

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

SDM sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Untuk mampu bersaing, perlu dilakukan upaya peningkatan SDM sehingga kinerja yang dilakukan dapat meningkat.

SDM dalam organisasi memerlukan perencanaan dan dan pengelolaan secara baik, sehingga berdampak pada capaian kinerja yang efektif dan optimal. Optimalisasi kinerja pegawai dilakukan dengan berbagai pendekatan antara lain pemberian motivasi, melakukan pengawasan dan penerapan disiplin kerja. Disamping itu pihak organisasi mempunyai kewajiban untuk mendukung kontribusi para pegawainya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Demikian halnya dengan yang telah dilakukan oleh Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai dalam rangka untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

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*). Berdasarkan hasil observasi awal pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Binjai, pegawai masih kurang termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Pegawai hanya bekerja tanpa memperhatikan hasil kerjanya, hal ini dikarenakan pegawai merasa santai dalam bekerja karena akan tetap mendapatkan gaji tanpa harus memperhatikan kinerja mereka.

Menurut Samsudin (2010:281) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi apa yang menjadi motifnya dalam bekerja sehingga target kerjanya tidak akan terpenuhi, karena motivasi adalah merupakan dorongan dalam diri seseorang yang berhubungan dengan tingkat, arah, dan presistensi konsistensi usaha yang dilakukan seseorang dalam bekerja.

Hal lain yang tak kalah pentingnya dalam menukung peningkatan kinerja adalah Pengawasan. Pengawasan dilakukan untuk mengontrol dan mengoptimalkan tingkat kesalahan dan kekurangan setiap pekerjaan yang dilakukan serta hasilnya sudah sesuai dengan standar yang diharapkan oleh organisasi, pengawasan juga merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sudah sesuai dengan rencana, di samping itu, dengan adanya pengawasan, maka potensi yang dimiliki oleh seorang pegawai akan dimaksimalkan, sehingga tercapainya tingkat kinerja yang tinggi.

Disisi lain, upaya dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia adalah melalui penegakan disiplin pegawai. Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi. Tindakan disipliner (*disciplinary action*) menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan. Kedisiplinan sangat mempengaruhi profesionalisme tenaga kerja dalam hal itu diharapkan dapat mendorong organisasi untuk lebih meningkatkan kinerja pegawainya sesuai dengan sasaran yang direncanakan. Pentingnya disiplin kerja karena mempunyai dampak kuat bagi organisasi atau lembaga untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang telah direncanakan. Seorang pegawai akan mengerahkan segenap kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan bilamana dalam mengerjakan pekerjaan tersebut terdapat sistim pengawasan yang terkoordinir dan aturan disiplin yang jelas.

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. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja?
2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja?
4. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja?
6. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening?

## **2.1. Tinjauan Pustaka**

### **2.1.1. Kinerja**

#### **2.1.1.1. Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan selama periode tertentu.

#### **2.1.1.2. Indikator Kinerja**

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas Kerja  
Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016: 260).
2. Kuantitas  
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016: 260).
3. Ketepatan Waktu  
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 (Robbins, 2016).
4. Efektifitas  
Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi ( tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya (Robbins, 2016).
5. Kemandirian  
Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016).

### **2.1.2. Motivasi**

#### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan sehingga karyawan dapat mencapai tujuannya.

#### **2.1.2.4. Indikator Motivasi**

Hamzah Uno (2012) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah :

1. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan  
Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.
2. Prestasi yang dicapai  
Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu Karyawan tersebut.
3. Pengembangan diri

Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.

4. Kemandirian dalam bertindak

Perilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain.

### **2.1.3. Pengawasan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Pengawasan**

Pengawasan secara umum berarti pengendalian terhadap perencanaan apakah sudah dilaksanakan sesuai dengan tujuan atau penyimpangan dari tujuan yang diinginkan. Disamping itu juga pengawasan merupakan suatu tindakan pemantauan atau pemeriksaan kegiatan perusahaan/instansi untuk mencapai pencapaian tujuan sesuai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya dan melakukan tindakan korektif yang diperlukan untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang ada sebelumnya.

#### **2.1.3.4. Indikator Pengawasan**

Adapun indikator pengawasan menurut Handoko (2003:373) adalah sebagai berikut :

1. Akurat  
Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat.
2. Tepat waktu  
Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.
3. Objektif dan menyeluruh  
Informasi harus mudah dipahami dan bersifat objektif serta lengkap.
4. Terpusat pada titik pengawasan strategis  
Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal.
5. Realistis secara ekonomis  
Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah, atau paling tidak sama, dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.
6. Realistis secara organisasional  
Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.
7. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi  
Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, Karena setiap tahap dari proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau kegagalan keseluruhan operasi dan informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukan.
8. Fleksibel  
Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman atau kesempatan dari lingkungan.
9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional  
Sistem pengawasan yang efektif harus menunjukkan baik deteksi maupun deviasi dari standar, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.
10. Diterima para organisasi  
Pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

### **2.1.4. Disiplin Kerja**

#### **2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu organisasi guna meningkatkan keteguhan seorang pegawai dalam mencapai tujuan organisasi..

#### **2.1.4.3 Indikator Disiplin Kerja**

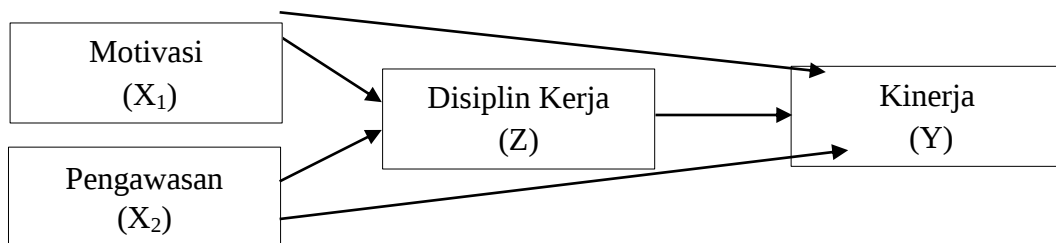
Ada beberapa indikator disiplin menurut Agustini (2011:73) yaitu sebagai berikut :

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam kantor yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran pegawai.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Apabila dalam diri pegawai telah tertanam kelima indikator diatas, maka seorang pegawai telah mencerminkan disiplin yang baik dan bertanggungjawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

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