

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan berupaya memiliki sumber daya manusia yang profesional, loyal, berdedikasi tinggi, dan sejahtera. Hal ini karena perusahaan menyadari bahwa SDM merupakan aset vital yang menjadi penggerak utama jalannya organisasi. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia menjadi prioritas utama. Keberhasilan departemen personalia dalam mengelola SDM dapat diukur dari sejauh mana mereka mampu memberikan kepuasan kerja kepada karyawan, yang dapat dicapai melalui pemberian motivasi yang kuat, penegakan disiplin yang baik, kepemimpinan yang efektif, serta terciptanya lingkungan kerja yang kondusif (Edison *et al.*, 2022).

Kinerja pegawai merupakan elemen penting dalam mencapai tujuan organisasi. Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi, dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Selatan, terdapat beberapa faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai, di antaranya adalah kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi. Kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam memberikan arahan, motivasi, dan pengaruh terhadap perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja, sebagai bagian dari kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, juga berdampak signifikan terhadap produktivitas pegawai. Di sisi lain, motivasi mendorong pegawai untuk bekerja dengan semangat, serta berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja.

Berbagai penelitian telah menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Menurut penelitian (Aeni & Kuswanto, 2021), gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai, dengan kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif langsung. Motivasi, meskipun penting, terkadang memerlukan peran pemimpin untuk memaksimalkan dampaknya terhadap kinerja. Selain itu, studi lain menunjukkan bahwa motivasi berperan lebih besar dibandingkan disiplin dalam meningkatkan kinerja pegawai di sektor pemerintahan (Alamsyah & Adinata, 2023). Penelitian lain dari Istyarini (2019) juga menegaskan bahwa kepemimpinan yang baik mampu mengarahkan perilaku kerja pegawai untuk mencapai kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Seorang pemimpin tidak dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang sama dalam memimpin setiap bawahannya, melainkan harus menyesuaikannya dengan karakteristik dan tingkat kemampuan masing-masing bawahan dalam menyelesaikan tugas (Bangun, 2012). Sementara itu, Hasibuan (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara untuk memengaruhi perilaku bawahan agar bersedia bekerja sama dan berkontribusi secara produktif demi mencapai tujuan organisasi. Permasalahan kepemimpinan sendiri telah ada sejak awal sejarah manusia, yakni ketika manusia mulai menyadari pentingnya hidup berkelompok untuk mencapai tujuan bersama. Dalam proses tersebut, diperlukan individu atau sekelompok orang yang memiliki keunggulan tertentu dibandingkan anggota lainnya, tanpa

memandang bentuk kelompok yang terbentuk. Di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi, dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Selatan, peran kepemimpinan sangat krusial, terutama dalam mengelola tantangan-tantangan kompleks yang melibatkan banyak pihak dan kepentingan. Namun, sering kali ditemukan bahwa gaya kepemimpinan yang tidak adaptif terhadap kebutuhan pegawai dapat menghambat kinerja mereka, terutama dalam lingkungan kerja yang beragam dan dinamis. Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syahputra et al., (2020), Rasyid (2022), dan Istyarini (2019), menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Arif (2020), Nasrul et al., (2023), dan Utari et al., (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Disiplin sebagai sikap, perilaku, dan tindakan seseorang yang selaras dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Hasibuan, 2016). Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, dengan tujuan mendorong mereka mengubah perilaku tertentu serta meningkatkan kesadaran dan kesediaan dalam mematuhi seluruh aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Rivai, 2015). Sementara itu, Hasibuan (2016) juga menggambarkan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan serta norma-norma sosial yang ada. Meski demikian, tantangan disiplin kerja masih sering terjadi, seperti keterlambatan, tingkat absensi yang tinggi, dan kurangnya inisiatif pegawai. Kondisi ini dapat berdampak negatif

pada kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh instansi tersebut. Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitri, Salfadri, & Sunreni (2021), Syahputra et al., (2020), Rasyid (2022), Alamsyah & Adinata, (2023), Aeni & Kuswanto (2021), dan Istyarini (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Motivasi menurut Abraham Maslow dalam Edison *et al.* (2022) sebagian besar teori motivasi yang ada memiliki keterbatasan, karena cenderung hanya membahas kebutuhan fisiologis dasar seperti rasa lapar dan haus, atau kebutuhan untuk menghindari kecemasan. Kinerja memiliki kaitan erat dengan motivasi, di mana motivasi digunakan untuk menggambarkan kekuatan-kekuatan dalam diri individu yang mendorong dan mengarahkan perilaku, serta untuk menjelaskan perbedaan intensitas perilaku. Perilaku yang lebih bersemangat biasanya merupakan hasil dari motivasi yang kuat. Untuk menciptakan motivasi yang optimal pada karyawan, perusahaan juga perlu memberikan perhatian khusus pada kondisi lingkungan kerja mereka. Dalam konteks Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi, dan Sumber Daya Mineral, motivasi sering kali dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti lingkungan kerja, penghargaan, dan kebijakan organisasi. Ketika motivasi pegawai rendah, hal ini akan berdampak pada menurunnya produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang mendukung, memberikan penghargaan yang sesuai, dan

menyediakan fasilitas yang memadai untuk meningkatkan motivasi pegawai. Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arif (2020), Rasyid (2022), Ramadhan (2018), Alamsyah & Adinata, (2023), Nasrul *et al.*, (2023), dan Utari *et al.*, (2023) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Abdullah (2018) dan Aeni & Kuswanto (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi, dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Selatan”**.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas tenaga kerja, transmigrasi, energi, dan sumber daya mineral provinsi Papua Selatan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas tenaga kerja, transmigrasi, energi, dan sumber daya mineral provinsi Papua Selatan?

3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas tenaga kerja, transmigrasi, energi, dan sumber daya mineral provinsi Papua Selatan?

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti membatasi masalah pada:

1. Variabel dalam penelitian ini adalah: kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2), motivasi (X_3) sebagai variabel independent dan kinerja pegawai (Y) sebagai variable dependen.
2. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada kantor dinas tenaga kerja, transmigrasi, energi, dan sumber daya mineral provinsi Papua Selatan.
3. Penelitian dilakukan pada bulan Januari – Mei tahun 2025.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas tenaga kerja, transmigrasi, energi, dan sumber daya mineral provinsi Papua Selatan.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas tenaga kerja, transmigrasi, energi, dan sumber daya mineral provinsi Papua Selatan.

3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas tenaga kerja, transmigrasi, energi, dan sumber daya mineral provinsi Papua Selatan.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi peneliti

Penelitian ini menjadi sarana bagi peneliti untuk menerapkan pengetahuan yang telah diperoleh selama masa studi, sekaligus mengimplementasikan teori-teori yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

2. Bagi pihak lain

Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya serta menambah wawasan akademik yang bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Bagi instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa masukan dan pertimbangan yang berguna bagi instansi dalam upaya meningkatkan kinerja para pegawainya.