

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting karena sebagai motor penggerak dari seluruh kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan organisasi maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi untuk mencapai tujuan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi organisasi diawali dari mengelola sumber daya manusia, khususnya upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja aparatur.

Pada dasarnya organisasi pemerintahan adalah organisasi dalam skala besar, namun tidak berarti bisa membesar begitu saja tanpa alasan yang tepat. Yang terjadi sekarang adalah organisasi pemerintahan itu terus tumbuh membesar dan membesar, sehingga sesuatu fungsi dan kegiatan tertentu yang sebenarnya bisa dikerjakan secara efektif oleh satu dua orang ternyata dikerjakan secara keroyokan oleh banyak orang. (Nawawi, 2013: 67)

Sejak munculnya iklim yang lebih demokratis dalam pemerintahan, kinerja instansi pemerintah semakin menjadi sorotan, dan masyarakat mulai banyak menuntut nilai yang diperoleh atas pelayanan yang diberikan instansi pemerintah.

Tuntutan tersebut, diutarakan karena masyarakat masih merasa belum puas atas kualitas pelayanan yang diberikan oleh instansi pemerintahan.

Sampai saat ini, pengukuran kinerja instansi pemerintahan dalam melaksanakan tugasnya belum dilakukan secara obyektif, hal tersebut disebabkan karena belum dilaksanakannya sistem pengukuran kinerja yang berisi keberhasilan dan kegagalan instansi pemerintah. Persepsi publik terhadap kinerja aparatur sipil negara cenderung negatif mengingat masih banyaknya pelayanan terhadap masyarakat yang belum maksimal. Banyaknya pegawai di bidang administratif dianggap menjadi penyebab lemahnya kinerja aparatur

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. (Pasolong, 2014: 175).

Dengan demikian manifestasi dari kinerja pengawasan adalah kegiatan untuk menilai suatu pelaksanaan tugas secara *de facto*, sedangkan tujuan pengawasan itu hakekatnya adalah sebagai media terbatas untuk melakukan semacam *cross check* atau pencocokan apakah kegiatan yang dilaksanakan telah sesuai dengan tolak ukur yang ditentukan sebelumnya atau tidak. Demikian pula bagaimana tindak lanjutnya. (Murhaini, 2014:15)

Untuk mendapatkan suatu hasil yang memuaskan maka diperlukan adanya pengawasan dan motivasi terhadap kinerja aparatur pada suatu instansi pemerintahan. Pengawasan merupakan aspek penting dalam manajemen organisasi untuk mendapatkan hasil atau tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pengawasan adalah proses mengawasi dan mengevaluasi suatu kegiatan. Pengawasan memegang peranan penting karena tanpa pengawasan yang baik, tujuan yang dicapai tidak akan memuaskan. (Mukarom, 2015: 155).

Salah satu cara untuk dapat mempertahankan kinerja yang baik dan menjauhkan karyawan dari timbulnya konflik adalah dengan selalu memberikan motivasi. Karena berbagai ahli telah mengatakan tentang hubungan kuat antara motivasi dengan produktivitas. Bagaimanapun karyawan adalah manusia biasa yang memiliki rasa jenuh dan bosan dalam bekerja, sehingga diperlukan solusi untuk menghindari timbulnya dampak kejenuhan tersebut. (Fahmi, 2010: 19)

Dengan demikian peran motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam melakukan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi merupakan suatu dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya gaji yang besar, tempat kerja yang aman dan nyaman, fasilitas yang memadai, dan pimpinan yang mengayomi. Hal tersebut memberikan dampak yang positif bagi pegawai untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik. Motivasi kerja pegawai yang tinggi serta didukung dengan pengawasan yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai agar sesuai dengan visi, misi, tujuan dan target-target lembaga/intansi.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Batam merupakan instansi Pemerintah yang berwenang dan bertanggungjawab dalam hal pengawasan perdagangan di Kota Batam.

Ketika awak media ini melakukan pantauan dilapangan, disalah satu gudang beras oplosan beredar sangat bebas dan tanpa pengawasan yang berarti dari pihak Disperindag pengoplosan ini pun dilakukan sangat terbuka. Dimana Ada sekitar kurang lebih 10 orang pekerja yang melakukan pengoplosan digudang ini yang peran nya berbeda-beda mulai dari pembawa forklif (alat angkat dan angkut) hingga tukang oplos dan termasuk pengawas gudang. Diduga lemahnya pengawasan dari pihak disperindag untuk mengawasi beras yang beredar sangat terbuka sebab beras yang dioplos tersebut merupakan beras import yang berasal dari berbagai daerah.

Sehingga banyak masyarakat juga dirugikan dengan modus oplos ini, sebab beras oplosan tersebut diduga adalah beras bulog yang hanya diganti karung nya, sebab ketika awak media masuk mendapati beberapa pekerja sedang mengoplos dan beras terlentang diatas lantai. Ketika awak media menanyakan dari mana asal beras tersebut sang pengawas mengatakan “dari cipayung bang, mana berani kami main beras oplosan” kita semua bersih, kalau mau diberitakan silahkan aja bang, ungkapnya dengan nada sinis. Yang anehnya Gudang beras yang berada diseputaran Tanjung Sengkuang ini juga termasuk salah satu gudang terbesar di Batam namun ada pertanyaan yang muncul, dari ratusan ton beras yang ada digudang sebesar ini mengapa bisa lolos dari pantauan pemerintah, apakah ada unsur kesengajaan ? (Wartaindonesianews.com, 2016).

Kasus ini membuka mata masyarakat Batam bahwa sesungguhnya masih ada pihak-pihak yang belum tulus melaksanakan Revolusi Mental ala Presiden Jokowi. Amir salah seorang pemerhati masyarakat di Batam menyesalkan lembaga-lembaga yang seharusnya menjadi pengawas terhadap urusan pangan di Batam seolah 'kerdip mata'. "Bagaimana Bulog ini, Gudang beras sebegitu besarnya bisa luput dari pengawasan" ucapnya kepada [batamupdate.com](http://batamupdate.com).

Patut diduga hal mengerikan akan terjadi bila kasus serupa terus berulang, Bagaimana bila beras-beras yang dijual kemasyarakat hasil oplosan mengandung zat-zat berbahaya, bisa modar semua penduduk ini" timpal Amir. Memang sampai saat ini mulai dari Bulog, KPPU, dan Disperindag masih perlu dipacu kinerjanya. Diduga masih ada gudang beras lainnya di Batam yang melakukan kegiatan 'nakal'. Bahkan lebih ekstrim lagi, seorang sumber kami menanggapi bahwa penggerebekan ini disinyalir karena adanya unsur persaingan bisnis beras di Batam dan kecemburuan pengusaha kapal jasa angkutan barang di Batam, tentunya hal ini masih perlu ditelusuri lagi kebenarannya oleh tim media ini. (Batamupdate.com, 2017).

Kasus di atas menunjukkan bahwa kurangnya pengawasan dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan yang seharusnya mengawasi beras yang beredar di Kota Batam. Dalam melakukan pengawasan untuk mendapatkan hasil atau tujuan organisasi yang dicapai, sangatlah tergantung pada kinerja pegawai yang bekerja secara efektif dan efisien untuk meningkatkan pengawasan. Sehingga pengawasan akan berpengaruh kepada kinerja pegawai, dan kurangnya pengawasan akan berdampak kepada kinerja menjadi menurun.

Kualitas dan kuantitas Aparatur Pemerintah serta sarana dan prasarana yang belum memadai, sehingga menyulitkan kegiatan dalam bentuk pengawasan dan turun ke lapangan (Resentra Disperindag, 2016).

Mitchell (1978: 152) dalam (Sinambela, 2012: 11), kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, oleh karenanya seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Meskipun kemampuan pegawai sangat baik apabila motivasi kinerjanya rendah, sudah barang tentu kinerjanya juga akan rendah. Dengan motivasi kerja yang tinggi maka seluruh tugas-tugas tersebut akan dapat diselesaikan dengan baik sehingga kinerjanya dapat di optimalkan.

Merujuk daripada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Iwan Elly Nielwaty, Prihati, dan Sulaiman Zuhdi dengan judul Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Sub Bidang Pengawasan Barang Dan Jasa Provinsi Riau. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Niara, Nielwaty, & Zuhdi: 2017)

Berdasarkan pengamatan, bahwa terdapat masalah pengawasan dan kinerja aparatur sipil negara di Dinas Perindustrian dan Perdagangan. Dapat dilihat dari pengawasan teknis di Dinas Perindustrian dan Perdagangan yang menurun dan kurangnya motivasi pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “**Pengaruh Pengawasan Dan**

## **Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Batam”.**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah menjelaskan masalah yang ada secara umum dan khusus, sehingga dapat diidentifikasi bahwa masalah yang di hadapi adalah:

1. Kurang perhatian yang dilakukan atasan terhadap bawahannya sehingga kinerja yang dilakukan aparatur di Dinas Perindustrian dan Perdagangan menurun.
2. Kurangnya pengawasan yang berdampak ke kinerja aparatur menjadi menurun.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Adapun batasan masalah yang ada pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Faktor pengawasan menjadi acuan penilaian kinerja aparatur sipil negara dan menjadi variable bebas pertama ( $X_1$ )
- b. Faktor motivasi menjadi acuan penilaian kinerja aparatur sipil negara dan menjadi variable bebas kedua ( $X_2$ )
- c. Kinerja aparatur sipil negara menjadi penilaian dalam penelitian ini serta menjadi variable terikat ( $Y$ )
- d. Objek penelitian terfokus pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kota Batam.

#### **1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis merumuskan rumusan masalah dalam skripsi ini ialah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja aparatur sipil negara di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Batam?
- b. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja aparatur sipil negara di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Batam?
- c. Bagaimana pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja aparatur sipil negara di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Batam?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini ialah sebagai berikut:

- a. Untuk mendeskripsikan pengaruh pengawasan terhadap kinerja aparatur sipil negara di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Batam.
- b. Untuk mendeskripsikan pengaruh motivasi terhadap kinerja aparatur sipil negara di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Batam.
- c. Untuk mendeskripsikan pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja aparatur sipil negara di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Batam.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang akan didapatkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman teori dan konsep tentang pengawasan, motivasi dan kinerja aparatur sipil negara serta dapat menjadi bahan masukan untuk peneliti selanjutnya.
2. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja aparatur sipil negara.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Objek Penelitian
  - a. Sebagai masukan untuk memperbaiki penyimpangan yang terjadi
  - b. Data atau informasi sebagai dasar pengambilan keputusan
2. Bagi Universitas Putera Batam
  - a. Dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan untuk penelitian selanjutnya. Hasil ini diharapkan dapat menambah pengetahuan pembaca mengenai pengawasan, motivasi dan kinerja aparatur sipil negara.