

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur penting dalam suatu organisasi, karena unsur ini merupakan bagian yang menggerakkan sistem disebuah organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi untuk bisa mencapai suatu kesuksesan maka diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten dalam bidangnya dan memiliki kinerja yang bagus untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dapat dipahami karena sumber daya manusialah yang mengelola sumber daya lainnya untuk menghasilkan produk organisasi atau menghasilkan pertambahan nilai. Sinambela (2017:7) mengatakan Manajemen Sumber Daya manusia adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini berarti bahwa dalam mencapai suatu tujuan organisasi diperlukannya kinerja yang baik dari setiap orang karyawan.

Kinerja seorang karyawan merupakan kinerja individu atau kinerja seseorang dalam organisasi. Hal ini bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawannya. Menurut Kasmir (2016:182) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang

diberikan dalam satu periode tertentu. Menurut Rosyida (2010:11) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai seorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum, dan sesuai moral ataupun etika. Sedangkan Kasmir (2016:189) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: kompetensi, pengetahuan, rancangan kerja, keperibadian, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Dalam penelitian ini, akan difokuskan pada Disiplin, Lingkungan Kerja dan Motivasi pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan PTSP Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Kasmir (2016:332) mengemukakan Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, dimana tanpa dukungan disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sedangkan Sinambela (2018:335) menyatakan Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Disiplin kerja bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) ini sendiri sudah diatur oleh pemerintah dalam pasal 3 ayat 11 nomor 53 tahun 2010 berbunyi

setiap PNS wajib masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Dengan adanya aturan tertulis yang jelas, para pegawai akan mendapatkan kepastian mengenai pedoman apa saja yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan.

Mangkunegara (2005:105) mengemukakan lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat memenuhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja. Lingkungan kerja sangat penting untuk mendukung pelaksanaan kerja, sehingga pegawai memiliki semangat dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja bisa digunakan secara optimal.

Burso (2018:51) mengemukakan Motivasi adalah penggerak dari dalam diri melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan. Sedangkan Kadarisman (2012:278) motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Mengacu pada pengertian para ahli dapat dipahami bahwa setiap orang memiliki alasan untuk melakukan aktivitas apa pun. Dengan adanya motivasi yang diberikan, karyawan akan terdorong untuk membuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi juga dapat mengarahkan dan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja yang tinggi agar sesuai dengan harapan.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) (DPMPTSP) Provinsi Nusa Tenggara Timur merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) sebagai model atau contoh pemberi layanan publik bebas korupsi dan bersih dalam melayani. DPMPTSP Provinsi NTT mempunyai total 70 orang pegawai yang terdiri dari 32 laki-laki dan 38 perempuan. DPMPTSP Provinsi NTT memiliki 51 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 19 orang Honorer yang memiliki tugas dan fungsi yang diatur dalam peraturan Gubernur NTT, No 16 pasal 2 ayat 1, tahun 2022 yakni Dinas Penanaman Modal dan PTSP Provinsi Nusa Tenggara Timur memiliki tugas untuk membantu Gubernur dalam melaksanakan urusan pemerintahan pada bidang penanaman modal dan pelayanan perizinan. Dengan Visi dan misi sebagai berikut, Visi: Terwujudnya Nusa Tenggara Timur Sebagai Daerah Investasi Yang Berdaya Saing Melalui Pelayanan Yang Inovatif, Efektif dan Efisien Bagi Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat. Misi: Mengembangkan potensi dan peluang investasi unggulan daerah, Meningkatkan promosi investasi yang kreatif dan inovatif untuk menarik minat investor, Membangun kemitraan investasi antara pemerintah, dunia usaha dan masyarakat, Meningkatkan pelayanan perizinan dan non perizinan yang inovatif, efisien dan efektif dan Meningkatkan realisasi investasi daerah.

Dalam memastikan pencapaian tujuan Visi dan Misi Dinas Penanaman Modal dan PTSP Provinsi Nusa Tenggara Timur perlu melakukan pengukuran kinerja pegawai, khususnya bagian Pelayanan Perizinan untuk mengetahui sejauh mana proses kerja pegawai, apakah telah sesuai dengan perencanaan yang sudah ditetapkan atau tidak. Oleh karena itu berikut akan menampilkan

capaian kinerja pegawai pelayanan perizinan dan Non Perizinan.

Capaian kinerja pegawai Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Provinsi Nusa Tenggara Timur periode 2019-2021 sebagai berikut:

Tabel 1.1

Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Provinsi Nusa Tenggara Timur Periode 2019-2021.

Indikator Kinerja	Tahun	Satuan	Target	Realisasi	Presentase (%)
Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan	2019	Unit	950	965	1,57%
	2020		950	870	8,4%
	2021		950	910	4,2%

Sumber: Dinas Penanaman Modal dan PTSP Provinsi NTT

Tabel 1.1 menunjukkan jumlah perizinan dan non perizinan yang diselesaikan tepat waktu sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP). Realisasi untuk tahun 2019 yakni 965 perizinan dan non perizinan dari target yang ditentukan yaitu 950 Nomor Induk Berusaha (NIB) dalam 1 tahun, jadi presentasinya sebesar 1,57% atau melebihi target. Realisasi tahun 2020, mengalami penurunan yakni 870 perizinan dan non perizinan jadi presentasinya sebesar 8,4% atau tidak mencapai target. Penurunan di tahun 2020 disebabkan oleh adanya pandemi covid 19 sehingga berdampak terhadap pemohon izin. Realisasi tahun 2021, mengalami peningkatan sebesar yakni 910 perizinan dan non perizinan jadi presentasinya sebesar 4,2%.

Keberhasilan suatu instansi tidak terlepas dari kedisiplinan oleh para pegawai itu sendiri, oleh karena itu disiplin adalah suatu aturan yang dibuat untuk ditaati atau diikuti oleh setiap anggota organisasi dimana setiap orang

dalam organisasi harus taat terhadap aturan yang sudah ditetapkan. Dari hasil wawancara salah satu pegawai bagian Sub Koordinator Substansi Pelayanan Perijinan pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Provinsi Nusa Tenggara Timur tepatnya pada tanggal 27 april 2022 diperoleh informasi bahwa disiplin pegawai belum berjalan baik. Hal ini diidentifikasi dari data rekapitulasi yang diberikan sebagai berikut:

Tabel berikut merupakan rekapitulasi daftar hadir pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Provinsi Nusa Tenggara Timur tahun 2021.

Tabel 1.2

Rekapitulasi Daftar Hadir pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Jlh Hari Kerja	Keterangan Tidak Hadir				Jlh Tidak Hadir	%
			DL	S	I	C		
1	2	3	4	5	6	7	8	9=(8/2/3)
Januari	68	20	4	0	133	14	155	11,40%
Februari	68	19	37	0	77	12	126	9,75%
Maret	70	22	49	0	122	17	188	12,21 %
April	70	20	53	0	57	32	142	10,14%
Mei	70	17	60	0	34	41	135	11,34%
Juni	70	21	96	3	58	67	224	15,24%
Juli	70	21	69	1	77	25	172	11,70%
Agustus	70	20	48	0	78	0	126	9,00%
September	70	22	118	0	76	11	205	13,31%
Oktober	70	20	34	2	58	17	111	7,93%
November	70	22	41	0	44	76	161	10,45 %
Desember	70	20	44	0	66	13	123	8,79 %
Total			653	6	880	325	1.868	131,26 %

Sumber: Dinas Penanaman Modal dan PTSP Provinsi NTT

Tabel 1.2 merupakan rekapitulasi daftar hadir pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Provinsi Nusa Tenggara Timur tahun 2021, menunjukkan

bahwa ada sejumlah pegawai yang tidak hadir dalam 1 tahun (2021) totalnya sebanyak 1,868 hari, yang terdiri dari Dinas Luar (DL) 653 hari, Sakit (S) 6 hari, Ijin (I) 880 hari dan Cuti (C) 325 hari dari 70 orang pegawai dalam satu tahun terakhir (2021) presentase totalnya sebesar 131,26% pada DPMPTSP Provinsi NTT.

Selain disiplin kerja, Lingkungan kerja sangat penting untuk mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat dalam bekerja. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja bisa digunakan secara optimal. Dari hasil wawancara terhadap salah satu pegawai bagian Sub Koordinator Substansi Pelayanan Perijinan mengenai lingkungan kerja, pegawai tersebut mengeluhkan posisi atau tata letak kantor lebih condong kebelakang sehingga membuat para investor kebingungan untuk mencari kantor tersebut.

Selain lingkungan kerja, Motivasi juga penting untuk mengarahkan dan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja yang tinggi agar sesuai dengan harapan. Pemberian motivasi yang pantas dan layak akan dapat memberikan kepuasan dan semangat dalam bekerja. Dari hasil wawancara salah satu pegawai bagian Sub Koordinator Substansi Pelayanan Perijinan pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Provinsi Nusa Tenggara Timur, terkhususnya pegawai Honorer mengeluhkan Gaji yang dirasa kurang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari khususnya pegawai yang sudah berkeluarga.

Selain fenomena di atas, yang mendorong perlu dilakukan penelitian, yaitu masih adanya *research gap*. *Research Gap* pengaruh pengaruh Disiplin (X1) Terhadap Motivasi (Y1), Lahat (2019) menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan, sedangkan penelitian dari Asfar (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. *Research Gap* pengaruh pengaruh Lingkungan kerja (X2) Terhadap Motivasi kerja (Y1), berdasarkan penelitian Ingsiyah (2018), menunjukkan bahwa Lingkungan kerja fisik dan *non* fisik berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan, sedangkan penelitian dari Fadzillah (2020), lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja.

Research Gap Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y2), Wau (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian dari Adhim (2013) disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Research Gap Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y2), Rahmawanti, (2014) menunjukkan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Sedangkan penelitian dari Sunarno (2021) menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Research Gap pengaruh pengaruh Disiplin Kerja (X1), Motivasi kerja (Y1) terhadap Kinerja pegawai (Y2), Maradiana (2020) Menunjukkan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, Sedangkan penelitian dari Jayanto (2020) Disiplin Kerja, Motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja pegawai.

Research Gap pengaruh pengaruh Lingkungan Kerja (X2), Motivasi kerja (Y1) terhadap Kinerja pegawai (Y2), Prakoso (2014) Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja motivasi kerja, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan penelitian dari Rensy (2020) menunjukkan bahwa Lingkungan kerja, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dibahas di atas mengenai disiplin, lingkungan, motivasi dan kinerja pegawai, maka penulis tertarik untuk mengambil penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Provinsi Nusa Tenggara Timur.**

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka, rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi pegawai tentang disiplin, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Provinsi Nusa Tenggara Timur?
2. Apakah disiplin berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Provinsi Nusa Tenggara Timur?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Provinsi Nusa Tenggara Timur?
4. Apakah disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada

Dinas Penanaman Modal dan PTSP Provinsi Nusa Tenggara Timur?

5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Provinsi Nusa Tenggara Timur?
6. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Provinsi Nusa Tenggara Timur?
7. Apakah motivasi memediasi pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Provinsi Nusa Tenggara Timur?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui persepsi pegawai tentang disiplin, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Provinsi Nusa Tenggara Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap motivasi pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Provinsi Nusa Tenggara Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Provinsi Nusa Tenggara Timur.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Provinsi Nusa Tenggara Timur.
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Provinsi Nusa Tenggara Timur.
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Provinsi Nusa Tenggara Timur.

7. Untuk mengetahui apakah motivasi memediasi disiplin dan lingkungan kerja, berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Provinsi Nusa Tenggara Timur.

D. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan sesuatu yang bermanfaat bagi pihak peneliti tersendiri, maupun pihak-pihak yang terkait dengan masalah yang diteliti tersebut. Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain :

1. Bagi kantor Dinas Penanaman Modal dan PTSP Provinsi NTT

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan kepada instansi terkait yang berkaitan dengan masalah Disiplin, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja Pegawai.

2. Bagi Peneliti

Bagi penulis sendiri bertujuan untuk dapat mengembangkan pengetahuan dan wawasan dalam meningkatkan kemampuan berpikir.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini juga dapat digunakan untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai didalam Kantor Dinas Penanaman Modal dan PTSP Provinsi Nusa Tenggara Timur dan dapat dijadikan referensi bagi pihak lain.