

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah

Di era globalisasi ini, dimana ditandai dengan kemajuan di bidang teknologi yang tumbuh sangat pesat di Indonesia merupakan salah satu tuntutan dalam meningkatkan kualitas Sumberdaya manusia di era moderen ini. Semakin berkembangnya pengetahuan Sumber daya manusia, semakin banyak pula keinginan yang akan dipenuhinya. Dengan banyaknya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi membuat seseorang giat untuk bekerja dan mendapatkan penghasilan dari hasil kerja tersebut. Untuk mencapai hal tersebut seseorang harus memiliki semangat kerja yang tinggi. Seiring dengan meningkatnya persaingan aktivitas organisasi di lingkungan global, maka bangsa Indonesia harus terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumberdaya manusia secara terprogram, terarah, dan berkesinambungan. Dengan begitu, setiap organisasi akan dapat memenuhi kegiatannya untuk mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan visi, misi, dan strateginya.

Sumberdaya manusia adalah faktor terpenting dalam suatu organisasi, karena Sumberdaya manusia adalah kumpulan dari sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Peran sumberdaya manusia akan mampu membawa keberhasilan dalam sebuah organisasi. Sehingga sumberdaya manusia bermutu harus dimiliki di setiap lini organisasi. Sudaryo (2018).

Suatu organisasi memiliki tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan organisasi biasanya atas tujuan pokok yaitu tujuan akhir yang ingin dicapai organisasi, tercapai atau tidaknya tujuan organisasi akan ditentukan oleh sejauh mana pemahaman dan penerimaan pegawai tentang tujuan organisasi. Yang dimaksud dengan tujuan organisasi adalah suatu target yang hendak dicapai oleh organisasi untuk kurun waktu tertentu. Sinambela (2016).

Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember adalah suatu badan usaha dan sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang diharapkan sehingga berperan nyata dalam perekonomian khususnya rakyat. Mengingat koperasi mempunyai peranan yang cukup besar dalam menyusun usaha bersama dari anggota yang mempunyai kemampuan terbatas. usaha ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan yang dirasakan bersama, yang pada akhirnya mengangkat harga diri, meningkatkan kedudukan serta kemampuan mempertahankan diri dan membebaskan diri dari kesulitan. Dalam hubungan ini maka pengolahan koperasi harus mempunyai kemampuan mewujudkan pelayanan usaha yang dapat meningkatkan nilai tambah dan manfaat yang sebesar-besarnya pada anggota dengan tetap mempertimbangkan untuk memperoleh sisa hasil usaha yang lancar untuk mencapai kemampuan yang luas serta berbagai jenis usaha lainnya yang terkait. Pelayanan

terbaik berhubungan erat dengan kinerja pegawai, karena pegawai merupakan sumberdaya manusia yang memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan kualitas suatu organisasi.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai maka badan usaha haruslah memberi semangat berupa kompensasi, meningkatkan disiplin kerja dan komitmen pegawai. Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai level kinerja terbaiknya dipengaruhi oleh kompensasi dan kedisiplinan serta komitmen yang dimiliki oleh setiap pegawai di sebuah organisasi. Oleh karena itu, penting sekali perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil. Hardiyansyah dan Yanwar (2013).

Suatu badan usaha perlu untuk memperhatikan kesejahteraan pegawai terutama dalam hal pemberian kompensasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Hasibun (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang dibentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumberdaya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Netisemito, kompensasi selain terdiri dari upah dapat juga berupa tunjangan innatura, fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, dan masih banyak lagi yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterimakan secara tetap (dalam Kadarisman 2012). Dalam hal ini, pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan reward berupa finansial maupun non finansial.

Berikut merupakan data yang saya peroleh dari Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember untuk memperkuat pokok permasalahan diatas, sebagai berikut:



DAFTAR URUT KEPANGKATAN PEGAWAI DINAS KABUPATEN DAN USAHA MIKRO KABUPATEN JEMBER

DAFTAR URUT KEPANGKATAN PEGAWAI DINAS KABUPATEN DAN USAHA MIKRO

KABUPATEN JEMBER

Per : 31 Desember 2018

NO	NAMA	JENIS KELAMIN	N.I.P	PANGKAT GOLONGAN	MASA KERJA	GAJI	JABATAN SETRUKTURAL	PENDIDIKAN TERAKHIR	DIKLAT PENJENJANGAN
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Drs. Moh. Djamil. Msi	L	19680924 198809 1 001	Pembina Tk.I IV/a	24 TH	4.384.400	Kepala Dinas	S2 Magister Adm. Publik	PIM III
2	Drs. Agoes Noer Abadi.M.Si	L	19620817 198303 1 019	Pembina Tk.I IV/a	24 TH	4.475.700	Kabid Pemasaran	S2 Magister Adm. Publik	PIM III
3	Sri Rahayu Wilujeng SE.	P	19691016 1997032005	Pembina IV/b	20 TH	3.953.600	Kabid Pembiayaan	S1 Ekonomi M	PIM III
4	Yudo Minarto	L	19621123 198203 1 003	Penata Tk.I III/d	30 TH	4.429.300	Kasi Pengawasan	STM Listrik Thn 1981	PIM IV

5	Ach. Zuhdi, SE	L	19621216	Penata TK.I	30 TH	4.429.000	Staf	S1	
			198303 1 002	III/d				Management	-
6	Dian Ambarwati, SH	P	19640527	Penata Tk.I	26 TH	4.162.900	Kasubag Keuangan	S1 Hukum	DIKLAT
			199203 2 004	III/d					ADUM
7	Suwandi	L	19650721	Penata Tk.I	26 TH	4.162.900	Staf	S1	
			198603 1008	III/d				Ekonomi	
8	Febri Soegeharto, SE	L	19670213	Penata Tk.I	26 TH	3.793.100	Staf	S1	
			198903 1 009	III/d				Management	
9	Muhammad Zuhdi, SE	L	19781009	Penata Tk.I	14 TH	3.456.200	Kasi	S1 Ekonomi	PIM
			200312 1 004	III/d			Kelembagaan		IV
10	Diana Sugiyantari, SE	P	19781106	Penata TK.I	13 TH	3.793.100	Staf	S1 Management	
			200501 2 009	III/d					
11	Nita Fenti Agustin, SAB	P	19790803	Penata Tk.I	13 TH	3.350.600	Staf	S1 Adm.	
			200501 2 010	III/d				Bisnis	
12	Drs. Achmad Musaddaq	L	19671008	Penata III/c	17 TH	3.753.800	Kasubag	S1 Fisip	

			2000801 1 009				Perencanaan dan Pelaporam	
13	Totok Sugiharto, SE		19730122 200901 1 001	Penata III/c	12 TH	3.520.300	Staf	S1 Ekonomi
14	Dian Ika Suryani S.E	P	19751230 201001 2 001	Penata III/c	17 TH	3.420.000	Staf	S1 Ekonomi
15	Dewi Badriyah	P	19610219 198211 2 001	Penata Muda Tk.I III/b	30 TH	4.000.000	Staf	SMEA
16	Iriyanto	L	19611105 198303 1 016	Penata Muda Tk.I III/b	30 TH	4.200.000	Staf	SMEA
17	Farida Rochprihatin	P	19611105 198303 2 012	Penata Muda Tk.I III/b	30 TH	4.077.000	Staf	SMA
18	Dini Prasetyowati, S.Sos	P	19650901 199003 2 011	Penata Muda Tk.I III/b	20 TH	3.491.000	* Staf	S1 Ilmu Soial
19	Luis Barreto, S.Sos	L	19.680.919 199510 1 001	Penata Muda Tk.I III/b	20 TH	3.200.000	Staf	S1 Ilmu Soial

20	Titik Sumarni, S.Sos	P	19680209 199103 2 008	Penata Muda Tk.I III/b	18 TH	3.384.900	Staf	S1 Ilmu Soial
21	Rini Handayani S, SH	P	19690117 200212 2 002	Penata Muda Tk.I III/b	10 TH	3.000.000	Staf	S1 Hukum
22	Siti Fatimah, SE	P	19820120 200604 2 019	Penata Muda Tk.I III/b	10 TH	2.990.000	Staf	S1 Ilmu Ekonomi
23	Ira Porbonovitaning Ayu, S.Sos	P	19861126 201101 2 014	Penata Muda Tk.I III/b	07 TH	2.900.200	Staf	S1 Ilmu Administrasi Niaga
24	Gustafia Cahya K, Amd	L	19810827 200604 1 014	Penata Muda III/a	15 TH	3.052.200	Staf	D III Teknik Komp
25	Yuli Nunul Mirawati, SE	P	19800731 200212 2 001	Penata Muda III/a	10 TH	2.888.700	Staf	S1 Manajemen
26	Nurdin Mansur	L	19620212 200801 1 006	Pengatur II/c	10 TH	2.898.000	Staf	SMA UPERS
27	Budin	L	19611106	Pengatur II/c	17 TH	2.723.700	Staf	SMEA

			200701 1 006						
28	Rusdiana Widyastiti	P	19770125 201001 2 001	Pengatur II/c	17 TH	2.523.500	Staf	SMA	
29	Neni Puji Astuti	P	19780213 201001 2 005	Pengatur II/c	17 TH	2.723.700	Staf	D III	
30	Risma Ayu Wulandari	P	19830102	Pengatur III/c	17 TH	2.523.500	Staf	SMA	
31	Ismanto	L	19650404 200801 1 006	Juru Muda Tk.1 II/c	21 TH	2.236.800	Staf	SD	

Sumber: Staf Kepegawaian Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember (2019)

Di ketahui dari data diatas bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Risqon dan Purwadi (2012) yang menyatakan hubungan yang tidak signifikan antara antara kepuasan kerja pegawai terhadap gaji yang diterima. Pengaruh Kompensasi yang tidak signifikan dapat dimengerti dengan penjelasan bahwa pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember mendapatkan Kompensasi berupa gaji dan bonus berdasarkan posisi atau jabatan dan bukan berdasarkan prestasi kerja atau kinerja pegawai.

Selain masalah kompensasi, Seringkali organisasi juga dihadapkan dengan masalah disiplin kerja pegawai yang berkaitan erat dalam proses sumberdaya manusia. Menurut Santoso (1993), Disiplin merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai – nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan dan ketertiban. karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagai lazimnya. nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupannya. Nilai-nilai kepekaan dan kepedulian juga telah menjadi bagian hidupnya.

sedangkan menurut Terry (1993) mengatakan bahwa disiplin merupakan suatu kemampuan individu yang terjadi disebabkan karena atas dasar kesadaran dan kerelaan diri maupun oleh perintah atau tuntutan yang lain (dalam Rahman, 2011).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Staf Kepegawaian Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember, menyatakan bahwa masih ada pegawai yang terlambat masuk kerja, terlalu cepat pulang, dan masih banyaknya karyawan yang tidak datang kerja dengan berbagai alasan. Hal ini yang mengindikasikan kinerja pegawai yang kurang optimal. Secara lebih rinci, indikasi belum optimalnya kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember diantaranya:

1. Masih banyaknya pegawai yang tidak datang kerja dengan berbagai alasan.
2. Masih ada pegawai yang pulang sebelum pukul 15.00 WIB.
 Karena itulah peneliti ingin mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan komitmen kerja yang selama ini diterapkan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember sehingga dapat meningkatkan Kinerja Pegawai.
3. Tingkat Keterlambatan Pegawai yang cukup tinggi, yaitu lebih dari 30 menit dari jam kerja yang telah ditetapkan. Sumber: hasil wawancara Staf Kepegawaian Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember (7 November 2019).

Adanya permasalahan tersebut diperkuat dengan adanya data Sistem Informasi Presensi dan Absensi pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kab. Jember sebagai berikut:

Tabel 1.2**DATA ABSENSI PEGAWAI DINAS KOPERASI DAN USAHA MIKRO KABUPATEN JEMBER**

DAFTAR		13 PRESENSI PEGAWAI			SORTIR		DESEMBER 2018	
NO	NAMA	MASUK	TERLAMBAT	CUTI	IJIN	SAKIT	ALPHA	HARI KERJA
1	Drs. Moh. Djamil.Msi	23	4	0	0	1	0	24
2	Drs. Agoes Noer Abadi.M.SI	23	6	0	0	0	1	24
3	Sri Rahayu Wilujeng, SE	22	2	1	0	1	0	24
4	Yudo Minarto	24	3	0	0	0	0	24
5	Ach. Zuhdi, SE	24	9	0	0	0	0	24
6	Dian Ambarwati, SH	21	5	1	2	0	0	24
7	Suwandi. S.SOS	23	6	0	0	1	0	24
8	Febri Soegeharto, SE	24	2	0	0	0	0	24
9	Muhammad Zuhdi, SE	15	7	7	0	2	0	24
10	Diana Sugiyantari, SE	24	0	0	0	0	0	24
11	Nita Fenti Agustin, SAB	21	7	0	0	2	1	24
12	Drs. Achmad Musaddaq	22	3	2	0	0	0	24
13	Tatok Sugiharto, SE	24	0	0	0	0	0	24
14	Dian Ika Suryani S.E	24	4	0	0	0	0	24
15	Dewi Badriyah	24	5	0	0	0	0	24
16	Iriyanto	22	6	0	0	1	1	24
17	Farida Rachprihatin	23	11	0	1	0	0	24
18	Dini Prasetyowati,S.Sos	18	4	2	2	0	2	24
19	Luis Barreto,S.Sos	23	9	1	0	0	0	24
20	Titik Sumarni, S.Sos	15	4	7	1	0	1	24
21	Rini Handayani S,SH	23	7	0	0	1	0	24
22	Siti Fatimah, SE	23	8	0	0	0	1	24

23	Ira Porbonovitaning Ayu, S.Sos	22	9	1	0	1	0	24
24	Gustafia Cahya K, Amd	24	4	0	0	0	0	24
25	Yuli Nunul Mirawati, SE	24	5	0	0	0	0	24
26	Nurdin Mansur	21	6	1	2	0	0	24
27	Budin	23	7	0	0	1	0	24
28	Rusdiana Widyastuti	24	7	0	0	0	0	24
29	Neni Puji Astuti	21	3	0	0	1	2	24
30	Risma Ayu Wulandari	22	10	1	1	0	0	24
31	Ismanto	23	8	0	0	1	0	24
TOTAL		689	171	24	9	13	9	744

Sumber: Staf Kepegawaian Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember (2019).

Penjelasan mengenai data absensi pada tabel diatas yaitu diketahui bahwa rata-rata tingkat keterlambatan pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember sangat tinggi, Mencapai 171 kali. Keseluruhan total keterlambatan tersebut diperoleh dari jumlah pegawai yang terlambat pada bulan Desember 2018. Kemudian tingkat ketidakhadiran karena alasan tertentu atau izin mencapai total 9 orang dan absen karena sakit sebanyak 13 orang selama satubulan. Dapat dilihat juga masih ada pegawai yang tidak masuk tanpa izin atau alfa pada bulan Desember 2018 sebanyak 9 orang.

Data tersebut memperlihatkan adanya pergerakan jumlah pegawai yang terlambat dan tidak masuk kerja dengan berbagai alasan atau izin pada bulan Desember 2018. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan dan komitmen kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember masih rendah.

Adapun Komitmen kerja adalah suatu keadaan seseorang pegawai yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2008). Mowday (dalam Sopiah, 2008) mengungkapkan bahwa komitmen kerja adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi.

Seperti halnya keinginan untuk pindah (*Turnover Intention*) merupakan sinyal awal terjadinya turnover pegawai dalam organisasi. *Turnover Intention* adalah drajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh pegawai untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan organisasi dalam masa tiga

bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang dan dua tahun yang akan datang (Low et al, 2001). Sikap lain yang secara simultan muncul dalam individu ketika muncul *turnover intention* adalah berupa pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Namun apabila kesempatan untuk kerja tersebut tidak tersedia atau yang tersedia tidak lebih menarik dari yang sekarang dimiliki, maka secara emosional dan mental pegawai akan keluar dari organisasi yaitu dengan sering datang terlambat, sering bolos, kurang antusias atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik (Russ dan McNeilly, 1995).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Staf Kepegawaian Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember, menyatakan sikap ketidak setabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas pegawai, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia dan mengindikasikan kinerja pegawai yang kurang optimal yang secara simultan seperti pegawai yang terlambat masuk kerja, terlalu cepat pulang, dan masih banyaknya pegawai yang tidak datang kerja dengan berbagai alasan. Dengan demikian komitmen kerja akan berdampak negatif bagi organisasi.

Kinerja Pegawai menurut Mangkunegara tahun (2011), bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Secara umum, kinerja dapat diartikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam periode tertentu guna melaksanakan tugas dan wewenang.

Maka terkait koperasi, usaha mikro, kecil dan menengah menjadi tanggung jawab pemerintah daerah. Pertumbuhan ekonomi Jawa Timur dapat dilihat dari besaran angka Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). Tahun 2013 perekonomian Jawa Timur Tercatat tumbuh 6,08 persen, berikut tahun 2014 menjadi 5,86 persen, dan pada tahun 2015 menjadi 5,44 persen. Ekonomi Jawa Timur tahun 2015 sedikit melambat dibanding periode sebelumnya sebesar 5,86 persen. Strategi pemberdayaan koperasi, usaha mikro, kecil dan menengah merupakan hal yang sangat penting dengan berbagai isu yang strategis dan tantangan kedepan yang lebih kompleks. Sasaran nasional dibidang koperasi dan UMKM dituangkan dalam RPJMN 2015-2019 dengan sasaran yang akan dicapai dengan keterlibatan seluruh pemangku kepentingan, baik pemerintah daerah selaku pembina pelaku usaha.

Tabel 1.3 Pertumbuhan Ekonomi UMKM Jawa Timur

Indikator	Tahun		
	2014	2015	2016
PDRB ADHB (Triliun Rupiah)	1.382,43	1540.7	1.689,88
PRDRB ADHK (Triliun Rupiah)	1.192.84	1.262,70	1.331,42 6,08
Pertumbuhan Ekonomi (%)	6,08	5,86	5,44

Sumber: BPS Provinsi Jawa Timur

Pembangunan ekonomi yang merata dapat diukur melalui elemen utama yakni sinergi antara pemerintah dan masyarakat melalui pengembangan ekonomi mandiri usaha kecil dan menengah. Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah sebagai salah satu bagian penting yang berperan aktif mengimplementasikan komitmen serta motivasi terhadap pengabdian kepada publik guna pengembangan industri kreatif dan inovatif di kabupaten Jember. Tahun 2016 capaian penyerapan APBD Jember masih rendah yakni sekitar 17 persen dan rendahnya realisasi anggaran karena untr kerja belum mengajukan sesuai dengan rencana kerjanya. Pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 105 Tahun 2000 mengatakan bahwa anggaran daerah disusun berdasarkan anggaran kerja. Upaya pelaksanaan memiliki kendala yakni penanganan dan pendampingan terhadap penurunan kinerja pemerintah daerah dengan kemitraan.

Koperasi dan UMKM pada Kabupaten Jember memegang peran yang sangat penting dan menjadi basis pembangunan ekonomi kerakyatan. Kondisi ini ditunjukkan melalui jumlah koperasi di Kabupaten Jember mencapai 1,822 unit hingga tahun 2015, jumlah UMKM Kabupaten Jember 2.410 unit dan yang terdaftar pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember tercatat 1.387 unit. Jumlah koperasi dan UMKM tersebut menjadi potensi sekaligus ancaman bagi perekonomian daerah. Dikatakan demikian karena berkembang atau tidaknya ekonomi kerakyatan ini menjadi tugas Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember guna pemberdayaan potensi ekonomi daerah.

Penelitian terdahulu sangat diperlukan untuk mendukung serta memiliki keterkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang meneliti mengenai Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Susanta, dkk (2013) tentang pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada

jasa Konstruksi di Denpasar. Dengan hasil penelitian bahwa kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan Rinoldy (2013) tentang pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Peternakan Perikanan dan Kehutanan Kota Jambi dengan hasil penelitian bahwa analisis menunjukkan kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kemudian Penelitian yang di lakukan Timbuleng dan Samarauw (2015) tentang pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado. Hasil penelitian bahwa Etos kerja, dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian, **“Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan di atas, maka permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember ?
3. Apakah Komitmen Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penulis ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Badan Usaha

Penelitian ini dapat berguna sebagai bahan pertimbangan evaluasi bagi organisasi dimasa mendatang.

2. Bagi Bagi Universita Muhammadiya Jember

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi bahan referensi dan pertimbangan dalam menyusun penelitian–penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan serta memperluas wawasan bagi peneliti.

