

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, perkembangan ilmu pengetahuan mengalami perkembangan yang sangat pesat, yang disertai dengan tuntutan industri terhadap skil sumber daya manusia Untuk itu semua aspek termasuk manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu institusi. Sumber daya manusia (SDM) menunjang segala kegiatan yang terjadi dalam sebuah institusi sehingga segala aktifitas yang terjadi dapat terselesaikan dengan baik (Tiara, Supriyadi, and Martini 2023)

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi pusat utama dalam menjalankan organisasi. Pada awalnya SDM hanya diposisikan sama saja dengan sumber daya lainnya, pada awal abad 20 menjadi sumber daya yang utama. Sumber daya manusia diposisikan sebagai '*human capital*'. Yang memposisikan sebagai modal '*human investment*' yang berarti bahwa sumber daya manusia sebagai investasi. Pengelolaan Pegawai harus dimulai sejak perekrutan Pegawai agar bisa menghasilkan Pegawai yang produktif dan efektif bagi perusahaan. Fungsi pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara optimal sehingga kebutuhan yang menyangkut tujuan individu dan perusahaan bisa tercapai. Meningkatkan kinerja Pegawai yang menjadi tantangan manajemen sumber daya manusia, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan keberlangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia.

Ketika pegawai secara efektif dan efisien melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka, organisasi memiliki peluang yang lebih besar untuk meraih keberhasilan. Namun dalam kenyataannya, tidak semua pegawai dapat mencapai tingkat kinerja yang optimal. Beberapa pegawai mungkin mengalami kinerja yang kurang baik. (Maulana & Hermana, 2021)

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi merupakan salah satu, Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sijunjung yang melaksanakan kewenangan pemerintah dibidang ketenagakerjaan dan Transmigrasi yang diberikan Kepala Daerah. Faktor-faktor kunci keberhasilan instansi dapat dilihat dari unsur perencanaan strategis yang mudah untuk dikomunikasikan dan diterapkan. Serta kualitas kinerja dari setiap pegawai dapat dipertahankan dan ditingkatkan oleh organisasi itu sendiri dengan beberapa cara seperti mendukung setiap kemampuan kerja yang berhasil dicapai oleh pegawai baik individu maupun kelompok, memberikan pelatihan seperti program pengembangan karir pegawai dan memberikan motivasi dalam mendukung pekerjaan.

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Sijunjung sebagai salah satu instansi Pemerintah Kabupaten Sijunjung, yang diberikan tanggung jawab sebagai penyelenggaraan ketenagakerjaan yang bertujuan dapat merencanakan dan melaksanakan penyelenggaraan ketenagakerjaan dan transmigran tersebut secara terpadu di daerah dan mengimplementasikan kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan, sejalan dengan visi dan misi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Sijunjung. Hal ini berkaitan dengan kinerja instansi yang sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan masyarakat luas dan para tenaga kerja.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dituntut memiliki kinerja yang baik untuk menunjang pelaksanaan tujuan pembangunan daerah. Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sangat terkait dengan keberhasilan pencapaian tujuan dan pelaksanaan program-program organisasi.

Mencapai tujuan umumnya, suatu organisasi beroperasi sebagai sistem dan kegiatan manusia yang bekerja secara bersama, oleh karenanya dapat dikatakan organisasi merupakan sarana suatu kegiatan sejumlah orang tertentu melalui pembagian pekerjaan, tanggung jawab dan fungsi melalui hirarki otoritas. Tujuan organisasi bersifat terstruktur dan saling berhubungan serta tergantung pada bagaimana peran unsur manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. dapat dikatakan bahwa organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan yaitu keberlangsungan hidupnya. Organisasi membutuhkan para pegawai yang berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif sebagai perwujudan tingkat kinerjanya. Kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Parida and Bambang 2022).

Salah satu permasalahan dalam suatu organisasi adalah kinerja, kinerja menjadi permasalahan penting karena merupakan penggerak suatu institusi, penilaian sumber daya manusia dilihat dari kinerjanya. Fenomena kinerja yang pernah terjadi di Indonesia adalah yang terjadi pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. yaitu persentase peningkatan capaian kinerja Tahun 2021 s/d tahun 2023, dimana pencapaian peningkatan realisasi persentase penyelesaian kasus ketenagakerjaan dari Tahun 2021 ke Tahun 2022 menurun sebesar -14,36%,

sedangkan persentase peningkatan dari Tahun 2022 ke Tahun 2023 terjadi peningkatan sebesar 30,79%. Terjadinya penurunan realisasi persentase penyelesaian kasus ketenagakerjaan dari Tahun 2021 ke Tahun 2022 disebabkan karena jumlah pengaduan oleh masyarakat terkait ketenagakerjaan banyak terjadi diakhir tahun (Triwuan IV), sehingga proses penyelesaiannya baru dapat dilaksanakan di tahun berikutnya. Sedangkan realisasi persentase penyelesaian kasus ketenagakerjaan dari tahun 2022 ke tahun 2023 cukup signifikan kenaikannya menjadi sebesar 30,79 %. Hal ini dipicu oleh beberapa leverage (daya ungkit) yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, terutama terkait dengan pelaksanaan pengujian lingkungan kerja di perusahaan, Wajib Lapor Ketenagakerjaan, peningkatan cakupan kepesertaan BPJS serta penyelesaian kasus di perusahaan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Sijunjung tahun 2024, diperoleh dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Penilaian Sasaran Kerja
Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Sijunjung
Tahun 2024

No	Kegiatan Tugas Pokok Jabatan	Tahun 2024	
		Target	Realisasi
1.	Menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi	100%	75%
2.	Merencanakan pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang penempatan dan perluasan kesempatan kerja, hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja di bidang transmigrasi	100%	63%
3.	Perumusan kebijakan teknis di bidang penempatan dan perluasan kesempatan	100%	72%

No	Kegiatan Tugas Pokok Jabatan	Tahun 2024	
		Target	Realisasi
	kerja, hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja dan transmigrasi		
4.	Memberikan pelayanan penyebarluasan informasi pasar kerja kepada pencari dan pengguna tenaga kerja	100%	76%
5.	Melaksanakan penyuluhan, rekrutmen, seleksi dan pengesahan pengantar kerja, serta penempatan tenaga kerja Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) / Antar Kerja Lokal (AKL)	100%	71%
6.	Mengevaluasi pelaksanaan tugas dan menginventarisasi permasalahan di lingkup tugasnya serta mencari alternatif pemecahannya	100%	78%
7.	Mengumpulkan bahan sebagai dasar penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) dan perjanjian kinerja dinas	100%	77%

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi 2024

Berdasarkan Tabel 1.1. menunjukkan bahwa instansi menargetkan persentase sasaran kerja 100 %. Namun, tingkat pencapaian kinerja sangat beragam. Pada target pencapaian tidak ada yang mencapai target sehingga pencapaian tidak dapat terealisasi dengan baik dan tingkat realisasi tiap sasaran mengalami kondisi yang fluktuatif dan kurang stabil. Hal ini disebabkan karena kurangnya disiplin kerja dan tidak adanya motivasi kerja dari instansi terhadap hasil kerja yang telah selesai dilakukan oleh pegawai, maka hal tersebut menimbulkan kurangnya rasa kepedulian pegawai terhadap hasil pekerjaan yang dilaksanakan.

Dalam rangka mencapai kinerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten Sijunjung mengedepankan pegawai sebagai sumber daya manusia yang menjadi inti dari proses operasional yang akan memberikan pelayanan terbaik bagi

para pencari kerja dan pelayanan kepada pemberi kerja (perusahaan) memberikan pelayanan yang maksimal kepada semua lapisan masyarakat untuk mendapatkan haknya serta memberikan informasi yang bermanfaat bagi masyarakat tentang Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sijunjung. Dimana pegawai tersebut mampu bekerja keras, loyal serta bertanggung jawab dan memiliki disiplin yang tinggi terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan yang pada akhirnya dapat mencapai kinerja yang optimal sehingga berdampak positif pada kinerja instansi.

Permasalahan berhubungan dengan kinerja pegawai yang terjadi yaitu dalam perkembangan kinerja pegawai memiliki suatu permasalahan baik secara internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Penilaian kinerja pegawai pada dasarnya merupakan faktor kunci dalam mengembangkan bisnis secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau rencana sumber daya manusia yang lebih baik yang tersedia dalam suatu organisasi. Tinjauan kinerja individu bisa sangat berguna dalam dinamika pertumbuhan keseluruhan organisasi dengan memberikan wawasan tentang realitas kinerja pegawai. Salah satu ukuran peningkatan kinerja didasarkan pada keberhasilan penerapan yang baik dalam bekerja.(Wahdatun Aulia et al., 2024)

Kinerja (prestasi kerja) adalah penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang disuguhkan oleh pegawai, baik secara individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugasnya yang diberikan sesuai dengan organisasi yang terdapat dalam organisasi yang di ikutinya.

Kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Kinerja pegawai yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu organisasi atau instansi pemerintah tersebut. Karena semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas suatu organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan. Pegawai bekerja di kantor tidak hanya secara formalitas, tetapi harus bisa menikmati dan merasakan pekerjaannya, sehingga tidak bosan dan lebih giat dan tekun dalam beraktifitas. Salah satu cara yang dapat dilakukan suatu organisasi atau instansi pemerintah untuk menjaga dan memelihara sumber daya manusia yang dimiliki yaitu dengan cara melihat pengembangan karir yang diberikan kepada pegawai.

Pegawai merupakan salah satu bagian penting bagi instansi , keberhasilan suatu instansi dapat dilihat dari kinerja pegawainya. pegawai selalu dituntut memberikan yang terbaik bagi instansi agar tujuan yang diinginkan instansi dapat tercapai. Demi mendapatkan hasil yang maksimal instansi memberikan aturan aturan yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai, aturan-aturan tersebut bertujuan untuk mendisiplinkan pegawai. Menurut Sinambela disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin terhadap jam kerja bukan hanya tentang bagaimana Pegawai masuk dan pulang kerja tepat pada waktu yang ditentukan, tetapi bagaimana

Pegawai bisa memaksimalkan waktu kerja sebaik mungkin. Selain disiplin waktu, pegawai juga harus bertanggungjawab dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Ketegasan seorang pimpinan sangat penting dalam mendisiplinkan pegawai, pimpinan intansi harus tegas kepada para pegawai yang tidak mengikuti aturan yang berlaku.(Abdullah et al., 2023)

Disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja sebab dengan adanya disiplin kerja Pegawai akan selalu mengedepankan sikap kesediaan dan kerelaanya untuk memenuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku ditempat kerja. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semu aperaturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin kerja yang menurun akan menjadi penghalang dan penghambat pencapaian tujuan perusahaan. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja Pegawai. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan normanorma sosial yang. Berdasarkan pengertian di atas peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah aturan yang dibuat organisasi atau perusahaan yang harus di terapkan atau dilaksanakan oleh Pegawai karena akan berdampak terhadap kesuksesan dan keberhasilan perusahaan.(Muhid & ST.Rukaiyah, 2024).

Motivasi kerja berasal dari kata latin (*movere*) yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan.(Pawerangi S, 2020) Motivasi kerja adalah arah perilaku mengacu pada

yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan yang dapat mereka jalankan baik tepat maupun tidak. motivasi penting karena memotivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dari uraian diatas motivasi kerja juga bisa dikatakan dapat memperbaiki suatu kualitas laporan keuangan karena dengan motivasi kerja pegawai pemerintah dapat bekerja dengan baik sehingga menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas. (Wahdatun Aulia et al., 2024)

Untuk menjadi organisasi yang sukses dan berkelanjutan, karyawan perlu dimotivasi. Faktor yang dapat memotivasi karyawan antara lain lingkungan kerja, peralatan, kondisi lingkungan, daya dukung, kompensasi, penghargaan, perhatian, dan komunikasi. Motivasi datang dari dalam dan dari luar diri sendiri, dan memiliki dampak yang signifikan baik bagi individu maupun organisasi.

Menurut (Maruli Tua Sitorus, 2020) motivasi kerja berasal dari keinginan seseorang, yang dapat membangkitkan semangat dan keinginan serta membantu mengarahkan dan memelihara perilaku agar tercapai tujuan atau keinginan yang sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan. Karir pegawai merupakan rangkaian aktivitas atau perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja seorang pegawai dimulai saat ia tergabung dalam suatu lembaga organisasi. Menjadi pegawai baru sampai pegawai tersebut pensiun/diberhentikan maupun meninggal dunia. Pengembangan karier membantu individu merencanakan kariernya di masa depan dalam perusahaan sehingga dapat mengembangkan diri secara maksimal. Selain itu pengembangan karir memperlihatkan tahapan dan aktivitas

dalam mempersiapkan seorang pegawai untuk kedudukan dalam organisasi yang datang (Fatmala dkk, 2022)

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir adalah rangkaian kegiatan sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, penguatan, kesuksesan dan pemenuhan karir seseorang. Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan. Pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan dirinya secara maksimum. Melalui pengembangan karier, pegawai termotivasi dalam melaksanakan tugas tugasnya secara efektif dan efisien, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka yang semakin membaik (Siburian & Anggrainie, 2022)

Dalam rangka pencapaian karir yang diinginkan perlu ditingkatkan proses pencapaian kemampuan kerja individu yang disebut dengan pengembangan karir. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi pengembangan karir, karena keseimbangan antara kepentingan organisasi secara keseluruhan dan karir individu merupakan usaha yang formal dan terorganisir serta terencana yang dapat dilakukan organisasi. Hal ini juga dilakukan untuk menjamin pengalaman, kemampuan dan klasifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan. Promosi, mutasi, pelatihan dan pengembangan merupakan program yang dapat dilakukan dalam pengembangan diri.(Sinaga et al., 2021)

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil sebuah penelitian dengan judul : **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja**

Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Sijunjung”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian MSDM banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja yang dimiliki pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Sijunjung masih perlu ditingkatkan.
2. Motivasi yang dimiliki pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Sijunjung masih tergolong rendah sehingga mempengaruhi hasil kerja pegawai.
3. Terdapat beberapa pegawai dalam hal karir cenderung tidak ditentukan dari prestasi kerja melainkan dari tingkat latar belakang pendidikan.
4. Disiplin kerja pada instansi dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
5. Motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
6. Dengan adanya pengembangan karir pada instansi dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
7. Seberapa besar motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai.
8. Seberapa besar pengembangan karir mempengaruhi kinerja pegawai.
9. Seberapa besar disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai.
10. Apakah pengembangan karir memediasi pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) sebagai variabel bebas, kemudian Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel yang terikat dan Pengembangan Karir (Z) sebagai variabel intervening pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Sijunjung.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Pengembangan Karir pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Sijunjung ?
2. Apakah Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Pengembangan Karir pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Sijunjung ?
3. Apakah Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Sijunjung ?
4. Apakah Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Sijunjung ?
5. Apakah Pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Sijunjung ?
6. Apakah Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Sijunjung melalui Pengembangan Karir?

7. Apakah Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Sijunjung melalui Pengembangan Karir ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui & menganalisis :

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Pengembangan Karir pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Sijunjung.
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Pengembangan Karir pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Sijunjung
3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Sijunjung.
4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Sijunjung.
5. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Sijunjung.
6. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Sijunjung melalui Pengembangan Karir.
7. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Sijunjung melalui Pengembangan Karir.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Sijunjung

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan MSDM yang berkualitas serta sebagai bahan pertimbangan pimpinan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Sijunjung untuk pengambilan keputusan sehingga tercapainya tujuan dari perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.

3. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi ilmu pengetahuan yang datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.