

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi salah satunya merupakan sumber daya manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Dalam bentuk swasta maupun pemerintahan tentunya organisasi memiliki tujuan. Dalam suatu organisasi tentunya mengharapkan tim yang solid untuk mencapai produktifitas yang berkualitas dan terus meningkat.

Motivasi pegawai merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong kinerja pegawai. Dalam suatu organisasi perusahaan, motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja yang dapat membuat pegawai bekerja keras dengan memberikan semua keterampilan dan kemampuannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menumbuhkan semangat dalam bekerja. Semangat yang dimiliki seseorang dapat berasal dari dirinya sendiri maupun dari luar. Untuk mencapai kerja yang produktif dibutuhkan semangat kerja yang tinggi, kemampuan yang sehat, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan dan jaminan sosial yang memadai. Pentingnya motivasi karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia.

Seorang pimpinan dituntut untuk dapat memberikan serta membangkitkan motivasi kerja dan disiplin kerja kepada seluruh pegawai supaya dapat bekerja dengan lebih giat dan menghasilkan kinerja yang baik. Dengan memberikan motivasi sesuai dengan kebutuhan pegawai hal tersebut dapat membuat pegawai merasa lebih dihargai sehingga pegawai akan melakukan pekerjaan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan kinerja pegawai menurun bisa dikatakan kurangnya motivasi dalam bekerja. Kurangnya motivasi kerja dapat menghambat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Pemberian motivasi pegawai berupa insentif, pemenuhan kebutuhan pegawai, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, menjaga komunikasi dengan baik dan

pemberian penghargaan terhadap hasil pekerjaan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga pegawai menjadi lebih optimal. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara di kantor dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu (DPMPTSP) kota bekasi, permasalahan yang terjadi berkaitan dengan motivasi kerja adalah tidak adanya penghargaan kepada pegawai kantor dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu (DPMPTSP) yang berprestasi, misalnya pemberian *reward* kepada pegawai kantor dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu (DPMPTSP) yang kinerjanya baik. Pegawai akan merasa apapun hasil yang dicapainya terasa biasa saja. Berdasarkan gaji yang diberikan kepada pegawai dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu (DPMPTSP) Kota Bekasi namun hal tersebut dirasakan pegawai masih kurang dalam memenuhi kebutuhan hidup mereka Sehingga permasalahan ini dapat menjadi penyebab rendahnya motivasi kerja pegawai.

Selain dipengaruhi oleh motivasi kerja, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sikap perilaku dimana dapat menyikapi ketentuan dan aturan tata tertib. Disiplin yang baik mencerninkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikannya. Semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Apabila pegawainya tidak disiplin dengan peraturan kerja yang telah ditetapkan akan mengganggu hasil kerja. Yang seharusnya pekerjaan dapat diselesaikan hari ini, masih banyak pekerjaan yang tertunda dan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Permasalahan disiplin kerja yang terjadi pada kantor dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu (DPMPTSP) kota bekasi.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Ketidakhadiran Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bekasi

Bulan	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan
Januari	10	10	7
Februari	20	5	0
Maret	22	5	3

April	22	4	0
Mei	14	25	1
Juni	25	11	1
Juli	24	8	0
Agustus	12	15	5
September	23	10	0
Oktober	21	17	0
November	20	10	2
Desember	9	4	1

Sumber : Bagian umum dan kepegawaian Dpmptsp 2020

Tingkat ketidakhadiran pegawai selama satu tahun yang paling banyak terjadi pada bulan Mei 2019 sebanyak 40 pegawai dari 102 pegawai dengan keterangan (sakit, izin dan tanpa keterangan), dan paling rendah pada bulan desember 2019 sebanyak 14 pegawai dari 102 pegawai dengan keterangan (sakit, izin dan tanpa keterangan). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hal ini menunjukkan ketidakhadiran pegawai sangat mengganggu pekerjaan yang dapat mengakibatkan banyak kegiatan atau pekerjaan menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap kinerja secara keseluruhan.

Hal lainnya masih ada pegawai yang datang terlambat saat masuk jam kerja, tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan oleh kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bekasi. Waktu masuk setelah jam istirahat seringkali terlambat. Pegawai terkadang pulang lebih cepat dikarenakan alasan-alasan tertentu, Hal yang terjadi selama ini penerima sanksi terhadap pegawai yang tidak disiplin belum terlaksanakan sehingga menyebabkan kualitas kinerja menurun.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk membuat penelitian **“Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bekasi”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu (DPMPTSP) kota bekasi ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu (DPMPTSP) kota bekasi?
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu (DPMPTSP) kota bekasi?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian dari pokok permasalahan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja di kantor dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu (DPMPTSP) kota bekasi terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja di kantor dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu (DPMPTSP) kota bekasi terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di kantor dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu (DPMPTSP) kota bekasi.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian adalah:

1. Bagi Perusahaan  
Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dan pertimbangan kepada pihak perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai demi kemajuan dan perkembangan perusahaan tersebut.
2. Bagi Akademik  
Diharapkan dapat memberikan informasi untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dijadikan sebagai penambah referensi kepustakaan bagi jurusan Ekonomi Manajemen di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

### 3. Bagi peneliti

Hasil peneliti ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat mengembangkan pemahaman dan menjadi praktek nyata untuk mengaplikasikan ilmu-ilmu yang selama ini dipapar secara akademis maupun dunia kerja.

## **1.5 Batasan Masalah**

Batasan penelitian dimaksudkan agar tidak keluar sasaran, tidak menyimpang dari apa yang di analisis oleh penulis yaitu mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Tenaga Kontrak Kerja (TKK) Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bekasi.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam skripsi ini terdiri dari:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini diuraikan tentang: Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Batasan Masalah dan Sistematika Penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini diuraikan tentang: Teori-teori yang berhubungan dengan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu (DPMPTSP) Kota Bekasi.

### **BAB III METODELOGI PENELITIAN**

Pada bab ini diuraikan tentang: mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, jenis data dan pengambilan sampel, metode analisis data dan teknik pengolahan data yang digunakan

### **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini diuraikan tentang: profil obyek penelitian, hasil analisis data, pembahasan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini penulis mengemukakan tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, implikasi manajerial, dan saran-saran untuk penelitian selanjutnya.

