

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perubahan lingkungan bisnis global, tujuan pembangunan ekonomi daerah, serta tuntutan peningkatan pelayanan publik telah menjadikan peran Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah (Disperindagkukm Kabupaten Kebumen) semakin penting. Namun, Organisasi Perangkat Daerah (OPD) sering menghadapi kendala seperti birokrasi yang lamban, penyerapan anggaran yang masih rendah, serta masalah pelaporan yang terlambat. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi tantangan yang dihadapi oleh aparatur di Disperindagkukm dan mencari solusi yang efektif untuk meningkatkan kinerja mereka. Penelitian ini juga akan menggali potensi OPD dalam mendukung pertumbuhan ekonomi lokal dan memberikan wawasan tentang peran mereka dalam mencapai tujuan pembangunan jangka panjang serta keberlanjutan pembangunan di daerah tersebut.

Penelitian mengenai kinerja aparatur di Disperindagkukm Kabupaten Kebumen menjadi relevan dalam mengatasi kendala yang dihadapi, seperti pelaporan yang terlambat, penyerapan anggaran yang masih rendah, serta meningkatkan pelayanan publik. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan bagi Pemerintah Daerah untuk mengambil langkah-langkah strategis guna memperbaiki operasional OPD ini dan mencapai tujuan-tujuan pembangunan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, penelitian ini memiliki dampak yang signifikan dalam upaya meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan

kontribusi Disperindagkukm Kabupaten Kebumen terhadap pembangunan daerah secara keseluruhan.

Fenomena masalah yang ditemui yaitu berupa deviasi anggaran di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah (Disperindagkukm) Kabupaten Kebumen merupakan permasalahan yang mengkhawatirkan dalam pengelolaan anggaran publik di tingkat daerah. Deviasi anggaran merujuk pada perbedaan signifikan antara alokasi anggaran awal yang direncanakan dengan penggunaan anggaran yang sebenarnya. Fenomena ini menjadi masalah karena dapat menimbulkan beberapa dampak negatif, termasuk: dampak terhadap kinerja program: deviasi anggaran yang signifikan dapat memengaruhi kinerja program-program yang dijalankan oleh Disperindagkukm. Program-program yang awalnya direncanakan dengan anggaran tertentu mungkin tidak dapat mencapai sasaran karena kurangnya dana yang sesuai.

Tabel 1.1
Deviasi Anggaran

PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	JUMLAH ANGGARAN	TARGET S/D BULAN INI		FISIK	REALISASI		FISIK	DEVIASI	
		KEUANGAN	%		KEUANGAN	%		KEU	FISIK
DINAS PERINDAGKUKM KAB. KEBUMEN	27.833.000.000	20.208.399.836	76.18		16.797.978.583	60.35		12.26	
URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG KOPERASI, USAHA KECIL, DAN MENENGAH	4.109.163.000	2.045.694.100	49.78	49.78	1.823.087.183	44.37	60.36	11.13	0.86
URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG PERINDUSTRIAN	1.148.000.000	1.079.969.200	94.07	94.07	267.065.802	23.26	35.39	70.81	58.68
URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG PERDAGANGAN	1.646.555.000	499.026.800	30.31	30.31	463.281.210	28.14	30.34	2.17	-0.03
PROGRAM PENGAWASAN DAN PEMERIKSAAN KOPERASI	20.000.000	20.000.000	100	100	18.759.700	93,8	100	6.2	0

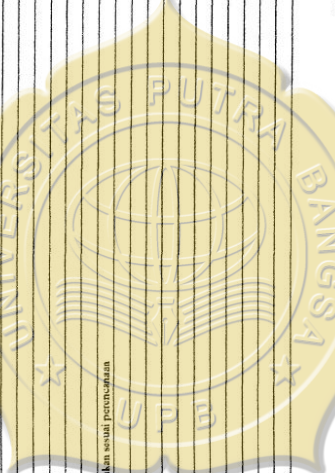
PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	JUMLAH ANGGARAN	TARGET S/D BULAN INI		FISIK	REALISASI		FISIK	DEVIASI	
					KEUANGAN	%		KEU	FISIK
PROGRAM PENDIDIKAN DAN LATIHAN PERKOPERASIAN	255.318.000	235.749.000	92.34	92.34	126.195.714	49.43	92.34	42.91	0
PROGRAM PEMBERDAYAAN DAN PERLINDUNGAN KOPERASI	445.730.000	55.837.000	12.53	12.53	55.772.914	12.51	12.53	0.02	0
PROGRAM PEMBERDAYAAN USAHA MENENGAH, USAHA KECIL, DAN USAHA MIKRO (UMKM)	1.741.560.000	1.235.081.300	70.92	70.92	1.159.077.645	66.55	66.59	4.37	4.33
PEMBERDAYAAN KELEMBAGAAN POTENSI DAN PENGEMBANGAN USAHA MIKRO	1.671.560.000	1.165.081.300	69.7	69.7	1.089.680.736	65.19	65.19	4.51	4.51
PROGRAM PENGEMBANGAN UMKM	1.741.560.000	1.235.081.300	70.92	70.92	1.159.077.645	66.55	66.59	4.37	4.33
PROGRAM PENGEMBANGAN EKSPOR	100.000.000	84.254.000	84.25	84.25	78.218.950	78.22	78.22	6.03	6.03
PROGRAM STANDARDISASI DAN PERLINDUNGAN KONSUMEN	170.000.000	129.018.000	75.89	75.89	120.919.985	71.13	74.29	4.76	1.6
PROGRAM PENGGUNAAN DAN PEMASARAN PRODUK DALAM NEGERI	600.000.000	555.333.000	92.56	92.56	538.628.990	89.77	89.77	2.79	2.79
PROGRAM PERENCANAAN DAN PEMBANGUNAN INDUSTRI	1.148.000.000	1.079.969.200	94.07	94.07	267.065.802	23.26	35.39	70.81	58.68
PROGRAM PENGENDALIAN IZIN USAHA INDUSTRI	73.000.000	69.277.000	94.9	94.9	59.903.295	82.06	82.06	12.84	12.84
PROGRAM PENGELOLAAN SISTEM INFORMASI INDUSTRI NASIONAL	40.000.000	33.532.000	83.83	83.83	29.909.703	74.77	74.77	9.06	9.06

Sumber: Disperindagkukm Kabupaten Kebumen 2023

LAMPIRAN SASARAN KINERJA PEGAWAI

Nama Instansi: Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah
 Periode Penilaian: 01 Januari s.d. 31 Desember 2023

SIMBER DAYA	
1	Perlu dukungan sub koordinator, staf, PKP Pembudayaan Kembangkan Potensi dan Pengembangan Usaha Mikro, Tenaga Pendamping Koperasi dan sarana prasana yang memadai
2	Perlu dukungan sub koordinator, staf, PKP Pembudayaan Kembangkan Potensi dan Pengembangan Usaha Mikro, Tenaga Pendamping Koperasi dan sarana prasana yang memadai
3	Perlu dukungan sub koordinator, staf, PKP Pembudayaan Kembangkan Potensi dan Pengembangan Usaha Mikro, Tenaga Pendamping Koperasi dan sarana prasana yang memadai
4	Perlu dukungan sub Koordinator, staf, PKP Pengelola Pengembangan dan Pembinaan Usaha, PKP Pengadministrasi Perizinan dan sarana prasana yang memadai
5	Perlu dukungan sub Koordinator, staf, PKP Pengelola Pengembangan dan Pembinaan Usaha, PKP Pengadministrasi Perizinan dan sarana prasana yang memadai
6	Kendaraan dinas yang membantu mobilitas
7	Anggota yang cukup banyak dan cukup berpengalaman dalam pelaksanaan tugas Saripol IP
SKEMA PERANGGUNGJAWABAN	
1	Program Pemberdayaan dan perlindungan Koperasi telah dilaksanakan sesuai perencanaan
2	Program Pengawasan dan Pemertakan Koperasi telah dilaksanakan sesuai perencanaan
3	Program Pendidikan dan Pelatihan Perkerasan telah dilaksanakan sesuai perencanaan
4	Program Pemberdayaan Usaha Menengah, Usaha Kecil, dan Usaha Mikro (UMKM) telah dilaksanakan sesuai perencanaan
5	Program pengembangan UKM telah dilaksanakan sesuai perencanaan
6	Hasil dilaporkan ke pimpinan
7	Hasil dilaporkan ke pimpinan
KONSELENSI	
1	Kinerja telah sesuai dengan ekspektasi
2	Kinerja telah sesuai dengan ekspektasi
3	Kinerja telah sesuai dengan ekspektasi
4	Kinerja telah sesuai dengan ekspektasi
5	Kinerja telah sesuai dengan ekspektasi
6	Kinerja telah sesuai dengan ekspektasi
7	Kinerja telah sesuai dengan ekspektasi



Kebumen, 02 Januari 2023
 Pejabat Pembina Kepegawaian

 Drs. UDY CAHYONO, MS
 NIP. 19670226198407198

Pegawai yang diteliti

 RASMADINDA SARI AJI, S.S
 NIP. 19940201200211601

PERILAKU KERJA		URAIAN BALIK BERMELANJUTAN BERDASARAN BEST PRACTICE	
1	Berorientasi Pelayanan <ul style="list-style-type: none"> Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat Ramah, efisien, solutif, dan dapat diandalkan Melakukan perbaikan tidak henti 	Ekspetasi Khusus Pimpinan Paham kebutuhan masyarakat, dapat diandalkan dan melakukan perbaikan terus menerus	Sesuai dengan ekspektasi. Jaga berhenti melakukan perbaikan.
2	Akuntabel <ul style="list-style-type: none"> Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggungjawab, cermat, disiplin dan korintgritas tinggi Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggungjawab, efektif, dan efisien Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan 	Ekspetasi Khusus Pimpinan Beranggungjawab dan tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan	Sesuai dengan ekspektasi. Satu juga amarah yang diber akan
3	Kompeten <ul style="list-style-type: none"> Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah Membantu orang lain belajar Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik 	Ekspetasi Khusus Pimpinan Kompeten, membuat orang lain belajar dan melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik	Sesuai ekspektasi. Jaga berhenti belajar.
4	Harmatis <ul style="list-style-type: none"> Menghargai setiap orang, apapun latar belakangnya Suka menolong orang lain Menghargai perbedaan suku, agama, ras, dan golongan Menghargai perbedaan pendapat Menghargai perbedaan pendapat Menghargai perbedaan pendapat 	Ekspetasi Khusus Pimpinan Mampu mengorganisir tugas yang kompleks dan membangun dengan orang lain dalam lingkungan kerja harmonis	Sesuai ekspektasi. Jaga terus kesempatan dengan aktif.
5	Loyal <ul style="list-style-type: none"> Memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, serta kedisiplinan Kesetiaan Republik Indonesia serta pemerintahan yang sah Menjaga nama baik sesama ASN, Pimpinan, Pimpinan, Insan, dan Negara Menjaga rahasia jabatan dan negara 	Ekspetasi Khusus Pimpinan Setia kepada NKR serta pemerintahan yang sah dan menjaga rahasia jabatan	Sesuai ekspektasi. Tetap di NKR.
6	Adaptif <ul style="list-style-type: none"> Cepat menyesuaikan diri mengikuti perubahan Tawar berinovasi dan mengembangkan kreativitas Bertindak proaktif 	Ekspetasi Khusus Pimpinan Cepat menyesuaikan diri dengan perubahan yang dihadapi, kreatif dan membuat masukan yang membangun agar perancangan tugas berjalan optimal	Sesuai ekspektasi. Terus memberikan masukan positif untuk kemajuan Dioperindag NKRM kedepan.
7	Kolaborasi <ul style="list-style-type: none"> Membentuk kesatuan kepala berbagai pihak untuk berkontribusi Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah Menggunakan kemampuan berbagai sumberdaya untuk tujuan bersama 	Ekspetasi Khusus Pimpinan Meningkatkan kerja Tim, terbuka terhadap setiap orang untuk berkontribusi dan memanfaatkan segala sumber daya untuk menghasilkan hasil yang optimal	Sesuai ekspektasi. Tetap se mungkin dalam melaksanakan tugas.

Pegawai yang diteliti

DANANG DWI HARYANTO, S.STP, M.Si
 NIP. 196403012006111001

Kebumen, 31 Desember 2023
 Pejabat Pembina Kepegawaian

Dr. LUDY CAHYONO, M.Si
 NIP. 1967022819860971601

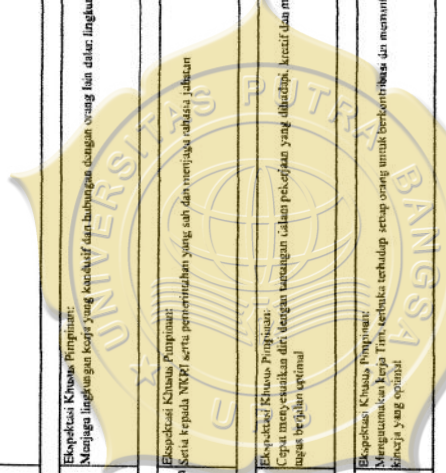


RATING PERILAKU KERJA:
 SESUAI EKSPERTASI
 PREDIKAT KINERJA PEGAWAI:
 BAK

**HASIL EVALUASI KINERJA PEGAWAI
PENDEKATAN HASIL KERJA KUANTITATIF
BAGI PEJABAT ADMINISTRASI**

Nama Instansi: Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah		PEJABAT YANG DINILAI		PEJABAT PENILAI KINERJA		Periode Penilaian: 01 Januari s.d. 31 Desember 2012
Nama		Nama		Nama		
DANANG DWI HARIANTO, S.STP, M.S		DANANG DWI HARIANTO, S.STP, M.S		PAUDY CARYONO, M.S.		
NIP		NIP		NIP		
19840301200312.001		19840301200312.001		197912251984071001		
Pangkat - Gol. Ruang		Pangkat - Gol. Ruang		Pangkat - Gol. Ruang		
Kepala Bidang Koperasi Usaha Kecil dan Menengah		Kepala Bidang Koperasi Usaha Kecil dan Menengah		Kepala Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah		
Jabatan		Jabatan		Jabatan		
Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah		Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah		Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah		
Unit Kerja		Unit Kerja		Unit Kerja		
Unit Kerja		Unit Kerja		Unit Kerja		
Unit Kerja		Unit Kerja		Unit Kerja		
CAPAN KINERJA ORGANISASI :						
BAIK						
POLA DISTRIBUSI						
NO	RENCANA HASIL KERJA PIMPINAN YANG DIINTERVENSII	ASPEK	INDIKATOR KERJA INDIVIDU	TARGET	REALISASI BERDASARKAN BUKTI BUKTUNG	UMPAH BALIK BERKELANJUTAN BERDASARKAN BUKTI BUKTUNG
A. UTAMA						
1	Meningkatnya jumlah koperasi yang jelas dan UMRM yang berkualitas jelas dan UMRM yang berkualitas	KUANTITAS KUALITAS WAKTU BIAYA	Terlaksananya menjadi lebih cepat, seperti: - Pemetaan Koperasi yang Mengembangkan dan Perluasan Koperasi - Waktu pelaksanaan kegiatan	600 100,00 11 0	Kepuasan % 100,00 11	Sudah terdapat kegiatan sesuai dengan target
2	Meningkatnya jumlah koperasi yang jelas dan UMRM yang berkualitas	KUANTITAS KUALITAS WAKTU BIAYA	Terwujudnya koperasi yang memiliki parameter perundang-undangan Perencanaan Koperasi akurat Waktu pelaksanaan kegiatan	30,00 100,00 11 0	Rapuh Koperasi % 100,00 11	Perkembangan kegiatan sesuai standar
3	Meningkatnya jumlah koperasi yang jelas dan UMRM yang berkualitas	KUANTITAS KUALITAS WAKTU BIAYA	Terwujudnya SDM Koperasi yang kompeten Peningkatan jumlah pendididhan dan pelatihan perkeposnas yang dikelenggarakan	2,00 100,00 11 0	Rapuh Kegiatan % 100,00 11	ada kegiatan yang diharapkan
4	Meningkatnya jumlah koperasi yang jelas dan UMRM yang berkualitas	KUANTITAS KUALITAS WAKTU BIAYA	Terlaksananya Sub Kegiatan Pendataan Terpadu dan Pengembangan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UKM) dan Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) dan Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM)	9,00 100,00 11 0	Kegiatan % 100,00 11	Tinggalah kerja yang sudah baik
5	Meningkatnya jumlah koperasi yang jelas dan UMRM yang berkualitas	KUANTITAS KUALITAS WAKTU BIAYA	Terlaksananya Fasilitas dalam Pengembangan Produk dan Pengalangan Pemasaran, SDM baru Dewan dan Teknologi	21,00 100,00 11 0	Kegiatan % 100,00 11	Tinggalah kerja yang sudah baik
6	Meningkatnya jumlah koperasi yang jelas dan UMRM yang berkualitas	KUANTITAS KUALITAS WAKTU BIAYA	Terlaksananya Kegiatan Pengalangan Pemasaran, SDM baru Dewan dan Teknologi	16,00 100,00 11 0	Kegiatan % 100,00 11	Perkembangan kegiatan sesuai standar
7	Meningkatnya jumlah koperasi yang jelas dan UMRM yang berkualitas	KUANTITAS KUALITAS WAKTU BIAYA	Terlaksananya Program Pembinaan Penyuluhan Koperasi Negeri Spt (PPNS) Kategori Kota	10,00 100,00 11 0	Kegiatan % 100,00 11	Perkembangan kegiatan sesuai standar
RATING HASIL KERJA : SUKSES/PERFECT						

<p>Ekspetasi Khusus Pimpinan: Berprestasi dan tidak menyia-nyiaakan kewenangan jabatan</p>	<p>Menjalankan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi dalam pelaksanaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien dalam menggunakan kewenangan jabatan</p>
<p>Ekspetasi Khusus Pimpinan: Kompeten, membantu orang lain belajar dan melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik</p>	<p>Memiliki kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah dan membantu orang lain belajar dan tugas dengan kualitas terbaik</p>
<p>Ekspetasi Khusus Pimpinan: Menjaga lingkungan kerja yang kondusif dan membangun dengan orang lain, data, lingkungan kerja, manusia</p>	<p>Menjaga lingkungan kerja yang kondusif dan membangun dengan orang lain, data, lingkungan kerja, manusia</p>
<p>Ekspetasi Khusus Pimpinan: Seri kepada NPKP serta pemerintahan yang sah dan menjaga obaja jabatan</p>	<p>Setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia serta pemerintahan yang sah dan menjaga obaja jabatan</p>
<p>Ekspetasi Khusus Pimpinan: Cepat menyelesaikan diri dengan tanggung jawab pekerjaan yang dihadapi, kreatif dan memberi masukan yang membangun agar pelaksanaan tugas berjalan optimal</p>	<p>Cepat menyelesaikan diri dengan tanggung jawab pekerjaan yang dihadapi, kreatif dan memberi masukan yang membangun agar pelaksanaan tugas berjalan optimal</p>
<p>Ekspetasi Khusus Pimpinan: Memanfaatkan Kerja Tim, terbuka terhadap setiap orang untuk berkontribusi dan memanfaatkan segala sumber daya untuk menghasilkan kinerja yang optimal</p>	<p>Memanfaatkan Kerja Tim, terbuka terhadap setiap orang untuk berkontribusi dan memanfaatkan segala sumber daya untuk menghasilkan kinerja yang optimal</p>



Kebumen, 02 Januari 2023
Pegawai Pembina Keper

DR. LUDY L. ARIYONO, M.Si
NIP. 196-02-01-1980071001

Pegawai yang diteliti
[Signature]
DAMAR HARTANTO, S.Pd, M.Si
NIP. 1984-03-01-2002121001

SASARAN KINERJA PEGAWAI
PENDAKATAN HASIL KERJA KUANTITATIF
BAGI/PEJABAT ADMINISTRASI

Nama (Inisial): Dwi Permana, Pengabdian, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah		PERIODE PENILAIAN: 01 Januari s.d. 31 Desember 2023	
PEJABAT PENILAI KINERJA			
Nama		Drs. UDY CAHYONO, M.Si	
NIP		19670201950071001	
Pangkat - Gol. Ruang		Pembina Utama Muda - IV/c	
Jabatan		Kepala Bidang Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah	
Unit Kerja		Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah	
RENCANA HASIL KERJA PEMPAN YANG HINTERVENS			
NO		ASPEK	
A. UTAMA			
1	Meningkatkan jumlah Koperasi yang aktif dan UMKM yang berkualitas	Program Pembinaan dan Peningkatan Koperasi	KUANTITAS: Terkatasnya, setidaknya lebih banyak berasal dari Pemula, Koperasi yang Mengikuti Kegiatan Pemberdayaan dan Peningkatan Koperasi- WAKTU: Waktu pelaksanaan kegiatan BIAYA: 0 KUALITAS: Terwujudnya operasi yang menentu dan peningkatan pendapatan WAKTU: Waktu pelaksanaan kegiatan BIAYA: 0 KUALITAS: Terwujudnya SDM Koperasi yang kompeten dan peningkatan jumlah pendirian dan pejalan pertokoan yang selaras dengan
2	Meningkatkan jumlah Koperasi yang aktif dan UMKM yang berkualitas	Program Pengawasan dan Peningkatan Kinerja	KUANTITAS: Terkatasnya, setidaknya lebih banyak berasal dari Pemula, Koperasi yang Mengikuti Kegiatan Pemberdayaan dan Peningkatan Koperasi- WAKTU: Waktu pelaksanaan kegiatan BIAYA: 0 KUALITAS: Terwujudnya SDM Koperasi yang kompeten dan peningkatan jumlah pendirian dan pejalan pertokoan yang selaras dengan
3	Meningkatkan jumlah Koperasi yang aktif dan UMKM yang berkualitas	Program Pendidikan dan Pelatihan Peningkatan	KUANTITAS: Terkatasnya, setidaknya lebih banyak berasal dari Pemula, Koperasi yang Mengikuti Kegiatan Pemberdayaan dan Peningkatan Koperasi- WAKTU: Waktu pelaksanaan kegiatan BIAYA: 0 KUALITAS: Terwujudnya SDM Koperasi yang kompeten dan peningkatan jumlah pendirian dan pejalan pertokoan yang selaras dengan
4	Meningkatkan jumlah Koperasi yang aktif dan UMKM yang berkualitas	Program Pembinaan Usaha Kecil dan Usaha Mikro (UMKM)	KUANTITAS: Terkatasnya, setidaknya lebih banyak berasal dari Pemula, Koperasi yang Mengikuti Kegiatan Pemberdayaan dan Peningkatan Koperasi- WAKTU: Waktu pelaksanaan kegiatan BIAYA: 0 KUALITAS: Terwujudnya SDM Koperasi yang kompeten dan peningkatan jumlah pendirian dan pejalan pertokoan yang selaras dengan
5	Meningkatkan jumlah Koperasi yang aktif dan UMKM yang berkualitas	Program Pengembangan UMKM	KUANTITAS: Terkatasnya, setidaknya lebih banyak berasal dari Pemula, Koperasi yang Mengikuti Kegiatan Pemberdayaan dan Peningkatan Koperasi- WAKTU: Waktu pelaksanaan kegiatan BIAYA: 0 KUALITAS: Terwujudnya SDM Koperasi yang kompeten dan peningkatan jumlah pendirian dan pejalan pertokoan yang selaras dengan
6	Meningkatkan jumlah Koperasi yang aktif dan UMKM yang berkualitas	Terkatasnya Kegiatan Pengawasan dan Peningkatan Kinerja Koperasi dan UMKM	KUANTITAS: Terkatasnya, setidaknya lebih banyak berasal dari Pemula, Koperasi yang Mengikuti Kegiatan Pemberdayaan dan Peningkatan Koperasi- WAKTU: Waktu pelaksanaan kegiatan BIAYA: 0 KUALITAS: Terwujudnya SDM Koperasi yang kompeten dan peningkatan jumlah pendirian dan pejalan pertokoan yang selaras dengan
7	Terlaksananya Program Peningkatan Keterampilan dan Keahlian Tim Koperasi Kota	Terlaksananya Peningkatan Peningkatan Pegawai Sipi (PPS)	KUANTITAS: Terkatasnya, setidaknya lebih banyak berasal dari Pemula, Koperasi yang Mengikuti Kegiatan Pemberdayaan dan Peningkatan Koperasi- WAKTU: Waktu pelaksanaan kegiatan BIAYA: 0 KUALITAS: Terwujudnya SDM Koperasi yang kompeten dan peningkatan jumlah pendirian dan pejalan pertokoan yang selaras dengan
PERILAKU KERJA			
1	Perencanaan Pekerjaan	Ekaplazasi Kinerja Peningkatan Pelan berorientasi masyarakat, daya dimobilisasi dan melakukan perbaikan terus menerus	
2	Membaca	Membaca dan memahami kebutuhan masyarakat Rendah, menengah, tinggi dan dapat diandalkan Melakukan perbaikan pada diri	

DOKUMEN EVALUASI KINERJA PEGAWAI

Periode Penilaian: 01 Januari s.d. 31 Desember 2023

Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah	
1. PEGAWAI YANG DINILAI	
Nama	DANANG DWI HARTANTO, S.STP, M.Si
NIP	198402012002121001
Pangkat - Gol. Ruang	Pembina - IV/a
Jabatan	- Kepala Bidang Koperasi Usaha Kecil dan Menengah
Unit Kerja	Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah
2. PEJABAT PENILAI KINERJA	
Nama	Drs. UDY CAHYONO, M.Si
NIP	196702261986071001
Pangkat - Gol. Ruang	Pembina Utama Muda - IV/c
Jabatan	Kepala Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah
Unit Kerja	Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah
3. ATASAN PEJABAT PENILAI KINERJA	
Nama	EDI RIANTO, ST, MT.
NIP	19701011998031006
Pangkat - Gol. Ruang	Pembina Utama Muda - IV/e
Jabatan	Sekretaris Daerah
Unit Kerja	Sekretariat Daerah
4. EVALUASI KINERJA	
CAPAIAN KINERJA ORGANISASI	BAIK
PREDIKAT KINERJA PEGAWAI	BAIK
5. CATATAN REKOMENDASI	
TINGKATKAN TERUS KINERJA YANG SUDAH SANGAT BAIK	

Kedumeken, 31 Desember 2023
6. Pejabat Penilai Kinerja

Drs. UDY CAHYONO, M.Si
NIP. 196702261986071001

7. Pegawai yang dinilai
DANANG DWI HARTANTO, S.STP, M.Si
NIP. 198402012002121001





Berdasarkan tabel deviasi anggaran diatas menunjukkan bahwa terjadinya deviasi anggaran sebesar 12.26%. Berdasarkan presentase deviasi anggaran tersebut dapat mempengaruhi komitmen dan kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen. Menurut Robbins (2016) mendefinisikan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu untuk suatu pekerjaan. Berdasarkan sasaran kinerja pegawai dan hasil kinerja pegawai di atas Lebih lanjut kinerja pegawai dapat dibentuk melalui komitmen kerja yang dapat dibentuk melalui keadilan organisasi dan lingkungan kerja non fisik. Secara sederhana komitmen kerja dapat didefinisikan tentang mengenal pasti tujuan dan nilai organisasi, keinginan menjadi milik organisasi dan kesanggupan untuk berusaha menjadi milik organisasi (Amstrong dan Baron, 2010). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa komitmen kerja memiliki hubungan atau pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai. Apabila seseorang telah memiliki komitmen kerja terhadap suatu organisasi maka secara maksimal ia akan menunjukkan kinerja terbaik untuk membantu mengembangkan organisasi tersebut. Asumsi ini tidak terlepas dari dasar empiris sebagai acuan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Suputra et al (2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ini meningkatkan kinerja organisasi dan kemudian meningkatkan kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi maka semakin rendah kinerjanya dan dipertegas oleh temuan Utami et al (2023) hasil

penelitiannya mengungkapkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan penelitian Surohmat dan Istiyani (2022) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat membentuk kinerja pegawai adalah keadilan organisasi. Selama karyawan merasakan keadilan di lingkungan pekerjaannya maka dapat menciptakan kinerja maksimal dalam usaha mengembangkan organisasi. Menurut Gibson et al (2012) bahwa keadilan organisasi sebagai suatu tingkat dimana seorang individu merasa diperlukan sama di organisasi tempat dia bekerja. Lebih lanjut dipertegas oleh penelitian Sarianti et al (2017), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa keadilan organisasi memiliki hubungan atau pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil temuan Putra (2015) yang mengungkapkan bahwa keadilan organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja non fisik juga merupakan faktor penting yang perlu diulas dalam kaitannya dengan kinerja pegawai. Seperti yang dikemukakan oleh Noorainy (2017) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga dapat dikatakan hubungan antara faktor-faktor non-fisik, seperti motivasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kesejahteraan psikologis,

komunikasi, budaya organisasi, dan keseimbangan kerja. Berdasarkan hal tersebut faktor ini saling terkait erat dengan kinerja pegawai. Semakin positif lingkungan kerja maka semakin maksimal pegawai menunjukkan kualitas kerjanya. Penelitian yang menunjukkan keterkaitan atau pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan adalah penelitian yang dilakukan oleh Fajar dan Luturlean (2023) hasil penelitiannya memperlihatkan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja non-fisik. Oleh karena itu, manajemen yang bijaksana perlu memperhatikan faktor-faktor non-fisik ini dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dalam rangka meningkatkan kinerja. Terlepas dari itu terdapat temuan lain yang menunjukkan gap antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan Fauziyyah dan Rohyani (2022) justru mengungkapkan hasil yang sebaliknya, hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada penelitian terdahulu juga masih terdapat *research gap* sehingga menarik untuk diteliti kembali keadilan organisasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan dengan menambahkan komitmen kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan latar belakang penelitian yang dikemukakan maka peneliti tertarik untuk mengulas lebih jauh tentang topik penelitian yang berjudul **”Pengaruh Keadilan Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen**

Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan sebelumnya maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?
2. Apakah Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Kerja?
3. Apakah Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Kerja sebagai variabel mediasi?
4. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?
5. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Komitmen Kerja?
6. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Kerja sebagai variabel mediasi?
7. Apakah Komitmen Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?

1.3 Batasan Masalah

1.3.1 Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai (Siagian, 2014). Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins (2016) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja: dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas: merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.
- c. Ketepatan waktu: merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektifitas: merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian: merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

1.3.2 Keadilan Organisasi

Menurut Robbins (2003), keadilan organisasi merupakan presepsi keseluruhan dari apa yang adil di tempat kerja. Al-Zu'bi (2010) yang menjelaskan dimensi-dimensi yang terkait dengan keadilan organisasi adalah sebagai berikut :

- a. *Procedural justice: procedural justice*, diukur dari presepsi responden *procedural justice* terkait dengan keadilan yang dirasakan karyawan terhadap mekanisme pengambilan keputusan yang melibatkan pegawai sehingga dapat meningkatkan ketepatan informasi dan mengurangi terjadinya bias pendapat pegawai, dan proses dari pendekatan itu sendiri diantaranya ialah *job*

description, atasan mendengarkan masalah karyawan sebelum membuat keputusan, atasan mencari informasi yang akurat dan komplit sebelum membuat keputusan, atasan menyediakan informasi tambahan sebelum dibutuhkan oleh karyawan, keputusan kerja diterapkan secara konsisten dan karyawan bebas berpendapat terhadap keputusan kerja.

- b. *Distributive justice: distributive justice*, diukur dari persepsi responden *distributive justice* terkait dengan keadilan yang pada outcome yang dirasakan karyawan diantaranya ialah jadwal kerja yang wajar, gaji sesuai dengan jabatan karyawan atau posisi, beban kerja yang wajar, penghargaan dan tanggung jawab yang wajar sesuai dengan posisi karyawan tersebut bekerja.
- c. *Interactional justice: interactional justice*, diukur dari persepsi responden *interactional justice* terkait dengan perasaan pegawai yang kebutuhannya telah ikut dipertimbangkan dalam sebuah kebijakan, serta adanya penjelasan tentang kebijakan tersebut oleh atasan kepada karyawan diantaranya ialah perlakuan atasan saat membuat keputusan kerja, atasan mempertimbangkan hak-hak karyawan, implikasi dari keputusan dan justifikasi untuk keputusan kerja.

1.3.3 Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Noorainy (2017) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Noorainy (2017) indikator yang dapat mengukur lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

- a. Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.
- b. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama.
- c. Lingkungan kerja hendaknya diciptakan dalam suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

1.3.4 Komitmen Kerja

Menurut Mowday (2008) mengungkapkan bahwa komitmen kerja adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Menurut pendapat Ricard dalam Lubis (2021) menjabarkan beberapa indikator sikap yang dimiliki oleh individu yang memiliki komitmen kerja antara lain:

- a. Kepercayaan dan dukungan pada nilai organisasi yang tinggi.
- b. Keinginan berusaha sungguh-sungguh atas nama organisasi.
- c. Hasrat untuk memelihara keanggotaan organisasi.
- d. Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota.
- e. Kesiediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi.
- f. Kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Kerja sebagai variabel mediasi.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai.
5. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komitmen Kerja.
6. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Kerja sebagai variabel mediasi.
7. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di lingkungan organisasi Disperindagkukm Kabupaten Kebumen serta dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen organisasi untuk meningkatkan keadilan organisasi, lingkungan kerja non fisik dan komitmen kerja dalam rangka untuk meningkatkan kinerja pegawai.

1.5.2 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan ilmu pengetahuan baru atau bahan acuan bagi para akademisi yang meneliti tema sejenis. Selain itu juga, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi literatur manajemen sumber daya

manusia dengan menyelidiki peran komitmen kerja sebagai variabel mediasi dalam konteks keadilan organisasi dan lingkungan kerja non fisik.

