

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen adalah salah satu konsep paling mendasar dan penting dalam dunia bisnis, organisasi, dan kehidupan sehari-hari. Ini adalah ilmu dan seni yang berkaitan dengan cara mengatur, mengarahkan, dan mengkoordinasikan sumber daya, baik manusia maupun non-manusia, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Siagian Manajemen adalah kemampuan atau ketrampilan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dalam rangka pencapaian tujuan. Manajer pada umumnya mempunyai kegiatan antara lain *Planning, organizing, staffing, directing, dan controlling*, hal ini pun dapat kita kenali sebagai proses manajemen, fungsi manajemen bahkan unsur manajemen

Sumber Daya Manusia (SDM) menurut Hariandja adalah salah satu faktor paling utama pada suatu perusahaan, selain modal usaha, yang perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) menurut Dessler adalah bagian integral dari perusahaan yang bertanggung jawab dalam merencanakan, merekrut, memilih, dan mengembangkan tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) menurut Bintoro dan Daryanto adalah cara mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif, sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sumber Daya Manusia (SDM) menurut Sumarsono adalah usaha kerja atau jasa yang diberikan dengan tujuan dalam melakukan proses produksi, atau kualitas usaha yang dilakukan seseorang untuk menghasilkan jasa atau barang.

Kantor PTSP Kota Jambi berfungsi sebagai pusat administrasi dan pelayanan public bagi masyarakat yang tinggal di wilayah Kota Jambi. Citra Kantor PTSP Kota Jambi yang baik di masyarakat memungkinkan didasari oleh bagaimana sikap dari pegawai yang berada di kantor tersebut.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, DPM – PTSP Kota Jambi sangat tergantung kepada kemampuan masing masing pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas – tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk itu diperlukan suatu pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik agar semua dapat berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan.

Berikut disajikan data kepegawaian Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Jambi dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai DPM – PTSP Kota Jambi Per Tahun 2020 - 2024

No	Tahun	ASN		TKK	Jumlah
		PNS	PPPK		
1	2020	36	-	37	73
2	2021	34	-	37	71
3	2022	32	-	37	69
4	2023	29	-	44	73
5	2024	28	18	36	82

Sumber: DPM – PTSP Kota Jambi 2024

Berdasarkan table diatas, dapat terlihat bahwa jumlah pegawai pada DPM – PTSP Kota Jambi dalam lima tahun terakhir berfluktuasi cenderung meningkat. Tahun 2020 sebanyak 73 orang, tahun 2021 sebanyak 71 orang, tahun 2022 sebanyak 69 orang , tahun 2023 sebanyak 73 orang dan tahun 2024 sebanyak 82 orang.

Disiplin menurut Dewantoro adalah peraturan tata tertib yang dilakukan secara tegas dan ketat, sedangkan kedisiplinan adalah keadaan yang taat kepada peraturan tata tertib. Disiplin menurut Arikunto adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan dan tata tertib karena didorong oleh kesadaran diri.

Disiplin menurut Drever adalah kemampuan mengendalikan perilaku yang berasal dari dalam diri seseorang sesuai dengan hal-hal yang telah diatur dari luar atau norma yang sudah ada.

Disiplin menurut Gordon adalah perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan atau perilaku yang diperoleh dari latihan. Disiplin Menurut Hasibuan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan dalam menaati aturan, prosedur, dan norma yang berlaku di lingkungan kerja. Disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab, kedisiplinan waktu, kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan, serta komitmen dalam menjalankan tugas dengan baik.

Menurut Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketiaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Pada Kantor DPM – PTSP Kota Jambi terdapat tingkat indisipliner antara lain adanya pegawai yang tidak hadir tanpa alasan. Jumlah tindakan Indisipliner pegawai tersebut dapat dilihat dari tingkat perkembangan absensi pegawai pada periode 2020 – 2024

Tabel 1.2
Daftar Kehadiran pegawai DPM - PTSP Kota Jambi
Selama Tahun 2020-2024

Tahun	Keadaan		Tindakan Indisipliner			Jumlah tindakan indisipliner pegawai	Jumlah Presentase Indisipliner pegawai %
	Hari Kerja	Total kehadiran pegawai dalam setahun	TM (Kali)	CP (Kali)	A (Kali)		
2020	235	8460	1075	185	0	1260	15%
2021	234	7956	1084	190	0	1274	16%
2022	233	7456	1380	237	6	1623	21%
2023	233	6757	1442	155	23	1620	23%
2024	237	6636	1640	205	25	1870	28%
Total	1172	37265	6621	972	54	7647	103%

Sumber :DPM – PTSP Kota Jambi Tahun 2020 - 2024

Keterangan

TM : Terlambat Masuk

CP : Cepat Pulang

A : Alfa/tidak masuk tanpa keterangan

Dari tabel diatas diketahui bahwa dalam lima tahun terakhir masih terjadinya tindakan indisipliner dari pegawai pada kantor DPM – PTSP Kota

Jambi dalam ketidakhadiran di tempat kerja. Total tindakan indisipliner pegawai ada keterangan pada kantor DPM – PTSP Kota Jambi sebesar 7647 pegawai. Total presentase indisipliner pegawai pada kantor DPM – PTSP Kota Jambi sebesar 95%.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Menurut Robbins motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual

Menurut Winkel motivasi adalah daya penggerak dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Mathis dan Jackson motivasi adalah hasrat yang timbul dari diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Menurut Maslow motivasi adalah hasil dari usaha seseorang untuk memenuhi lima kebutuhan dasar.

Menurut Fahmi motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Motivasi kerja pada DPM – PTSP Kota Jambi saat ini terlihat masih rendah, hal ini ditandai dengan masih ditemukannya pegawai yang kurang bersemangat dalam bekerja selain itu motivasi kerja yang rendah juga terlihat dari perilaku pegawai seperti kurang memanfaatkan waktu kerja secara optimal, dan suka menunda pelaksanaan tugas pekerjaan.

Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Wibowo menyatakan kinerja berasal dari pengertian *performance*, adapula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas,bukan hanya hasil kerja,tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Menurut kinerja (*performance*) adalah keluaran kerja ternilai yang disyaratkan oleh organisasi tempat kerja ternilai yang dapat terdiri dari hasil kerja, Perilaku kerja , dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.Kinerja suatu instansi tidak lepas dari bagaimana gaya kepemimpinan seorang pemimpin terhadap pegawainya, tingkat kedisiplinan pegawai pada instansi tersebut dan motivasi yang dapat diberikan dan didapatkan oleh pegawainya. Begitu pula pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Jambi, dengan melihat disiplin pegawai dan motivasi apakah akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut, disamping hal tersebut tidak semua pegawai bersedia melaksanakan tugas yang diberikan. Hal ini perlu adanya bimbingan yang terus menerus dari pimpinan. (Nitisemito,Alex) mengatakan bahwa apabila organisasi tidak mampu memotivasi orang-orangnya maka semua rencana-rencana, instruksi-instruksi, saran-saran dan sebagainya tidak akan dilaksanakan

sepenuh hati atau mungkin dilaksanakan tetapi tidak sesuai dengan rencana yang diinginkan.

Kinerja suatu instansi tidak lepas dari bagaimana sikap pegawai. Dalam hal ini salah satu sikap pegawai ditentukan dari tingkat kedisiplinan pegawai serta bagaimana sikap seorang pemimpin dalam memimpin pegawai dan motivasi yang dapat diberikan baik oleh pihak internal maupun pihak eksternal. Salah satu bentuk motivasi yang diberikan kepada pegawai yaitu pemberian tunjangan kinerja atau remunerasi.

Adapun jumlah tunjangan pelatihan pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu DPM – PTSP Kota Jambi lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.3

Jumlah TPP Pegawai DPM – PTSP Kota Jambi Tahun 2020 - 2024

No	Tahun	Anggaran	Jumlah Pegawai
1	2020	1.442.359.612	36
2	2021	1.275.278.542	32
3	2022	1.490.142.239	32
4	2023	1.374.684.420	29
5	2024	1.466.559.645	46

Sumber: DPM – PTSP Kota Jambi Tahun 2020 - 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat TPP yang diterima pegawai pada tahun 2020 sampai tahun 2024. Dengan demikian pegawai akan termotivasi

dengan gaji dan tunjangan yang diberikan, maka akan berdampak pada kinerja pegawai lebih meningkat dan tujuan secara individu maupun instansi dapat tercapai sesuai yang diinginkan pada kantor DPM – PTSP Kota Jambi

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik membuat judul Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kota Jambi

1.2. Identifikasi Masalah

1. Masih terdapat pegawai yang indisipliner pada kantor Dinas Penanaman Modal – Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Jambi
2. Lingkungan kerja belum sepenuhnya kondusif untuk meningkatkan semangat kerja
3. Masih ada program kerja pada kantor Dinas Penanaman Modal – Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Jambi yang belum mencapai target
4. Hasil kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat belum seragam kualitasnya

1.3. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Disiplin & Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Jambi
2. Bagaimana pengaruh Disiplin & Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Jambi secara simultan

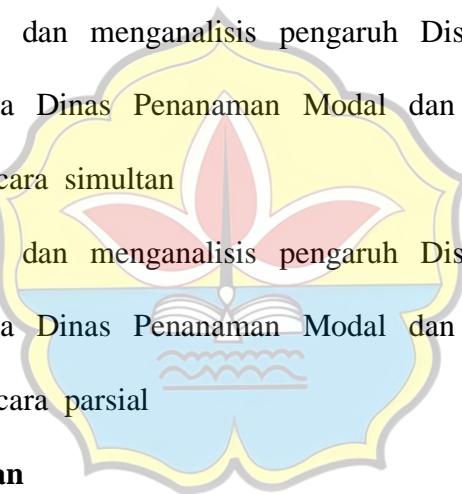
3. Bagaimana pengaruh Disiplin & Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Jambi secara parsial

1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan Disiplin & Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Jambi

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin & Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Jambi secara simultan

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin & Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Jambi secara parsial



1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan dan pengetahuan tentang disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Penanaman Modal – Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Jambi.

1. Manfaat Teoritis

a. Memberikan landasan bagi penelitian berikutnya untuk mengembangkan atau memperdalam topik tertentu.

- b. Menambah dan memperkaya teori yang sudah ada dalam suatu bidang keilmuan.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan data dan analisis yang mendukung kebijakan atau strategi yang lebih tepat.
- b. Mengembangkan praktik terbaik dalam suatu bidang

