BAB 1
PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang penelitian

Manajemen merupakan sebuah proses yang khas, yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya (Hasibuan,2016;75). Jika seorang pemimpin mampu secara baik merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan, organisasi akan mudah tercapai.

Manajemen Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta untuk mencapai tujuan atau target yang ingin dicapai. Sumber daya manusia menjadi penentu dalam tercapainya tujuan dari organisasi atau perusahaan dengan mengoptimalkan kinerja dan kontribusi secara efektif dalam kegiatan di dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefenisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumberdaya yang ada pada individu atau pegawai untuk menciptakan tujuan organisasi (Anwar,2017)

Setiap Organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran

yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Menyadari semakin pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka pengelolaan sumber daya manusia perlu diperhatikan karena kunci sukses organisasi bukan hanya terbentuk pada tersedianya modal yang cukup dan keunggulan saja, tapi lebih dari itu sangat tergantung pada sumber daya manusia..

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, DPM-PTSP Provinsi 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 Provinsi jambi.

Tabel 1.1
Jumlah pegawai pada DPM-PTSP Provinsi Jambi
Tahun 2018-2022

No.	Tahun	Perkembangan Pegawai	Perkembangan (%)
1.	**2018**	61	-
2.	**2019**	68	(11,47)
3.	**2020**	65	(4,41)
4.	**2021**	67	(3,07)
5.	**2022**	73	(8,95)
Rata-rata			**5,58**

Sumber : DPM-PTSP Provinsi Jambi (2023)

Berdasarkan tabel diatas, dapat terlihat bahwa jumlah pegawai pada DPM-PTSP Provinsi Jambi dalam lima tahun terakhir berfluktuasi cenderung meningkat. Tahun 2018 sebanyak 61 orang, tahun 2019 sebanyak 68 orang, tahun 2020 sebanyak 65 orang, tahun 2021 sebanyak 67 orang dan tahun 2022

sebanyak 73 orang. Rata-rata perkembangan pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Provinsi Jambi dalam lima tahun terakhir sebesar 5,58%.

Pada hakikatnya, sumber daya manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Sehingga, memerlukan upaya-upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan Sumber daya manusia secara konsisten (Handoko, 2011). Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi. sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan organisasi dalam kondisi kinerja yang belum maksimal.

Secara teori banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, Hal ini dikemukakan oleh (Wirawan 2007;4) yang mengungkapkan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung. dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya. Oleh sebab itu iklim organisasi sangat mempengaruhi jalannya praktek dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh seorang pegawai pada suatu instansi pemerintahan, karena dengan adanya keanekaragaman pekerjaan yang dirancang didalam instansi atau sifat individu yang ada akan jelas menggambarkan perbedaan-perbedaan yang ada tersebut.

Organisasi seringkali harus merubah struktur dan bentuk organisasinya agar organisasi dapat merespon perubahan yang terjadi. perubahan organisasi tersebut akan membawa dampak terhadap setiap individu yang berada dalam organisasi. Setiap individu yang menjadi bagian dari suatu organisasi dituntut untuk mengembangkan dan merealisasikan kompetensinya secara penuh. Organisasi akan memanfaatkan kompetensi yang di miliki oleh individu dengan mengembangkan kesempatan bagi tiap individu untuk mengembangkan karirnya.

kinerja suatu instansi pasti tidak terlepas dari adanya iklim dalam suatu organisasi. Begitu pula pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Provinsi Jambi, dengan adanya iklim organisasi yang harmonis dapat mewujudkan semangat yang semakin lebih baik pada diri pegawai. Walaupun sudah jelas bahwa iklim organisasi itu mempengaruhi perilaku pegawai dalam bekerja, namun dalam kenyataan iklim organisasi seringkali tidak memperoleh perhatian besar pada organisasi-organisasi atau birokrasi pemerintahan.

Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi, Pegawai sebagian besar merupakan ASN dengan masa jabatan rata-rata lima tahun keatas , hal ini menggambarkan kesetiaan mereka untuk tidak berpindah-pindah tempat kerja. Selain itu, sebagai pegawai di DPM-PTSP Provinsi Jambi pegawai bangga dengan profesi mereka. Namun disisi lain, iklim organisasi dalam bekerja ditandai masih kurang dapat meneyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu, suasana lingkungan kerja antar sesama pegawai masih kurang optimal.

Menurut Liliweri (2014;304) iklim organisasi dapat diartikan sebagai pola-pola perilaku, sikap dan perasaan yang ditampilkan berulang-ulang yang dijadikan sebagai karakteristik kehidupan organisasai. Oleh karena itu, iklim organisasi menjadi sebuah unsur yang penting dalam organisasi karena dapat memberikan nilai-nilai, sikap, serta meningkatkan kinerja pegawai dalam pencapaian organisasinya, karena nilai-nilai dari setiap individu yang berlainan harus diketahui oleh instansi agar dapat digunakan untuk menilai pegawai yang potensial dan menetapkan nilai-nilai mereka segaris dengan nilai dominan organisasi. Sebab nilai-nilai dari seorang individu akan membentuk iklim organisasi.

Pada tabel berikut dapat dilihat Lingkungan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Provinsi Jambi periode 2018-2022 disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Lingkungan kinerja pegawai pada DPM-PTSP Provinsi Jambi
Tahun 2018-2022

No	Keterangan	2018				2019				2020				2021				2022			
		kebutuhan	B	R	J	Kebutuhan	B	R	J	Kebutuhan	B	R	J	Kebutuhan	B	R	J	Kebutuhan	B	R	J
1	Meja kerja	80	70	6	76	85	70	3	73	90	82	5	87	92	72	3	75	95	83	6	89
2	Meja Komputer	61	52	7	57	85	65	7	72	70	62	5	67	67	56	3	59	75	68	4	71
3	Meja Rapat	18	12	2	14	22	15	4	19	20	16	2	18	24	20	2	22	25	22	2	24
4	Kursi Kerja	90	82	3	85	95	85	5	90	97	85	4	89	95	86	4	90	97	85	7	92
5	Kursi rapat	61	45	3	48	68	52	5	57	65	54	3	57	67	58	8	56	73	68	2	70
6	Komputer	61	40	4	44	68	60	3	63	66	56	4	60	67	57	6	63	73	60	8	68
7	Printer	40	32	2	34	45	38	5	42	48	38	7	45	45	40	2	42	43	41	1	42
8	Sirkulasi udara	180	160	9	169	195	165	8	173	198	170	8	178	190	170	8	178	198	184	5	189
9	Lampu	280	240	14	254	290	245	20	265	295	260	20	280	295	270	12	282	296	285	7	295
10	Tata Ruang	67	48	7	55	68	50	7	57	69	50	5	55	65	52	4	56	73	60	5	65
11	Wc	20	15	3	18	20	15	3	18	20	16	3	19	22	17	2	19	22	20	2	22

Pada tabel berikut dapat dilihat bahwa kondisi lingkungan kerja fisik di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Provinsi Jambi, ada beberapa yang masih tidak berfungsi dengan baik seperti meja computer, printer, meja rapat, kursi kerja masih kurang memadai. Hal tersebut dapat menimbulkan kekurang nyamanan bagi pegawai dalam menjalankan pekerjaan dan mempengaruhi kinerja pegawai.

Pada tabel berikut dapat dilihat hasil rekapitulasi kehadiran pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Provinsi Jambi periode 2018-2022 disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1.3
Data tingkat kehadiran pegawai pada DPM-PTSP Provinsi Jambi
Tahun 2018-2022

Tahun	Keadaan			Tidak hadir ada keterangan (kali)			Tidak HadirTanpa Keterangan			Total Indisipliner (kali)	Rasio indicipliner (%)
	Jumlah pegawai (orang)	Jumlah hari kerja (hari)	Kehadiran pertahun (kali)	S	I	C	A	TM	CP		
2018	61	249	15189	92	312	234	470	203	547	1220	12,4
2019	68	247	16796	117	596	446	597	241	615	1453	11,5
2020	65	250	16250	106	623	517	711	256	547	1514	10,7
2021	67	248	16616	99	380	285	490	223	531	1244	13,3
2022	73	250	18250	98	342	256 -	457	219	502	1178	15,4
Rata-rata											**63,3**

Sumber : DPM-PTSP Provinsi Jambi 2023

Keterangan : S = Sakit ; I= Izin ; C= Cuti ; A=Alfa ; TM= Telat Masuk ; CP= Cepat pulang.

Bedasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi pada

lima tahun terakhir befluktuasi, Tahun 2018 persentase ketidak hadiran pegawai sebesar 12,4% tahun 2019 sebesar 11,5% tahun 2020 sebesar 10,7% tahun 2021 sebesar 13,3% tahun 2022 sebesar 15,4%. Dengan nilai rata-rata indiciplinernya dalam kurun waktu lima tahun terakhir yakni mencapai 63,3%. Rasio indicipliner ini secara tidak langsung telah memberikan gambaran bahwa masih rendahnya komitmen dalam diri pegawai untuk dapat bekerja secara maksimal pada organisasi.

Selain iklim organisasi adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Hal ini dikemukakan oleh Sutrisno (2012;109) mengatakan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi seringkali di artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sedangkan menurut (Sopiah, 2015) motivasi adalah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang , hal ini dikarenakan motivasi akan menyebabkan atau menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi dalam dunia kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam upaya menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut.

Motivasi kerja pada DPM-PTSP Provinsi 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,

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi, Berikut pemberian motivasi dalam bentuk pemberian tunjangan kinerja *(remunerasi)* karena merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong pegawai untuk bertindak secara ikhlas agar tujuan secara individu maupun instansi dapat tercapai.

Adapun jumlah tunjangan pelatihan pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Provinsi Jambi lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 1.3
Jumlah TPP pegawai pada DPM-PTSP Provinsi Jambi
Tahun 2018-2022

Tahun	**Jumlah Tunjangan Per golongan**			
	IV (Rp)	III (Rp)	II (Rp)	I (Rp)
2018	2.699.500	2.256.700	1.726.000	1.286.500
2019	2.899.500	2.456.700	1.926.000	1.486.500
2020	3.099.500	2.656.700	2.126.000	1.686.500
2021	3.299.500	2.856.700	2.326.000	1.856.500
2022	3.499.500	3.056.700	2.526.000	2.056.500

Sumber : DPM-PTSP Provinsi Jambi (2023)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat TPP yang diterima pegawai pada tahun 2018 sampai tahun 2022. 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 Provinsi Jambi.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan instansi sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan instansi. Karena dengan kinerja yang tinggi artinya setiap pegawai memberikan segala pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku yang dimiliki oleh setiap Pegawai serta adanya kesadaran bahwa kemajuan dari suatu instansi akan cepat tercapai. Disinilah sebenarnya peran pemimpin untuk dapat mempengaruhi agar kinerja pegawai terjaga. Sebagai seorang pemimpin maka setiap saat ia berperan untuk membimbing dan mengawasi pelaksanaan tugas yang diberikan pada pegawai (Pambudi, 2016:166).

Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut (Wibowo, 2017) menyatakan kinerja berasal dari pengertian *performance,* adapula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lenih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan

berlangsung, Menurut (Rivai, 2018) 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.

Selanjutnya Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Provinsi jambi merupakan lembaga yg memegang peranan dan fungsi strategis dibidang penyelenggaraan pelayanan perizinan terpadu Provinsi jambi, pentingnya kinerja pegawai yang ada pada instansi tersebut sangat berpengaruh terhadap tujuan pelaksanaan instansi itu, yaitu untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat terutama dalam bidang perizinan. Hal ini bisa dilihat dari tingkat pencapaian kinerja Pelayanan DPM-PTSP Provinsi Jambi.

Fenomena yang ada di lingkungan DPM-PTSP provinsi jambi, menunjukkan bahwa manajemen kerja diterapkan oleh istansi untuk mengetahui pencapian kinerja pelayanan terhadap DPM-PTSP provinsi Jambi.

Adapun Program kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan- PTSP Provinsi Jambi dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.4
Program Kinerja izin dan non izin Pegawai DPM-PTSP Berdasarkan Terget dan Realisasi Tahun 2018-2022

NO	Program kinerja pegawai	2018		2019		2020		2021		2022	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1.	Penanaman Modal	70 (Izin)	49 (70,0%)	70 (Izin)	50 (71,42%)	70 (Izin)	28 (40,00%)	85 (Izin)	62 (72,94%)	100 (Izin)	78 (78,00%)
2.	Ketahanan Pangan	50 (izin)	41 (8,20%)	60 (Izin)	45 (75,0%)	60 (Izin)	40 (66,66%)	65 (Izin)	59 (90,76%)	55 (Izin)	41 (74,54%)
3.	Pekerjaan Umum dan Perumahan rakyat	55 (Izin)	47 (85,45%)	60 (Izin)	52 (86,66%)	60 (Izin)	22 (36,66%)	65 (Izin)	42 (70,00%)	65 (Izin)	47 (72,30%)
4.	Sosial dan Dukcapil	60 (Izin)	43 (71,66%)	70 (Izin)	48 (68,5%)	70 (Izin)	46 (65,7%)	80 (Izin)	60 (75,0%)	80 (izin)	73 (91,25%)
5.	Koperasi dan UKM	65 (Izin)	49 (75,38%)	65 (Izin)	42 (64,61%)	65 (Izin)	20 (30,7%)	70 (Izin)	55 (78,5%)	70 (izin)	59 (84,2%)
6.	Tanaman pangan dan Holtikultura dan peternakan	70 (Izin)	67 (95,71%)	70 (Izin)	55 (78,57%)	70 (Izin)	37 (52,8%)	85 (Izin)	67 (78,8%)	100 (izin)	87 (87,0%)
7.	Perkebunan	60 (Izin)	58 (96,6%)	60 (Izin)	43 (71,6%)	60 (Izin)	45 (75,0%)	75 (Izin)	70 (93,3%)	85 (izin)	78 (91,7%)
8.	Kesehatan	50 (Izin)	33 (66,0%)	50 (izin)	45 (90,0%)	80 (Izin)	72 (90,0%)	80 (Izin)	48 (60,0%)	70 (izin)	41 (58,5%)
9.	Energi dan sumber daya Mineral	200 (izin)	173 (86,5%)	200 (Izin)	180 (90,0%)	230 (Izin)	226 (98,2%)	250 (Izin)	190 (76,0%)	250 (Izin)	210 (84,0%)
10.	Perikanan dan kelautan	40 (Izin)	22 (55,0%)	45 (Izin)	38 (84,4%)	45 (Izin)	20 (44,4%)	50 (Izin)	40 (80,0%)	50 (Izin)	42 (84,0%)
11.	Industry dan perdaganga n	80 (Izin)	65 (81,2%)	80 (Izin)	60 (75,0%)	80 (Izin)	18 (22,5%)	80 (Izin)	78 (97,50%)	100 (Izin)	85 (85,0%)
12.	Lingkungan hidup	15 (Izin)	12 (80,0%)	20 (Izin)	15 (75,0%)	20 (Izin)	10 (50,0%)	20 (Izin)	18 (90,0%)	25 (Izin)	22 (88,0%)
13.	Kehutanan	30 (Izin)	26 (86,6%)	40 (Izin)	28 (70,00%)	40 (Izin)	15 (37,5%)	50 (Izin)	30 (60,00%)	30 (izin)	26 (86,6%)
14.	Perhubunga n	100 (Izin)	94 (94,0%)	100 (Izin)	90 (90,0%)	110 (Izin)	90 (81,8%)	110 (Izin)	104 (94,5%)	130 (Izin)	124 (95,3%)
15.	Pendidikan	50 (Non Izin)	38 (76,0%)	50 (Non Izin)	20 (40,0%)	50 (Izin)	15 (30,0%)	50 (Non Izin)	23 (46,0%)	50 (Non izin)	38 (76,0%)
16.	Penelitian Daerah	100 (Non Izin)	98 (98,0%)	100 (Non Izin)	87 (87,0%)	110 (Izin)	60 (54,5%)	110 (Non Izin)	108 (98,1%)	130 (Non Izin)	130 (100%)

		915		**811**		**714**		**1.054**		**1.1781**

Sumber : DPM – PTSP Provinsi Jambi (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dari hasil pencapaian kinerja pelayanan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi jambi target yang ditentukan belum mencapai 100% dan realisasinya belum sepenuhnya mencapai target yang ditentukan. kinerja pegawai pada DPM-PTSP Provinsi jambi belum optimal dilihat dari masih adanya target yang belum tercapai. Fenomena yang ada seharusnya dengan sumber daya yang profesional seharusnya target kinerja akan tercapai.

Setiap instansi pemerintahan selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi organisasi. Selain itu, dengan memiliki pegawai yang berprestasi dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi tersebut. masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kuaitas sumberdaya manusianya. Untuk mencapai keberhasilan tersebut tentu tak lepas dari kinerja pegawai didalamnya karena kinerja pegawai juga berperan penting demi terwujudnya suatu organisasi.

kinerja suatu instansi pasti tidak terlepas dari adanya iklim dalam suatu organisasi. Begitu pula pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Provinsi Jambi,

dengan adanya iklim organisasi yang harmonis dapat mewujudkan semangat yang semakin lebih baik pada diri pegawai. Walaupun sudah jelas bahwa iklim organisasi itu mempengaruhi perilaku pegawai dalam bekerja, namun dalam kenyataan iklim organisasi seringkali tidak memperoleh perhatian besar pada organisasi-organisasi atau birokrasi pemerintahan.

Motivasi merupakan bagian dari kegiatan instansi pemerintah dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan giat dan dapat memberikan kepuasan kerja. Menurut Sutrisno (2012;109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi seringkali di artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

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, 2001) mengatakan bahwa apabila organisasi tidak mampu memotivasi orang-orangnya maka semua rencan-rencana, instruksi-instruksi, saran-saran dan sebagainya tidak akan dilaksanakan sepenuh hati atau mungkin dilaksanakan tetapi tidak sesuai dengan rencana yang diinginkan.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik membuat judul ***Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas penanaman Modal dan pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Provinsi Jambi.***

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat di identifikasikan masalah-masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Iklim organisasi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Provinsi Jambi Terhadap pegawai ditandai dengan suasana lingkungan kerja antar sesama pegawai belum berjalan optimal,
2. Motivasi pada DPM-PTSP Provinsi Jambi belum berpengaruh secara optimal terhadap pegawai, ditandai dengan masih ditemukannya pegawai yang kurang bersemangat dalam bekerja.
3. Target kinerja pegawai pada DPM-PTSP provinsi jambi belum tercapai sepenuhnya.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka didapat rumusan-rumusan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagaimana iklim organisasi dan motivasi serta kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Provinsi Jambi

2. Bagaimana pengaruh secara simultan Iklim organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Provinsi Jambi.
3. Bagaimana pengaruh seacara parsial Iklim organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Provinsi Jambi secara parsial dan simultan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian identifikasi dan perumusan masalah diatas, adapun tujuan akan dicapai dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan iklim organisasi motivasi dan kinerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Provinsi Jambi.
2. Untuk menganalisis pengaruh secara simultan iklim organisasi dan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Provinsi Jambi.
3. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial iklim organisasi dan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Provinsi Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat yang lebih bagi penulis, perusahaan maupun pihak lain yaitu:

1.5.1 Manfaat Akademis

Manfaat akademis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dapat memberikan pengetahuan mengenai Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja pada DPM-PTSP Provinsi Jambi.
2. Memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai Iklim organisasi dan motivasi serta pengaruhnya terhadap kinerja pada suatu organisasi atau instansi.
3.

1.5.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dapat memberikan saran serta masukan yang bermanfaat dan berguna bagi Instansi serta pemimpin atau manajer perusahaan, maupun pegawai-pegawai yang bekerja dalam instansi DPM-PTSP Provinsi Jambi.
2. Penelitian ini juga tentu dapat bermanfaat sebagai bahan referensi bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian di bidang. yang sama di masa yang akan datang dan untuk menambah wawasan keilmuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya alam manusia