

BAB I **PENDAHULUAN**

1.1. Latar Belakang

Pada dasarnya dalam sebuah organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi sebuah organisasi mengharapkan pegawainya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi akan ditentukan oleh faktor manusia atau pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang dihasilkan dengan baik dapat menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi sangat penting.

Sunyoto (2012) menyatakan bahwa setiap perusahaan harus professional dalam mengelola sumber daya perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan paling penting dalam organisasi atau perusahaan dibandingkan sumber daya lainnya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang paling mahal dan berharga dibanding dengan jenis aset-aset lain dalam suatu organisasi, karena SDM merupakan penggerak utama suatu organisasi. SDM harus dikelola secara optimal, kontinue dan diberi ekstra perhatian serta perlu memperhatikan hak-haknya, selain itu SDM merupakan patner pihak manajemen dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian SDM harus selalu diperhatikan pembinaan kedisiplinannya, terutama sejalan dengan perkembangan era globalisasi dewasa ini yang penuh dengan persaingan.

Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai menyelenggarakan urusan Pemerintah Bidang Pangan, Bidang Pertanian dan Bidang Perikanan. Dinas Ketapangtan mempunyai peran yang besar dalam program kemandirian Pangan dengan mengoptimalkan lahan melalui pelaksanaan pertanian perkotaan (*Urban Farming*). Demikian juga halnya di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai harus memiliki SDM yang unggul dan mampu bersaing serta mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Dengan meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia diharapkan pegawai dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan. Untuk mencapai standar kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional dan disiplin. Untuk itu kemampuan SDM selaku pegawai harus selalu di awasi dalam kegiatannya di organisasi.

Namun kenyataan di lapangan tidak sesuai dengan harapan organisasi, dimana Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai mendapat kinerja pegawai yang masih rendah dan tidak mengalami peningkatan. Hal ini terlihat dari adanya pegawai yang masih saja datang terlambat ataupun pulang lebih cepat dari waktu yang seharusnya dengan berbagai alasan. Adanya waktu atau jam kerja yang kurang dimanfaatkan dengan maksimal karena ada saja pegawai yang keluar kantor pada saat jam kerja untuk keperluan pribadi. Menurut padangan peneliti, kurang optimalnya sikap disiplin para pegawai disebabkan karena kurangnya penerapan syarat-syarat pengawasan yang efektif oleh Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai.

Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan yang mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi sehingga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat. Berbagai penelitian yang telah dilakukan para ahli manajemen dan pengalaman para praktisi dalam berbagai organisasi, menyatakan bahwa salah satu indikator manajemen sumber daya manusia yang efektif adalah kedisiplinan yang berkaitan langsung dengan keberhasilan peningkatan kinerja, baik pada tingkat personal, kelompok kerja dan pada tingkat organisasi.

Hal ini karena kedisiplinan dalam kaitannya dengan kinerja dan produktivitas kinerja itu sendiri memuat semua hal yang diperlukan dalam proses kerja yang efektif, sebagaimana dijelaskan melalui aspek-aspek yang terkandung dalam kedisiplinan, yaitu: persepsi sebagai motif yang mendorong untuk menghargai orang lain sehingga terkondisikan ketentraman atau ketenangan dalam bekerja (aspek psikologis), relevansi sikap pegawai dengan standar serta tujuan yang dirumuskan dalam organisasi (aspek personal), kecenderungan meleburnya sikap individu dalam kehidupan kelompok (aspek sosial), dan lingkungan kerja yang kondusif karena

berkembangnya nilai-nilai kebersamaan menjadi aspek lingkungan yang mengembangkan fungsi kedisiplinan dalam bekerja.

Pelaksanaan kegiatan suatu organisasi tanpa adanya suatu motivasi kerja yang mendukung dapat mengakibatkan secara otomatis disiplin kerja menurun dan akan berpengaruh langsung kepada kegiatan-kegiatan lainnya. Oleh karena itu dibutuhkan suatu sistem yang efektif sehingga diharapkan dapat menghasilkan dampak positif untuk perkembangan organisasi.

Menurut (Noor, 2013) Motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya. Menurut Kurnia dkk., (2019) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Hubungan antara motivasi kerja sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Rendahnya motivasi kerja yang diberikan terhadap pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) akan mempengaruhi kinerja anggota organisasi yang professional dan juga etos kerja (Darma Tintri, 2005).

Kinerja yang baik tentunya didukung oleh faktor lain seperti pengawasan yang dilakukan pihak organisasi atau perusahaan terhadap karyawan demi meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya pengawasan oleh pihak perusahaan maka diharapkan para tenaga kerja atau karyawan juga dapat mematuhi aturan-aturan yang diterapkan oleh perusahaan.

Pengawasan saat ini menjadi bagian dari faktor penting dalam mempengaruhi kinerja dan disiplin kerja karyawan karena sebagai sarana *controlling* atau mengontrol kegiatan-kegiatan di dalam sebuah perusahaan/organisasi. Melalui pengawasan ini karyawan dapat diawasi dengan baik sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja dan berdampak pada tercapainya kinerja karyawan secara maksimal (Marpaung dan Agustin, 2013).

Pengawasan kerja sangatlah penting dalam setiap pekerjaan baik itu organisasi kecil maupun organisasi besar. Sebab dengan adanya pengawasan kerja yang baik maka suatu pekerjaan akan dapat berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan hasil yang maksimal. Pengawasan yang baik sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan, maka dapat diharapkan dapat memperkecil timbulnya hambatan-hambatan yang terjadi dan segera mungkin diantisifasi sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja pegawai demi kelancaran aktivitas-aktivitas penyelenggaran kegiatan organisasi.

Adanya pengawasan dan disiplin kerja yang diterapkan oleh organisasi, maka diharapkan kinerja karyawan juga semakin baik. Menurut Moheriono (2013:96) Kinerja adalah hasil kerja yang diraih atau dicapai seseorang/sekelompok orang didalam suatu organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan tugas tanggung jawab serta kewenangan masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan fenomena tersebut dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai”**.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja.
2. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja.
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.
4. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja.
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.
6. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening.
7. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening.

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan.

2.1.1.2. Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Adapun indikator kinerja Mangkunegara, (2014:75) menyatakan yaitu :

1. Kualitas kerja
Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.
2. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.
3. Dapat tidaknya diandalkan
Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.
4. Sikap
Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan secara kerjasama.

Sedangkan menurut Sutrisno, (2010:172) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan bahwa terdapat 4 aspek indikator kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas
Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas
Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk, serta masa kerja yang telah di jalani individu pegawai tersebut.
3. Waktu kerja
Waktu kerja menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawa tersebut.

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer agar karyawan mau menaati dan sadar akan semua peraturan yang berlaku.

2.1.2.4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2012: 194-198) mengemukakan indikator disiplin kerja adalah tujuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskar, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Berdasarkan poin tersebut maka penulis akan menjadikan poin tersebut sebagai indikator penelitian. Sedangkan menurut (Afandi, 2016:89) menyimpulkan bahwa indikator disiplin kerja yaitu: ketataan waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir/tidak kerja, mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, target pekerjaan, membuat laporan kerja harian.

2.1.3. Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan semangat kerja guna mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3.4. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut (Siagian, 2010:138) adalah:

1. Daya pendorong
Semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.
2. Kemauan

- Dorongan untuk melakukan sesuatu karena ada pengaruh dari luar diri.
3. Kerelaan
Suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabulkan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.
 4. Keahlian
Kemahiran disuatu ilmu (kepandaian, pekerjaan).
 5. Keterampilan
Kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu
 6. Tanggung jawab
Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan.
 7. Kewajiban
Sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.
 8. Tujuan
Arah atau haluan atau jurusan yang dituju dan dimaksud atau yang dituntut.

Menurut (Mangkunegara, 2013:111) adapun indikator motivasi adalah:

1. Kerja keras
Pencapaian prestasi sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.
2. Orientasi masa depan
Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.
3. Tingkat cita-cita yang tinggi
Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimiliki.
4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas
Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal.
5. Usaha untuk maju
Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.
6. Ketekunan
Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik.
7. Pemanfaatan waktu
Waktu yang digunakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja.

2.1.4. Pengawasan

2.1.4.1 Pengertian Pengawasan

Pengawasan adalah suatu proses pemeriksaan untuk memastikan bahwa segala aktivitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

2.1.4.4. Indikator Pengawasan

Indikator merupakan karakteristik, ciri-ciri dan ukuran dari suatu objek atau aktivitas. Indikator pengawasan bermakna ukuran dari pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap karyawannya.

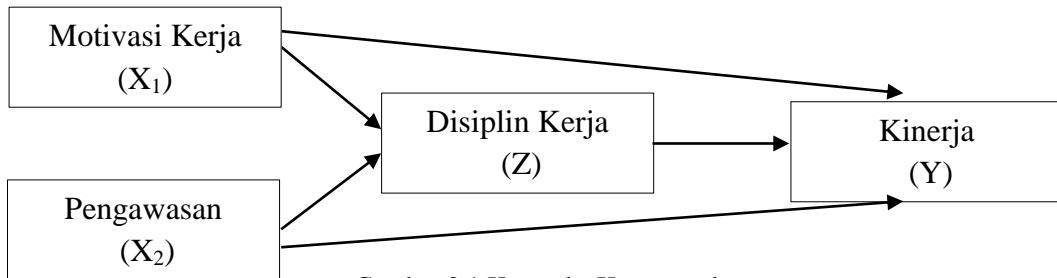
Menurut (Handoko, 2016:374), mengemukakan indikator pengawasan yang baik adalah:

1. Akurat, Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat karena apabila tidak akurat maka dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil

- tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.
2. Tepat waktu, informasi harus dikumpulkan, disamakan, dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus segera dilakukan.
 3. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategi, sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan fatal.
 4. Objektif dan menyeluruh, informasi harus mudah dipahami dan bersifat objektif serta lengkap.
 5. Realistik secara ekonomis, biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah atau paling tidak sama dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.
 6. Realistik secara organisasional, sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.
 7. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, hal ini dikarenakan setiap tahap proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau gagalnya keseluruhan operasi dan informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya.
 8. Fleksibel, pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.
 9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional, sistem pengawasan efektif harus menunjukkan baik deteksi atau deviasi dari standard dan tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.
 10. Diterima para anggota organisasi, sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi.

2.3 Kerangka Konseptual

Untuk memudahkan dalam menjelaskan suatu penelitian, maka peneliti menggambarkan kerangka konseptual yang memuat hubungan antar variable sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis dari penelitian ini adalah:

- H1: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.
- H2: Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.
- H3: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- H4: Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- H5: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
- H6: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja.
- H7: Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja.