

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kota Surabaya merupakan ibu kota terbesar kedua setelah Jakarta dimana memiliki jumlah penduduk yang sangat banyak dan kota ini juga dijuluki sebagai kota maju pada saat ini berbagai macam penduduk yang ada pada Kota Surabaya. Akan tetapi kesejahteraan rakyat juga harus terpenuhi baru ini Walikota Surabaya memprioritaskan Masyarakat Berpenghasilan Rendah (MBR) agar bisa menerima bantuan dengan tepat sasaran. Program Perumahan menjadi salah satu intervensi Pemerintah Kota (Pemkot) Surabaya dalam mengatasi Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) di Surabaya. Para lansia, anak yatim dan penyandang disabilitas mendapat perhatian khusus. Mereka setiap hari, mendapat bantuan program perumahan. Pemkot Surabaya selain fokus pada pembangunan infrastruktur, kepedulian terhadap para PMKS di Surabaya juga menjadi prioritas utama pemerintah. Salah satunya adalah melalui program bantuan perumahan. Jadi selain membangun infrastruktur, kepedulian terhadap orang-orang penyandang masalah kesejahteraan sosial juga menjadi prioritas utama pemerintah. Membangun manusia juga menjadi prioritas utama bagi pemerintah kota Surabaya yang sampai saat ini tetap diperhatikan. Bekerja sebagai penyedia perumahan seringkali hanya menghasilkan pendapatan yang minim. Meski berjuang keras di bawah terik matahari atau hujan, upah yang tidak memadai membuat semangat kerja meredup.

Di kota Surabaya, permakanan bagi lansia dan disabilitas menjadi perhatian penting bagi pemerintah setempat. Berbagai program telah dilakukan untuk memastikan bahwa makanan yang dikonsumsi oleh lansia dan disabilitas dapat memenuhi kebutuhan gizi mereka sehari-hari. Salah satu program yang dilakukan adalah Program Pangan Sosial (PPS) yang menyediakan makanan gratis bagi lansia dan disabilitas yang kurang mampu. Makanan yang disediakan di PPS difokuskan pada kandungan gizi yang seimbang dan aman untuk dikonsumsi oleh lansia dan disabilitas.

Selain itu, Pemerintah Kota Surabaya juga menjalankan program "Rumah Singgah Lansia" yang memberikan layanan penginapan bagi lansia yang tidak memiliki tempat tinggal atau kesulitan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Di rumah singgah ini, lansia akan mendapatkan makanan yang teratur dan berkualitas yang dapat membantu memenuhi kebutuhan gizi mereka. Pemerintah Kota Surabaya juga mempromosikan program pertanian perkotaan sebagai alternatif untuk memenuhi kebutuhan pangan lansia dan disabilitas. Program ini melibatkan komunitas lokal dalam menanam sayuran di lingkungan sekitar, sehingga makanan yang dikonsumsi oleh lansia dan disabilitas dapat lebih segar dan sehat.

Selain program-program yang diselenggarakan oleh pemerintah, juga terdapat banyak komunitas swadaya masyarakat yang peduli terhadap permakanan lansia dan disabilitas di kota Surabaya. Beberapa di antaranya adalah kelompok-kelompok yang menyediakan bantuan makanan bagi lansia dan disabilitas yang kurang mampu, serta kelompok yang mengadakan pelatihan memasak untuk lansia dan disabilitas agar mereka dapat memasak makanan yang sehat dan bergizi sendiri

di rumah. Dalam keseluruhan, permakanaan lansia dan disabilitas menjadi fokus penting di kota Surabaya dan berbagai program telah dilakukan untuk memastikan kebutuhan mereka terpenuhi. Berkaitan dengan itu pegawai Program Permakanan Pemerintah Kota (Pemkot) Surabaya dituntut untuk dapat bekerja dengan baik agar dapat memenuhi kebutuhan lansia, anak yatim dan penyandang disabilitas. Untuk mencapai kinerja yang baik dibutuhkan perencanaan yang baik. Perencanaan merupakan tindakan yang dibuat berdasarkan fakta dan asumsi mengenai gambaran kegiatan yang dilakukan pada waktu yang akan datang dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Oleh sebab itu dalam proses pelaksanaan program permakanan di butuhkan penyedia dengan kinerja yang bisa memberikan tingkat pelayanan terhadap warga. Kinerja di bidang permakanan berkaitan langsung dengan efektivitas dan hasil dari kegiatan atau program yang terkait dengan pangan. Kinerja dalam permakanan dapat diukur dari berbagai aspek, seperti kualitas, kuantitas, aksesibilitas, dan keberlanjutan produksi pangan. Sebagai contoh, dalam program peningkatan gizi masyarakat, kinerja dapat diukur dari efektivitas program dalam meningkatkan pengetahuan masyarakat tentang gizi dan cara memasak makanan yang sehat, serta peningkatan ketersediaan makanan yang bergizi bagi masyarakat. Namun, meski tantangan itu ada, para penyedia permakanan tetap berjuang. Mereka adalah pahlawan tanpa tanda jasa yang menjaga perut kita tetap kenyang. Semoga kita semua dapat memberikan apresiasi lebih kepada mereka dan mencari cara untuk meningkatkan motivasi kerja serta kesejahteraan mereka.

Sementara dalam sektor swasta, kinerja dalam permakanaan dapat diukur dari efektivitas usaha dalam memenuhi permintaan konsumen dengan kualitas makanan yang baik, harga yang terjangkau, serta inovasi dalam mengembangkan produk makanan yang lebih sehat dan bergizi. Selain itu, kinerja dalam permakanaan juga berkaitan dengan aspek lingkungan dan sosial. Misalnya, keberlanjutan produksi pangan, efisiensi penggunaan sumber daya alam, dan dampak positif bagi masyarakat sekitar. Dalam keseluruhan, kinerja dalam permakanaan sangat penting untuk memastikan bahwa kegiatan atau program pangan yang dilaksanakan dapat memberikan dampak yang positif bagi masyarakat dan lingkungan secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengukuran kinerja dalam permakanaan harus dilakukan secara sistematis dan berkala untuk memastikan bahwa tujuan yang diharapkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Menurut (A. D. B. D. I. Fahmi, 2019) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut (Pertiwi & K, Fariyani, Dan Rina, 2021) Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun komitmen berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi atau instansi. Menurut (Mangkunegara et al., 2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, hal ini sesuai dengan pernyataan Keith Davis bahwasannya faktor-faktor yang

memengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

Penyedia permakanan pada Kecamatan Semampir dan Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya dapat memengaruhi kinerja dalam permakanan. Dalam sektor publik, penyedia permakanan pada Kecamatan dapat meningkatkan kinerja program pangan, seperti program peningkatan gizi masyarakat atau program bantuan pangan untuk keluarga miskin. Penyedia permakanan yang baik akan memastikan bahwa pangan yang diberikan kepada masyarakat memenuhi standar gizi yang diperlukan dan terjaga kebersihannya. Hal ini akan membantu meningkatkan kesehatan dan produktivitas masyarakat yang memperoleh bantuan tersebut. Namun, jika penyedia permakanan tidak memenuhi standar yang ditetapkan, hal ini dapat memengaruhi kinerja secara negatif. Seperti pada permakanan di Kecamatan Semampir dan Kenjeran Kota Surabaya, kualitas makanan yang menurun menyebabkan terdapat banyak keluhan dari penerima permakanan ada juga beberapa keluhan dari kelurahan. Misalnya, pangan yang tidak memenuhi standar gizi atau tercemar dapat menyebabkan masyarakat mengalami masalah kesehatan, sehingga produktivitas dan kinerja masyarakat menurun, dari beberapa keluhan antara lain jumlah paku yang di tentukan tidak sama dengan jumlah penerima permakanan dan motivasi pada pengirim permakanan yang kurang maksimal yang di berikan oleh penyedia agar tidak terjadinya keterlambatan pengiriman melewati lebih dari jam yang sudah di tetapkan. Akan mendapatkan sanksi yang sudah di sepakati bersama pada Surat Keputusan yang dibuat oleh kelurahan maupun

kecamatan untuk para penyedia pada Kecamatan Semampir dan Kecamatan Kenjeran.

Oleh karena itu diperlukan upaya untuk memastikan bahwa penyedia permakanan yang ada memenuhi standar dan memperhatikan kualitas dan kebersihan pangan yang dihasilkan. Hal ini penting untuk meningkatkan kesehatan pada para penerima permakanan mulai dari lansia, paca dan yatim/piatu di wilayah Kecamatan Semampir dan Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya. Penyedia permakanan lansia, paca dan yatim/piatu di wilayah Kecamatan Semampir dan Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya dari tahun 2019 sudah memiliki beberapa bagian masing-masing seperti lansia lembaga yang mengelola disebut karang werdha, sedangkan jika paca (penyakit cacat) lembaga yang mengelola disebut ipsm (ikatan pekerja sosial masyarakat) dan untuk yatim/piatu juga ada lembaganya sendiri. Dan tentunya sudah di cantumkan pada prosedur sesuai dengan aturan yang berlaku dan juga didukung oleh notaris pada wilayah Kecamatan Semampir dan Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya.

Prosedur permakanan pada Kecamatan Semampir dan Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya memiliki beberapa tahapan mulai dari pendanaan dari pemerintah kota lalu turun pada kecamatan lalu dari kecamatan ke kelurahan masing-masing wilayah, setelah itu kelurahan menunjuk penyedia yang sudah terdaftar UMKM pada kecamatan (UMKM binaan kecamatan). Lalu kelurahan memberikan surat keputusan yang di tanda tanggai bersama mengetahui camat setempat, lalu mendata daftar nama penerima permakanan yang di ajukan oleh masing-masing kelurahan setiap kelurahan memiliki jumlah penerima permakanan yang berbeda-beda, akan

tetapi jumlah penyedia semua sama. Tujuan pada koesioner kali ini dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 1.1 Data Wilayah Kuesioner yang Ditujukan Penyedia Permakanan

No	Kecamatan	Kelurahan	Penyedia	Total Penyedia
1	Semampir	Ampel	Ketua, Wakil Ketua, Sekertaris, Sekertaris Pembentu, Bendahara, UMKM 1, UMKM 2, UMKM 3, UMKM 4, UMKM 5, Pengirim	10 Penyedia
		Sidotopo		12 Penyedia
		Pegirian		12 Penyedia
		Wonokusumo		16 Penyedia
		Ujung		10 Penyedia
2	Kenjeran	Bulak banteng	Ketua, Wakil Ketua, Sekertaris, Sekertaris Pembentu, Bendahara, UMKM 1, UMKM 2, UMKM 3, UMKM 4, Pengirim	14 Penyedia
		Sidotopo Wetan		15 Penyedia
		Tambak Wedi		13 Penyedia
		Tanah Kali Kedinding		13 Penyedia
Total jumlah sempel koesioner				110 Penyedia

Sumber: Kecamatan Semampir dan Kecamatan Kenjeran 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas Kelurahan-kelurahan ini lah yang menjadi tiang dalam pergerakan permakanan pada wilayah Kecamatan Semampir dan Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya yang memiliki beberapa pengelolanya di dalamnya. Pada tahun 2023 permakanan lansia, paca dan yatim/piatu oleh pemerintah kota dialihkan

kepada Dinas Sosial Kota Surabaya. Dinas Sosial Kota Surabaya memiliki prosedur terbaik dalam mempercepat kinerja yang dilakukan oleh kelurahan sebelumnya. Dengan tujuan untuk mempermudah mengontrol penyedia yang pada wilayah masing-masing kecamatan sesurabaya. Fenomena ini bisa di katakan sama dengan Kecamatan lainnya di Kota Surabaya dengan harapan Pemerintah Kota Surabaya bisa tepat sasaran pada lansia, paca dan yatim/piatu. Pemerintah Surabaya melakukan perubahan kepada penyedia permakanan melalui Dinas Sosial agar bisa mempermudah melakukan monitoring langsung terhadap warga yang sangat membutuhkan permakanan tersebut tentunya melalui Kelompok Masyarakat yang sudah di dasari surat keputusan oleh Kelurahan masing-masing pada Kecamatan Semampir dan Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya.

Namun ada kalanya tingkat kinerja penyedia dalam melakukan pekerjaannya akan mulai menurun karena terjadinya suatu pekerjaan yang tidak sebanding dengan upah yang di berikan pada penyedia. Seperti yang dialami pada penyedia di Kecamatan Semampir dan Kecamatan Kenjeran, pada bidang tersebut tingkat kinerja karyawan mengalami penurunan dan pengurangan yang disebabkan oleh adanya penurunan yang ada pada partisipasi anggaran. Karena hal tersebut setiap kegiatan yang memiliki hubungan dengan beberapa kategori permakanan sudah dihentikan semua. Seperti halnya dulu ada bidang lansia kerohanian, lansia kesejahteraan, paca kesejahteraan, paca kerohanian dan yatim/piatu kesejahteraan sosial. Selain itu kurangnya motivasi sebagai pendorong penyedia untuk melakukan suatu kinerja dalam pekerjaan yang bersifat sosial yang ada di wilayah Kecamatan Semampir dan Kecamatan Kenjeran. Serta kurangnya terjalin komunikasi yang

baik antara pemerintah kota dengan penyedia merasa dana yang di berikan pemerintah terlalu minimal untuk suatu permakanan yang akan di berikan pada lansia, paca, dan yatim/piatu dan terjadinya penurunan kinerja dalam mengerjakan pekerjaannya. Dampak dari terjadinya penurunan kinerja pada penyedia maka kemungkinan terjadinya pindah dalam melakukan suatu pekerjaan tersebut semakin meningkat lansia, paca dan yatim/piatu yang tidak bisa menerima bantuan permakanan pada Kecamatan Semampir dan Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya.

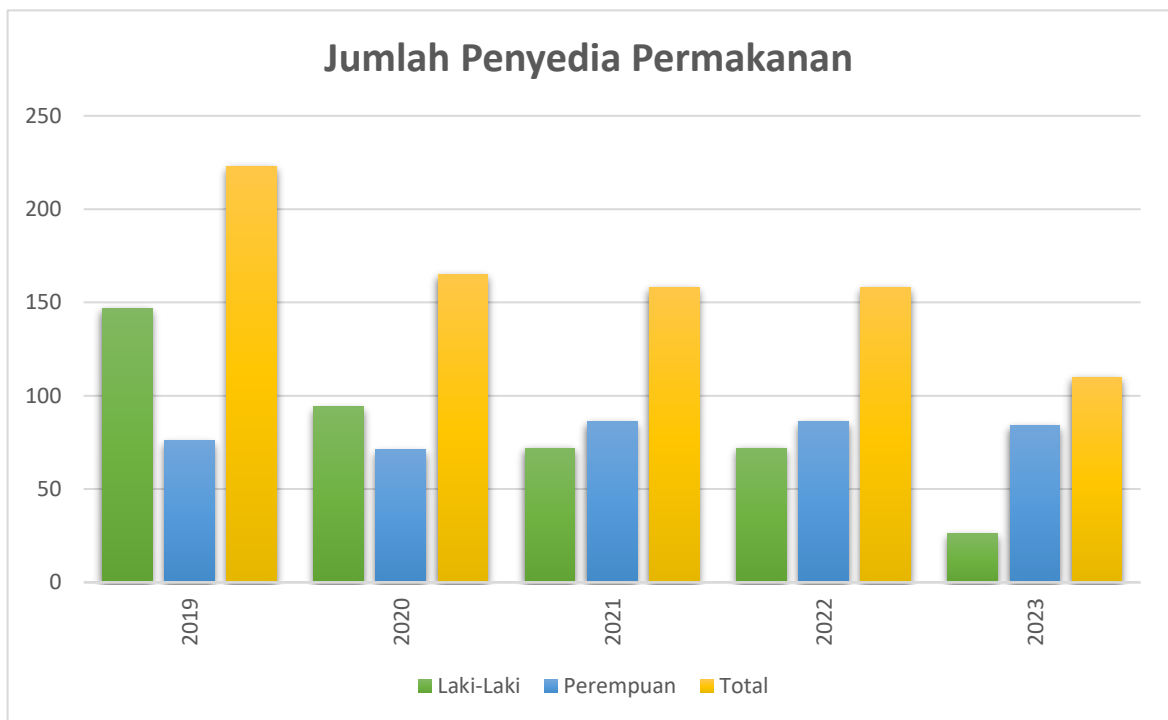
Tabel 1.2 Data Penyedia Permakanan Kecamatan Semampir dan Kecamatan Kenjeran Kota Surabaya

Tahun	Laki-Laki	Perempuan	Total Penyedia
2019	147	76	223
2020	94	71	165
2021	72	86	158
2022	72	86	158
2023	26	84	110

Sumber: Kecamatan Semampir dan Kecamatan Kenjeran 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 tingkat pengembangan kinerja penyedia permakanan bagi warga di wilayah Kecamatan Semampir dan Kenjeran mengalami penurunan yang signifikan setiap tahunnya akan tetapi penurunan ini di berkaitan dengan adanya suatu aturan daerah yang berlaku dalam menerapkan suatu kebijakan progres kerja permakanan bagi masyarakat dalam setiap harinya. Agar tidak adanya unsur kecurangan yang dilakukan penyedia ketika melakukan tugas yang sudah di sepakati bersama pada kontrak kerja. Kinerja penyedia sangatlah penting dalam pekerjaan ini, dari mulai menghitung semua kebutuhan yang di belikan untuk setiap

harinya dan menghitung jumlah penerima permakanan pada setiap harinya agar pemerintah mendapatkan menelusuri langsung siapa saja yang berhak menerima bantuan permakanan ini.



Sumber: Kecamatan Semampir dan Kecamatan Kenjeran 2023

Peran penting lainnya ialah suatu motivasi bagi pemerintah yang menjalankan program ini agar semua penyedia permakanan pada wilayah kecamatan maupun kelurahan dapat memberikan semangat dan motivasi lebih agar tidak terjadinya pro dan kontra pada wilayah -wilayah tertentu. Membantu para penyedia untuk melengkapi dan mendampingi setiap kesulitan yang di berikan pemerintah pusat agar terdapat kenikmatan bagi para penyedia yang melakukan tugas di wilayahnya masing – masing. Menurut pendapat (Pertiwi, T K, Saputro & Purwanto, 2019) Pelayanan prima dapat meningkatkan pengalaman konsumen terhadap Studio Adventure. Penerapan konsep layanan prima akan menjadi standar baku dalam melayani semua konsumen Studio Adventure, yang mana penerapan konsep ini

bertujuan untuk memberikan kesan yang baik kepada konsumen, baik itu konsumen yang nantinya sepakat untuk bertransaksi di Studio Adventure atau untuk konsumen yang hanya sekedar bertanya informasi mengenai Studio Adventure. Berkaitan dengan ini Penyedia permakanan yang termotivasi cenderung lebih bersemangat dan produktif dalam bekerja, sehingga dapat memberikan pelayanan atau memproduksi produk yang lebih baik dan efektif. Hal ini dapat meningkatkan reputasi dan kepercayaan pelanggan terhadap citarasa yang diberikan bagi penerima permakanan para lansia, PACA dan yatim/piatu.

Kinerja penyedia semakin tinggi jika ada peluang yang dapat memberikan penyemangat bagi suatu pekerjaan, dalam hal ini semangat kerja dapat menjadi sumber utama bagi penyedia untuk mendorong tingkat kepuasan dalam bekerja. Menurut (Pohan, 2017) Semangat kerja merupakan salah satu faktor individu yang memperoleh kinerja dan remunerasi merupakan salah satu faktor organisasi yang memperoleh kinerja pegawai. Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam pemerintah. Semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam pemerintah sangat penting dalam terciptanya kelangsungan kinerja pemerintah.

Dalam suatu perencanaan membuat anggaran merupakan komponen yang penting. Sebuah anggaran memegang peranan penting dalam kecukupan pendanaan. Keterlibatan karyawan dalam penganggaran memiliki pengaruh yang baik terhadap motivasi kerja. Hal ini dikarenakan karyawan yang ikut terlibat akan merasa

dihargai karena ikut menentukan keputusan di masa yang akan datang. Dengan dihargai dan dilibatkan dalam penyusunan anggaran menimbulkan motivasi dari dalam diri karyawan tersebut untuk menyelesaikan tugasnya dengan lebih baik. Jadi dengan adanya motivasi yang tinggi maka diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Menurut (Laberto, 2001) dalam penelitiannya menemukan hubungan yang signifikan dan positif antara partisipasi anggaran terhadap motivasi kerja. Dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung mendorong karyawan untuk lebih efektif di dalam memahami anggaran, dan karyawan akan memiliki pemahaman yang baik dalam menghadapi kesulitan pada saat pelaksanaan anggaran. Penelitian (Budiman, 2018) membuktikan bahwa motivasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial dalam artian semakin tinggi motivasi seorang manajer, maka semakin tinggi pula kinerja manajerial yang dihasilkan. Sama dengan penelitian (Laberto, 2001) juga mendapati hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja, dan motivasi adalah variabel mediasi dari partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial.

Salah satu aspek yang sulit dihadapi dalam sebuah organisasi adalah bagaimana cara membuat karyawannya bekerja secara efisien. Oleh sebab itu, karyawan dituntut untuk mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan ketrampilan mereka, namun pada kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan kerja sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Seseorang dapat bekerja secara efisien jika karyawan tersebut mampu dan terampil

serta mempunyai semangat kerja sehingga dapat diharapkan hasil kerja yang maksimal (Hayati et al., 2017).

Kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya (Gibson et al., 2014). Menurut (S. P. Robbins & Judge, 2015), kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan atau tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Menurut (F. Fahmi et al., 2017) menyatakan seseorang yang mempunyai rasa ingin bekerja dengan keras (termotivasi) menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja dengan nantinya orang tersebut mendapatkan apa yang diinginkan dari hasil pekerjaannya sendiri. Kenyataannya karyawan termotivasi dalam bekerja biasanya sangat kompleks dan sulit untuk dimengerti. Karena faktor motivasi pada setiap karyawan dalam bekerja melibatkan faktor yang sifatnya individu maupun berasal dari pemerintah itu sendiri. Faktor individu meliputi rasa butuh, tujuan yang jelas, sikap serta mampu tidaknya setiap karyawan dalam bekerja. Sedangkan faktor dari perusahaan itu sendiri meliputi uang, kesejahteraan, apresiasi atas apa yang telah dicapai, serta tugas yang dikerjakan.

Hal itu selaras dengan penelitian (Nurpitasari et al., 2018) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja dengan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan.

Kemampuan kerja berhubungan dengan minat, pengetahuan serta pengalaman setiap orang saat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan melihat dari jabatan yang didudukinya. Hal ini dijelaskan lebih lanjut oleh (Wursanto, 2003) yang mengungkapkan bahwa tingkat mampu dari setiap karyawan saat bekerja ada kaitannya dengan psikologis dari karyawan itu sendiri berupa kecekatan serta terampilnya dalam menyelesaikan masalah yang ada. Oleh sebab itu kurangnya kepuasan kerja dapat diartikan sebagai ukuran tingkat kepuasan pekerja dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang dilakukan (Premesti & Yuniningsih, 2023). Sehingga apabila karyawan merasa puas, nyaman, dan senang dalam mengerjakan semua pekerjaannya, maka akan membuat kinerja karyawan menjadi baik pula. Selain kemampuan saat bekerja, hal lain yang memengaruhi kinerja yaitu motivasi dari setiap karyawan. Hasil kinerja tentu dipengaruhi oleh karyawan yang termotivasi tinggi yang diberikan oleh seorang pemimpin di pemerintah tersebut.

Berkaitan dengan semangat kerja, menurut (Murdani & Suherlan, 2012), semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan giat, tekun dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Sedangkan (Se & M, 2010) mengungkapkan bahwa semangat kerja karyawan adalah sikap mental dari individu maupun kelompok yang menunjukkan kesungguhannya di dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mendorong untuk bekerja lebih baik. Pendapat lain yaitu menurut (T. Hasibuan,

2003) menjelaskan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal.

Semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas dan kinerja pegawai yang tinggi, maka dari itu suatu instansi harus selalu berusaha untuk meningkatkan atau mempertahankan semangat daya juang yang tertanam pada setiap karyawan. Oleh karena itu apabila suatu instansi yang karyawannya mempunyai semangat kerja yang rendah dapat mengakibatkan terganggunya pencapaian tujuan dan dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan.

Semangat kerja karyawan juga terkadang dianggap sepele oleh pemimpin perusahaan, maka dari itu semangat kerja karyawan juga begitu penting dalam diri karyawan itu sendiri, jika setiap karyawan juga mempunyai semangat yang tinggi dan didukung dengan adanya motivasi dalam diri karyawan, maka karyawan akan mengeluarkan semua kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya sehingga akan menjadi lebih baik pula serta dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan baik juga hasilnya memuaskan untuk instansi maupun perusahaan (Kusuma, 2016).

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **"Analisis Kinerja Penyedia Permakanan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Kecamatan Semampir dan Kenjeran Kota Surabaya"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah yang dapat penulis angkat dalam penelitian adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja penyedia permakanan di Kecamatan Semampir dan Kenjeran Kota Surabaya ?
2. Apakah terdapat pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja penyedia permakanan di Kecamatan Semampir dan Kenjeran Kota Surabaya ?
3. Apakah terdapat pengaruh semangat kerja terhadap kinerja penyedia permakanan di Kecamatan Semampir dan Kenjeran Kota Surabaya ?
4. Apakah motivasi kerja mampu mediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja penyedia permakanan di Kecamatan Semampir dan Kenjeran Kota Surabaya ?
5. Apakah motivasi kerja mampu mediasi pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja penyedia permakanan di Kecamatan Semampir dan Kenjeran Kota Surabaya ?
6. Apakah motivasi kerja mampu mediasi pengaruh semangat kerja terhadap kinerja penyedia permakanan di Kecamatan Semampir dan Kenjeran Kota Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian antara lain:

1. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja penyedia permakanan di Kecamatan Semampir dan Kenjeran Kota Surabaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja penyedia permakanan di Kecamatan Semampir dan Kenjeran Kota Surabaya.
3. Untuk menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja penyedia permakanan di Kecamatan Semampir dan Kenjeran Kota Surabaya.
4. Untuk menganalisis motivasi kerja mampu mediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja penyedia permakanan di Kecamatan Semampir dan Kenjeran Kota Surabaya.
5. Untuk menganalisis motivasi kerja mampu mediasi pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja penyedia permakanan di Kecamatan Semampir dan Kenjeran Kota Surabaya.
6. Untuk menganalisis motivasi kerja mampu mediasi pengaruh semangat kerja terhadap kinerja penyedia permakanan di Kecamatan Semampir dan Kenjeran Kota Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan mempunyai manfaat, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan, dan dapat dijadikan bahan rujukan untuk penelitian yang sejenis pada masa mendatang.

2. Bersifat Praktis

a. Bagi Penulis

Menambah wawasan pengetahuan penulis dalam pemerintahan, dan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori yang diterima selama ini dengan praktek yang di lapangan.

b. Bagi Objek Penelitian

Hasil penelitian dapat membantu meningkatkan kualitas kerja karyawan di lingkungan penyedia permakanan lansia dan paca Kecamatan Semampir dan Kenjeran Kota Surabaya.

c. Bagi Pembaca

Memberikan bahan referensi penelitian kepada pembaca mengenai pengaruh kemampuan kerja, partisipasi anggaran, dan semangat kerja terhadap kinerja penyedia melalui motivasi kerja.