

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan peran penting dalam menjalankan roda organisasi, maju mundurnya sebuah organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya itu sendiri. Sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi tentu menjadi perhatian penting dalam rangka mencapai keberhasilan tujuan organisasi. (Abdulah, 2019)

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan ditentukan oleh kinerja dari sumber daya manusia atau pegawainya itu sendiri. Kemampuan sumber daya manusia atau pegawai mengerjakan setiap pekerjaan yang memang menjadi sebuah tanggung jawabnya akan menjadi tolok ukur terhadap pencapaian tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi dapat mencapai tujuannya, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut memiliki sumber daya manusia atau pegawai yang telah mempersembahkan hasil kinerja yang baik dan maksimal. (Adawiyah, 2020)

Faktor penting dalam keberhasilan organisasi yakni adanya sumber daya manusia atau pegawai yang mampu dan terampil serta memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan menghasilkan capaian kerja yang maksimal guna membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Seiring berkembangnya waktu, organisasi dituntut untuk dapat bersaing dalam memberikan pelayanan yang terbaik guna menghasilkan capaian kerja yang maksimal, termasuk organisasi pemerintah.

Setiap pegawai yang bekerja pada organisasi pemerintah dituntut untuk memiliki kemampuan, pengetahuan, keterampilan yang baik guna menunjang keberhasilan organisasi dalam memberikan sebuah pelayanan yang baik kepada masyarakat. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik akan membantu sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya, maka dari itu setiap pegawai diharapkan memiliki kompetensi yang dibutuhkan pada bidang kerjanya masing-masing dan memberikan suatu capain hasil

kerja yang sudah ditentukan oleh organisasi tersebut dengan menghasilkan kinerja yang maksimal. (Hartiningsih, 2017).

Kinerja yang baik dan maksimal tentunya diharapkan setiap organisasi guna membantunya dalam merealisasikan setiap program kerja yang sudah dibuat demi mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja yakni merupakan hasil kerja yang dicapai oleh sekelompok orang atau seseorang dalam suatu instansi atau perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan secara legal tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. (Islamy, F. J. 2016)

Kinerja yang baik akan tercipta apabila setiap pegawai memiliki motivasi yang tinggi serta disiplin kerja yang baik. Sebuah organisasi sangat mengharapkan setiap sumber daya manusia atau pegawai yang ada memiliki kinerja yang baik, hal tersebut tentunya akan mencerminkan kesungguhan para pegawai dalam menjalankan setiap proses pekerjaan dengan maksimal sesuai dengan prosedur yang ada. Sebuah kinerja dikatakan baik ketika hasil capaian kerja sesuai dengan target kerja yang sudah ditentukan didalam organisasi. Target capaian kerja akan menjadi acuan setiap para pegawai dalam menjalankan setiap proses pekerjaan dan merasa bertanggung jawab atas tercapainya target capain kerja yang sudah ada. (Sudarso, 2020)

Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, menurut (Kasmir, 2016:189) menyebutkan bahwa “Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja disekitar, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja”. Motivasi dan disiplin kerja merupakan salah dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja yang baik harus dimiliki oleh setiap individu karyawan, guna memaksimalkan setiap kinerja yang dilakukan oleh

karyawan menjadi maksimal dan bisa mencapai target yang sudah ditentukan.

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang merangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Motivasi kerja sangat penting didapat oleh seorang pegawai guna menimbulkan rasa semangat bekerja guna melakukan proses pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada dengan sebaik mungkin. (Usmiar & Utomo, 2020).

Motivasi kerja pasti dibutuhkan oleh seorang pegawai saat menemui titik kejenuhan bekerja guna mengembalikan rasa semangat dalam bekerja kembali lagi, hal tersebut tentunya akan berdampak pada hasil capaian kerja yang dilakukan oleh setiap pegawai yang mendapatkan motivasi akan melakukan setiap proses pekerjaan dengan maksimal. Motivasi kerja bisa ditemukan dari atasan dan rekan kerja dengan melihat setiap tingkah laku dalam bekerja mereka yang dapat dijadikan acuan untuk mengembalikan semangat dalam bekerja. Seorang pegawai dapat memotivasi pegawai lainnya dengan memberikan contoh aktivitas kerja dengan baik sesuai prosedur yang berlaku agar rekan kerja melihat dan dapat termotivasi untuk bekerja lebih semangat lagi.

Selain faktor motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, hal tersebut apabila setiap pegawai memiliki tingkat kedisiplinan yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik juga. Disiplin merupakan suatu sikap hormat dan kesadaran seseorang karyawan terhadap peraturan yang dibuat oleh organisasi. Sikap hormat dan kesadaran dari setiap pegawai merupakan satu hal yang penting ketika berbicara tentang disiplin kerja. Pegawai yang memiliki kesadaran terhadap prosedur kerja dan memiliki rasa hormat yang tinggi terhadap peraturan yang ada pada organisasi tentunya kedisiplinannya tidak diragukan lagi. (Widayaningtyas, 2016)

Disiplin kerja sangat penting diperhatikan seorang pegawai guna menciptakan hasil kerja yang maksimal sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Kedisiplinan ini yang harus selalu ditanamkan dalam diri setiap pegawai, apabila setiap pegawai memiliki tingkat kedisiplinan yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang maksimal dan tentunya akan berdampak pada organisasi untuk mencapai tujuannya lebih mudah. Kedisiplinan ini berbicara tentang mekanisme pekerjaan yang sesuai dengan peraturan yang sudah dibuat oleh organisasi selalu dipatuhi dengan sebaik-baiknya dan dijalankan dengan penuh rasa tanggung jawab terhadap capaian kerja yang maksimal.

Melihat pentingnya motivasi dan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi, maka dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang juga perlu untuk memperhatikan hal tersebut guna meningkatkan hasil capaian kinerja para pegawainya.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang berlokasi di Jl. Surotokunto KM. 6 Warung Bambu Karawang Timur Kabupaten Karawang. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang memiliki pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 55 orang dan Tenaga Non Pegawai Negeri Sipil sebanyak 57 orang. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang memiliki enam bagian yaitu sekretariat, bidang pelatihan dan produktivitas, bidang bina hubungan industrial dan persyaratan kerja, bidang bina penempatan dan perluasan tenaga kerja, bidang transmigrasi, dan UPTD balai katihan kerja. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang memiliki tugas pokok melaksanakan sebagian kewenangan daerah pada bidang tenaga kerja dan transmigrasi dan tugas pembantuan yang ditugaskan dari pemerintah kepada daerah. Guna mewujudkan visi dan misi organisasinya, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang perlu didukung oleh pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi. Maka dari itu diharapkan segala permasalahan tentang ketenagakerjaan di Kabupaten Karawang dapat ditangani dengan baik dan optimal.

Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dituntut untuk bekerja dengan semaksimal mungkin guna mengatasi persoalan masyarakat yang memerlukan lapangan pekerjaan. Pegawai harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing agar setiap proses pekerjaan dapat berjalan dengan semaksimal mungkin dan bisa tepat sasaran sesuai dengan tujuan dari setiap program kerja yang dibuat. Berikut ini hasil capaian kinerja pada periode bulan september – november tahun 2020:

**Tabel 1. 1**  
**Capaian Kinerja Periode Bulan September – November 2020**

| NO | CAPAIAN KINERJA |         |          |
|----|-----------------|---------|----------|
|    | SEPTEMBER       | OKTOBER | NOVEMBER |
| 1  | 100             | 100     | 100      |
| 2  | 89              | 89      | 91       |
| 3  | 81,5            | 89      | 92       |
| 4  | 94              | 89      | 91       |
| 5  | 90              | 90      | 90       |
| 6  | 90              | 90      | 90       |
| 7  | 90              | 89      | 90       |
| 8  | 90              | 91      | 90       |
| 9  | 90              | 94      | 90       |
| 10 | 90              | 94      | 91       |
| 11 | 90              | 89      | 90       |
| 12 | 90              | 94      | 90       |
| 13 | 92              | 91      | 90       |
| 14 | 89              | 89      | 90       |
| 15 | 90              | 89      | 89       |
| 16 | 90              | 90      | 90       |
| 17 | 90              | 90      | 90       |
| 18 | 90              | 91      | 89       |
| 19 | 90              | 90      | 90       |
| 20 | 93              | 93      | 94       |
| 21 | 88              | 88      | 89       |
| 22 | 88              | 89      | 89       |
| 23 | 88              | 89      | 89       |
| 24 | 88              | 88      | 89       |
| 25 | 90              | 94      | 89       |
| 26 | 88              | 88      | 89       |
| 27 | 88              | 89      | 89       |



**Tabel 1.1 Lanjutan**  
**Capaian Kinerja Periode Bulan September - November 2020**

| NO | CAPAIAN KINERJA |         |          |
|----|-----------------|---------|----------|
|    | SEPTEMBER       | OKTOBER | NOVEMBER |
| 28 | 88              | 89      | 88       |
| 29 | 87              | 92      | 90       |
| 30 | 88              | 89      | 89       |
| 31 | 88              | 89      | 89       |
| 32 | 89              | 89      | 89       |
| 33 | 88              | 89      | 89       |
| 34 | 90              | 94      | 90       |
| 35 | 94              | 94      | 89       |
| 36 | 88              | 89      | 89       |
| 37 | 90              | 94      | 89       |
| 38 | 90              | 89      | 88       |
| 39 | 92              | 92      | 93       |
| 40 | 93              | 92      | 94       |
| 41 | 93              | 93      | 94       |
| 42 | 93              | 93      | 94       |
| 43 | 93              | 93      | 94       |
| 44 | 93              | 93      | 95       |
| 45 | 93              | 93      | 94       |
| 46 | 94              | 89      | 90       |
| 47 | 91              | 89      | 90       |
| 48 | 92              | 93      | 94       |
| 49 | 90              | 89      | 90       |
| 50 | 90              | 89      | 90       |
| 51 | 92              | 93      | 91       |
| 52 | 90              | 89      | 90       |
| 53 | 93              | 93      | 93       |
| 54 | 91              | 89      | 90       |
| 55 | 92              | 92      | 94       |

Sumber: Capaian Kinerja, 2020

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukan bahwa capaian kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi periode bulan september – november 2020 yaitu masih belum mencapai target 100. Capaian kinerja pegawai yang belum maksimal bisa disebabkan oleh setiap tugas yang dilakukan belum sempurna dikerjakan, tingkat penggunaan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi belum maksimal, tingkat kemandirian dari setiap pegawai belum maksimal, dan ketepatan waktu yang belum maksimal.

Kesempurnaan tugas menjadi suatu hal yang harus dicapai oleh setiap pegawai dalam menjalankan setiap pekerjaannya. Kesempurnaan tugas tentunya harus memperhatikan ketepatan waktu dalam bekerja, seperti melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur, kehadiran yang harus diperhatikan, dan target kerja yang selalu dicapai sesuai dengan planning kerja yang ada. Tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang dilakukan oleh setiap pegawai harus tepat sasaran guna kepentingan setiap aktivitas kerja yang sedang dilakukan. Tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang kurang maksimal dilakukan, akan sangat berdampak kepada kelancaran proses pekerjaan dan tentunya hasil kinerja yang dihasilkan akan kurang maksimal tidak sesuai dengan yang ditargetkan.

Pegawai harus memiliki tingkat kemandirian yang baik dalam menjalankan setiap pekerjaan, tidak bergantung terus menerus kepada atasan untuk selalu membimbing dalam teknis kerjanya. Kemandirian yang kurang maksimal dimiliki oleh setiap pegawai akan juga berpengaruh kepada tingkat capaian kinerja yang tidak sesuai dengan target yang sudah ditentukan. Hal seperti ini sudah seharusnya tidak terjadi guna memberikan hasil capaian kinerja yang maksimal sesuai dengan target kerja. Ketepatan waktu yang kurang maksimal diperhatikan oleh setiap pegawai akan berdampak pada target kerja yang tidak akan tercapai dengan maksimal, hal tersebut tentunya akan mempengaruhi capaian kinerja yang kurang maksimal.

Capaian kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang yang belum mencapai target, dapat dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja. Motivasi kerja pada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang secara menyeluruh belum sepenuhnya maksimal. Motivasi kerja yang belum maksimal bisa disebabkan oleh balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan, kondisi kerja, fasilitas, prestasi kerja pegawai, pengakuan langsung dari atasannya, dan pekerjaan itu sendiri. Kurang maksimalnya prestasi kerja yang didapat oleh pegawai dapat menyebabkan target capaian kinerja akan tidak tercapai dengan baik, tentunya hal seperti ini harus diantisipasi agar setiap pegawai

memiliki prestasi kerja yang baik dan dampaknya akan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Prestasi kerja akan menjadi motivasi bagi pegawai agar melakukan setiap pekerjaan secara maksimal. Apabila prestasi kerja pegawai yang kurang maksimal, tentunya setiap pegawai akan tidak mendapatkan motivasi kerja guna meningkatkan kualitas kerjanya dari pegawai lainnya. Selain prestasi kerja yang dapat menjadi motivasi bagi pegawai, pengakuan dari atasan juga akan menjadi salah satu motivasi kerja bagi para pegawai yang akan memicu semangat kerja. Pengakuan dari atasan tidak semuanya terjadi pada setiap bagian kerja, hal tersebut seharusnya dilakukan oleh atasan guna membangun rasa semangat kerja dan rasa ingin terus meningkatkan kualitas kerja guna terus memberikan hasil capaian kerja yang baik dan maksimal.

Motivasi kerja sangat diperlukan oleh setiap individu pegawai guna terus membangun rasa semangat bekerja dan rasa tidak puas terhadap setiap capaian kinerja. Pegawai yang terus termotivasi dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya, akan terus meningkatkan kualitas kerjanya guna memberikan kinerja yang baik dan maksimal sesuai dengan target dan prosedur yang ada. Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sanjaya, 2015) menyebutkan bahwa “Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta”.

Selain motivasi kerja yang merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Berikut ini adalah data absensi pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang pada periode bulan september – november 2020:

**Tabel 1. 2**  
**Absensi Pegawai Periode Bulan September – November 2020**

| NO | KEHADIRAN     |             |              |
|----|---------------|-------------|--------------|
|    | SEPTEMBER (%) | OKTOBER (%) | NOVEMBER (%) |
| 1  | 95,15         | 97,7        | 97,7         |
| 2  | 99,03         | 98,91       | 100          |

**Tabel 1.2 Lanjutan**  
**Absensi Pegawai Periode Bulan September – November 2020**

| NO | KEHADIRAN     |             |              |
|----|---------------|-------------|--------------|
|    | SEPTEMBER (%) | OKTOBER (%) | NOVEMBER (%) |
| 3  | 99,94         | 100         | 100          |
| 4  | 100           | 100         | 98,91        |
| 5  | 100           | 99,81       | 100,39       |
| 6  | 99,73         | 99,53       | 100          |
| 7  | 85,76         | 99,77       | 99,77        |
| 8  | 100           | 100,39      | 99,53        |
| 9  | 102,49        | 101,75      | 99,79        |
| 10 | 100           | 100         | 100          |
| 11 | 99,05         | 100         | 100          |
| 12 | 100           | 100         | 99,8         |
| 13 | 100           | 100         | 100          |
| 14 | 100           | 100         | 100          |
| 15 | 99,86         | 99,77       | 99,93        |
| 16 | 99,86         | 99,93       | 99,81        |
| 17 | 99,94         | 99,8        | 99,77        |
| 18 | 100           | 100         | 101,75       |
| 19 | 99,53         | 99,79       | 100          |
| 20 | 100,14        | 99,4        | 99,4         |
| 21 | 100           | 100         | 99,99        |
| 22 | 99,98         | 99,3        | 99,77        |
| 23 | 100           | 99,99       | 100          |
| 24 | 99,93         | 99,99       | 99,77        |
| 25 | 99,1          | 99,77       | 100          |
| 26 | 100           | 100         | 99,99        |
| 27 | 100           | 100         | 100          |
| 28 | 99,92         | 99,84       | 99,3         |
| 29 | 100           | 100         | 99,84        |
| 30 | 99,92         | 99,84       | 100          |
| 31 | 99,93         | 99,2        | 99,84        |
| 32 | 97,23         | 97,59       | 99,2         |
| 33 | 100           | 100         | 100          |
| 34 | 93,78         | 97,91       | 97,59        |
| 35 | 90,53         | 103,17      | 100          |
| 36 | 100           | 100         | 103,17       |
| 37 | 99,1          | 99,77       | 97,91        |
| 38 | 99,9          | 99,55       | 97,95        |
| 39 | 100           | 99,84       | 100          |
| 40 | 99,64         | 99,21       | 100          |

**Tabel 1.2 Lanjutan**  
**Absensi Pegawai Periode Bulan September – November 2020**

| NO | KEHADIRAN     |             |              |
|----|---------------|-------------|--------------|
|    | SEPTEMBER (%) | OKTOBER (%) | NOVEMBER (%) |
| 41 | 98,74         | 97,14       | 99,21        |
| 42 | 99,96         | 100         | 99,84        |
| 43 | 98,51         | 95,94       | 97,14        |
| 44 | 99,98         | 99,98       | 99,98        |
| 45 | 99,7          | 99,54       | 99,55        |
| 46 | 95,32         | 92,14       | 92,14        |
| 47 | 95,19         | 97,95       | 99,93        |
| 48 | 99,69         | 99,93       | 99,54        |
| 49 | 99,7          | 99,99       | 99,99        |
| 50 | 100           | 100         | 95,94        |
| 51 | 98,43         | 97,81       | 99,81        |
| 52 | 100           | 100         | 100          |
| 53 | 99,73         | 99,79       | 100          |
| 54 | 99,05         | 99,81       | 97,81        |
| 55 | 100           | 100         | 99,79        |

Sumber: Absensi Pegawai, 2020

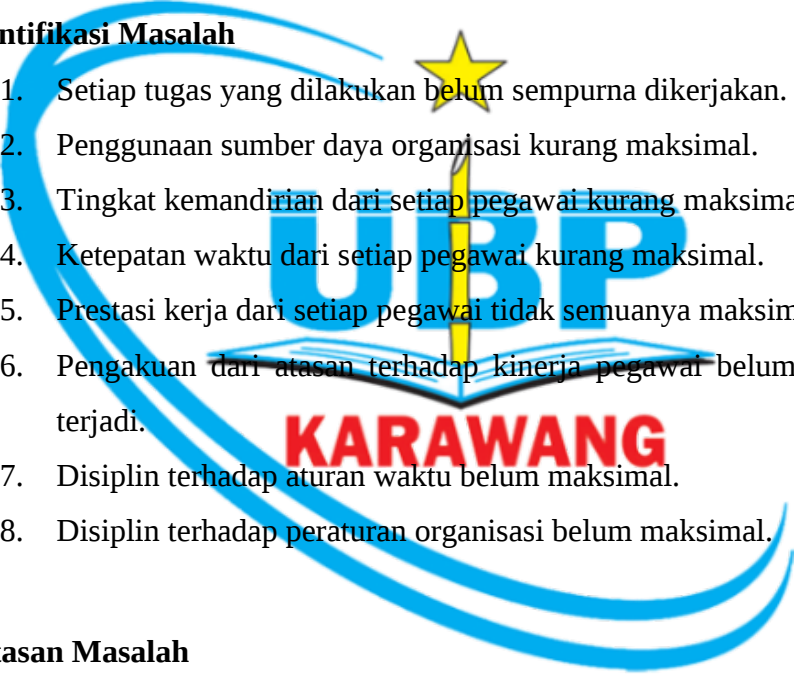
Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa absensi pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang pada periode bulan september – oktober 2020 masih terdapat yang tingkat absensinya kurang maksimal. Kurang maksimalnya tingkat absensi pegawai bisa disebabkan oleh kurang disiplin terhadap aturan waktu dan kurang disiplin terhadap peraturan organisasi. Kurang maksimalnya absensi pegawai berarti kurang disiplin terhadap waktu. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang tentunya sudah memiliki aturan waktu kerja untuk diikuti oleh setiap pegawainya. Melihat data absensi masih banyak yang belum mencapai target, artinya pegawai kurang disiplin terhadap aturan waktu yang ada.

Kurangnya disiplin pegawai terhadap aturan waktu sama halnya dengan tidak taat terhadap peraturan organisasi. Kurangnya disiplin kerja yang dialami oleh pegawai akan berdampak besar terhadap capaian kinerja yang dilakukannya. Disiplin kerja yang kurang maksimal dilakukan, maka hasil capaian kerjanya akan kurang maksimal, hal tersebut tentunya tidak

boleh terjadi pada pegawai karena akan berdampak pada realisasi program kerja yang tidak maksimal *output* nya. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Widayaningtyas, 2016) menunjukkan bahwa “Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang”.

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka perlu adanya penelitian terhadap permasalahan yang terjadi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang”**.

### 1.2 Identifikasi Masalah

- 
1. Setiap tugas yang dilakukan belum sempurna dikerjakan.
  2. Penggunaan sumber daya organisasi kurang maksimal.
  3. Tingkat kemandirian dari setiap pegawai kurang maksimal.
  4. Ketepatan waktu dari setiap pegawai kurang maksimal.
  5. Prestasi kerja dari setiap pegawai tidak semuanya maksimal.
  6. Pengakuan dari atasan terhadap kinerja pegawai belum menyeluruh terjadi.
  7. Disiplin terhadap aturan waktu belum maksimal.
  8. Disiplin terhadap peraturan organisasi belum maksimal.

### 1.3 Batasan Masalah

Agar masalah dalam penelitian ini lebih fokus dan tidak menyimpang dari apa yang akan diteliti, maka batasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bidang kajian dalam penelitian ini adalah bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Kajian penelitian ini tentang Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai.
3. Unit analisis yang digunakan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.

4. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif.
5. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*).

#### 1.4 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari latar belakang diatas yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang?
2. Bagaimana disiplin kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang?
3. Bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang?
4. Bagaimana hubungan antara motivasi kerja pegawai dengan disiplin kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang?
6. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang?
7. Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang?

#### 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penulis menentukan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara motivasi kerja pegawai dengan disiplin kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam informasi maupun ilmu pengetahuan. Secara umum terdapat dua hal utama manfaat penelitian, diantaranya:

##### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan menjadi sarana untuk pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

##### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang agar lebih memaksimalkan motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.