, dan kompetensi merupakan variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Misalnya, hasil penelitian Zainuddin et al. (2021) dan Sabir et al. (2020) menunjukkan bahwa pengawasan dan kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Penelitian Pertiwi & Yanti (2024) juga menegaskan bahwa motivasi kerja berkontribusi penting bagi peningkatan kinerja pegawai pemerintah. Namun demikian, penelitian sebelumnya umumnya dilakukan pada instansi berbeda, dengan karakteristik lingkungan kerja yang tidak sepenuhnya sama dengan kondisi birokrasi di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Magetan.

Berdasarkan tinjauan tersebut, dapat diidentifikasi adanya celah penelitian (research gap) yang masih terbuka. Sebagian besar studi terdahulu hanya meneliti sebagian variabel seperti pengawasan atau kompetensi saja, sementara motivasi belum selalu dipertimbangkan secara bersamaan sebagai variabel yang memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas. Selain itu, belum banyak penelitian yang secara khusus menganalisis fenomena ini dalam konteks Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Magetan yang memiliki kondisi dan tantangan organisasi yang unik terkait pelayanan pemberdayaan ekonomi masyarakat. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki urgensi kuat untuk mengisi kekosongan tersebut melalui

analisis yang lebih komprehensif mengenai keterkaitan ketiga variabel secara simultan.

Meskipun pengawasan kerja, motivasi kerja, dan kompetensi pegawai dipertimbangkan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja secara simultan, namun belum banyak penelitian yang menganalisis fenomena ini, khususnya dalam konteks Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Magetan. Kekosongan studi yang komprehensif mengenai keterkaitan ketiga variabel tersebut di sektor publik inilah yang menuntut adanya penelitian lebih lanjut. Dengan demikian, penelitian ini tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Pengawasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Magetan."**

## **1.2 PERUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan Latar belakang rumusan masalah penelitian ini maka diperoleh sebagai berikut :

1. Apakah Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Koperasi UKM Kab. Magetan
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Koperasi UKM Kab. Magetan
3. Apakah Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Koperasi UKM Kab. Magetan

4. Apakah Pengawasan Kerja, Motivasi Kerja, Kompetensi Kerja berpengaruh simultan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas koperasi UKM Kab. Magetan.

### **1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

#### **1. Tujuan Penelitian :**

Berdasarkan rumusan masalah diatas penelitian ini bertujuan untuk :

- 1) Untuk mengetahui apakah Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Koperasi UKM Kab. Magetan
- 2) Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Koperasi UKM Kab. Magetan
- 3) Untuk mengetahui apakah Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Koperasi UKM Kab. Magetan
- 4) Untuk mengetahui apakah Pengawasan Kerja, Motivasi Kerja, Kompetensi Kerja berpengaruh simultan bersamaan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Koperasi UKM Kab. Magetan

#### **2. Manfaat Penelitian :**

##### **a. Bagi Peneliti**

Penelitian ini menjadi sarana bagi peneliti untuk memahami secara lebih lengkap bagaimana kualitas pengawasan, dorongan motivasi, dan kemampuan kerja pegawai berperan dalam meningkatkan produktivitas

organisasi. Selama proses penelitian berlangsung, peneliti tidak hanya belajar mengolah teori menjadi kajian yang terarah, tetapi juga memperoleh pemahaman empiris mengenai kondisi nyata di lapangan, khususnya terkait perilaku kerja pegawai dan faktor-faktor yang memengaruhinya. Pengalaman ini diharapkan dapat memperkaya wawasan peneliti dalam mengintegrasikan konsep teoritis dengan praktik manajemen sumber daya manusia secara aplikatif dan relevan.

b. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi yang berguna bagi universitas tentunya pemahaman di bidang manajemen sumber daya manusia dalam memahami faktor-faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas pegawai. Penelitian ini juga dapat memberikan wawasan baru bagi dosen, mahasiswa, dan peneliti di lingkup universitas yang tertarik pada studi tentang produktivitas kerja pegawai.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini memberikan masukan berharga bagi Koperasi dan UKM dalam mengidentifikasi kondisi pengawasan kerja, tingkat motivasi pegawai, serta kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia di lingkungan kerja. Temuan penelitian dapat membantu instansi mengetahui aspek mana yang sudah berjalan baik dan bagian mana yang masih perlu diperbaiki agar produktivitas pegawai dapat terus meningkat.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi ilmiah yang membantu peneliti selanjutnya memahami hubungan antara pengawasan, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap produktivitas pegawai. Data serta hasil analisis yang dihasilkan memberikan acuan awal dalam mengembangkan penelitian yang lebih luas, baik dengan menambah variabel baru, memperluas objek penelitian, maupun memperbarui metode yang digunakan.

