

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan tersebut. Dalam kondisi ini, perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, ekonomi sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar khususnya dalam menghadapi persaingan. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah. Untuk mampu membawa organisasi atau perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, perusahaan harus bertanggung jawab untuk merencanakan, mengawasi dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Perdana, dkk (2012) menyatakan keberhasilan suatu perusahaan akan tercapai apabila manusia yang bekerja di dalamnya mampu memenuhi persyaratan yang dibuat oleh perusahaan.

Setiap perusahaan atau organisasi yang bergerak dalam bidang dunia bisnis selalu mempunyai tujuan yaitu untuk mendapat keuntungan (laba) yang sebesar-besarnya dari usahanya, kontinuitas dan perluasan usaha. Sehingga jika didalam perusahaan terdapat suatu kendala atau hambatan maka akan dicari alternatif pemecahannya.

Kebijakan di bidang personalia merupakan salah satu kebijakan penting yang harus di perhatikan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan perusahaan atau organisasi. Perusahaan atau organisasi harus mempertimbangkan dengan cermat dan hati-hati karena hal ini berhubungan erat dengan operasi kelangsungan hidup perusahaan.

Setelah pegawai direkrut, diseleksi, dilatih, dan di alokasikan pada pekerjaan tertentu, perusahaan harus memusatkan perhatian pada penciptaan kondisi yang mendukung prestasi kerjanya, karena produktifitas yang tinggi akan selalu meningkat dan harus didukung oleh karyawan yang berkeinginan untuk berprestasi guna mencapai hasil terbaik dalam pelaksanaan kerjanya.

Prestasi kerja pegawai merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Salah satu usaha yang tepat untuk dilakukan agar mereka mau bekerja dengan giat adalah memberikan motivasi dan pengawasan yang tepat.

Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang pegawai mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya. Perusahaan harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi pegawai itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Pegawai tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut.

Menurut Hasibuan (2016) motivasi merupakan suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi ini lebih menekankan pada perilaku atau tingkah laku individu dimana motivasi mampu mengarahkan tingkah laku karyawan agar berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan.

Pengawasan merupakan penemuan dan penerapan cara serta alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Menurut Terry 1985 dalam (Sukarna, 2011) pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses penentuan apa yang harus di capai yaitu standar, apa yang sedang di lakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan apabila perlu dilakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar.

Organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan motivasi yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Dari fungsi di atas, maka fungsi pengawasan menjadi sangat penting karena pengawasan dilaksanakan agar tahapan pekerjaan bisa berjalan sesuai dengan rencana. Sebagus apapun suatu rencana, bentuk organisasi dan personil pelaksanaannya, tanpa adanya faktor pengawasan maka tidak akan berguna karena harus disadari bahwa manusia sebagai pelaksana memiliki keterbatasan.

Prestasi kerja pegawai merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Menurut Manulang (2011) Prestasi kerja adalah suatu metode bagi manajemen untuk membuat suatu analisa yang adil dan jujur tentang nilai karyawan bagi organisasi. Sutrisno (2010) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah

hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut.

Sedangkan menurut Hasibuan (2007) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sumba Barat Daya yaitu selaku instansi/lembaga pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan kewenangan desentralisasi, dekonsentrasi dibidang tanaman pangan, hortikultura dan ketahanan pangan serta tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh gubernur provinsi Nusa Tenggara Timur. Mendorong para petani untuk terus meningkatkan produktifitasnya agar ketersediaan pangan tetap terjamin dan berkelanjutan. Berlokasi di Desa Kadipada Kecamatan Tambolaka, Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur, Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan ini beroperasi di bawah naungan pemerintah setempat untuk membantu masyarakat dalam bercocok tani, memanfaatkan lahan pekarangan dan mengolah usaha secara mandiri di bawah bimbingan pegawai-pegawai yang bekerja di dalamnya.

Setiap pegawai yang bekerja pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sumba Barat Daya diwajibkan untuk mampu melakukan pekerjaan secara mandiri maupun dalam tim dengan maksimal agar dapat memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat. Upaya-upaya ini akan dapat terwujud apabila adanya semangat atau motivasi yang kuat bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Selain dengan memberikan semangat dan motivasi diperlukan juga pengawasan yang tepat untuk

mengawasi dan mengarahkan perilaku kerja pegawai sehingga apa yang diharapkan lembaga instansi dapat terwujud.

Dari latar belakang masalah di atas penulis memutuskan penelitian lebih lanjut dan menyusun penelitian dengan judul “Pengaruh Pemberian Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sumba Barat Daya”.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan uraian dalam latar belakang masalah diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah pemberian motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Kabupaten Sumba Barat Daya?
- b. Apakah pengawasan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sumba Barat Daya?
- c. Apakah pemberian motivasi dan pengawasan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sumba Barat Daya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisis pengaruh pemberian motivasi terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sumba Barat Daya.
- b. Untuk menganalisis pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sumba Barat Daya.
- c. Untuk menganalisis pengaruh pemberian motivasi dan pengawasan secara bersamaan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sumba Barat Daya.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain :

1.4.1 Bersifat Teoritis :

- a. Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dan menambah wawasan tentang bagaimana pengaruh pemberian motivasi dan pengawasan terhadap prestasi kerja pegawai.
- b. Untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.

1.4.2 Bersifat Praktis :

Bagi Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan khususnya, untuk mengetahui sejauh mana pemberian motivasi dan pengawasan berdampak pada prestasi kerja pegawai yang diharapkan perusahaan, dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.