

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi pemerintah tidak hanya dituntut untuk menjalankan tugas administratif, tetapi juga harus mampu merespon tantangan yang semakin kompleks dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Setiap sistem dan kebijakan, faktor manusia tetap menjadi penentu utama keberhasilan. Sumber daya manusia (SDM) bukan sekadar aparatur, melainkan individu-individu yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan dedikasi yang menentukan arah perubahan. Manajemen SDM di instansi pemerintah tidak lagi sekadar urusan administratif, tetapi juga merupakan upaya strategis untuk membangun dan mengembangkan potensi setiap aparatur (Loliyana, 2021). Temuan studi Kementerian PANRB tahun 2023 menunjukkan bahwa instansi yang serius mengelola SDM secara strategis terbukti memiliki kinerja lebih baik dan memberikan kepuasan lebih tinggi bagi masyarakat. Keberhasilan sebuah instansi pada akhirnya bergantung pada kemampuan untuk menghargai, mengembangkan, dan memberdayakan sumber daya manusianya.

Setiap organisasi atau instansi tentunya menginginkan pegawai bekerja dengan kualitas yang baik dalam menunjang setiap program yang dirancang. Sumber daya manusia saat ini secara progresif mengambil bagian utama dalam pencapaian suatu perusahaan. Banyak perusahaan memahami bahwa komponen manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan, mereka membuat

tujuan, teknik, kemajuan, dan mencapai tujuan yang efektif. Sumber daya manusia dapat dikatakan efektif jika mampu meningkatkan kinerja mereka di dalam perusahaan. Oleh karena itu penting bagi setiap individu untuk terus meningkatkan semangat dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi.

Salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran strategis khususnya dalam pengelolaan ketenagakerjaan adalah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng. Kualitas dan kapasitas SDM aparatur di lingkungan Dinas Tenaga Kerja sangat menentukan keberhasilan program-program pemerintah daerah, baik dalam pemberdayaan tenaga kerja, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, perlindungan pekerja, maupun dalam pengembangan kompetensi dan penciptaan lapangan kerja yang berkelanjutan. Sebagaimana dinyatakan oleh Wedadjati & Helmi (2022) optimalisasi sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, berkualitas, dan produktif diperlukan untuk mendukung dan memastikan tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi secara sempurna.

Dalam praktiknya, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng memiliki tugas utama dalam mengawasi, mengembangkan, serta mengimplementasikan kebijakan ketenagakerjaan yang sejalan dengan kebijakan nasional maupun kebutuhan lokal. Peran ini mencakup berbagai aspek, mulai dari penyediaan layanan ketenagakerjaan, pelatihan dan peningkatan keterampilan tenaga kerja, hingga perlindungan hak-hak pekerja di Kabupaten Buleleng. Untuk menjalankan tugasnya, dinas ini terbagi dalam beberapa bidang yang memiliki fokus kerja berbeda namun saling bersinergi, yakni: Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, serta Bidang Transmigrasi,

yang didukung oleh fungsi Sekretariat sebagai pengelola administrasi dan koordinasi antar bidang. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng menjabarkan arah kebijakan berdasarkan visi Pemerintah Kabupaten Buleleng, yaitu: *“Buleleng Kerta Raharja Mengantarkan Bali Dwipa Jaya berlandaskan Tri Hita Karana”*, yang bermakna mewujudkan kesejahteraan masyarakat melalui keharmonisan hubungan manusia dengan Tuhan, sesama, dan lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng (2025). Untuk mewujudkan visi tersebut, sejumlah misi dijalankan, antara lain: meningkatkan kualitas SDM yang unggul dan kompetitif, mendorong pertumbuhan ekonomi yang adil dan berkelanjutan, memperkuat infrastruktur, mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan akuntabel, serta menjaga kelestarian lingkungan dan ketahanan daerah terhadap bencana.

Seiring dengan perkembangan zaman dan tantangan globalisasi, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng juga dihadapkan pada kompleksitas tantangan seperti pengangguran struktural, ketidaksesuaian keterampilan dengan kebutuhan pasar (*skill mismatch*), peningkatan ekspektasi masyarakat terhadap layanan ketenagakerjaan, serta tuntutan terhadap digitalisasi layanan publik. Oleh karena itu, SDM yang dimiliki tidak hanya dituntut untuk memiliki kompetensi teknis yang memadai, tetapi juga harus memiliki kemampuan manajerial, etos kerja, integritas, serta semangat pelayanan yang tinggi.

Kinerja aparatur yang unggul dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut menjadi cerminan kualitas tata kelola ketenagakerjaan di daerah. Dengan peran dan tanggung jawab yang luas, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng menjadi pilar utama dalam mendukung pembangunan ketenagakerjaan yang inklusif dan

berkelanjutan. Upaya ini tidak hanya berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat, tetapi juga mendorong pertumbuhan ekonomi daerah secara keseluruhan. Instansi ini bertanggung jawab dalam mengelola tenaga kerja, menyediakan pelatihan keterampilan bagi masyarakat, serta memastikan kesejahteraan tenaga kerja di wilayah tersebut. Dalam menjalankan tugasnya, Dinas Tenaga Kerja menghadapi berbagai tantangan, baik dari internal organisasi maupun lingkungan eksternal. Tantangan tersebut meliputi efektivitas pelayanan publik, keterbatasan sumber daya, serta perubahan kebijakan yang terus berkembang. Untuk mengatasi tantangan tersebut salah satu poin utama adalah kinerja pegawai yang optimal.

Kinerja pegawai yang dimaksud disini adalah tingkat pencapaian kerja seorang pegawai ditentukan oleh seberapa besar hasil kerjanya mampu memenuhi sasaran yang telah ditetapkan dalam periode tertentu, yang diukur melalui perbandingan antara hasil nyata dengan standar kualitas dan kuantitas yang berlaku. Menurut Prasetyo & Marina (2021), kinerja pegawai merupakan kualitas dan jumlah hasil kerja yang sudah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Khaeruman (2021) menegaskan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Adapun indikator pengukuran dari kinerja pegawai sebagaimana dikemukakan oleh Silaen *et al* (2021) ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu : kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas, dan komitmen. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas dan ketersediaan sumber daya

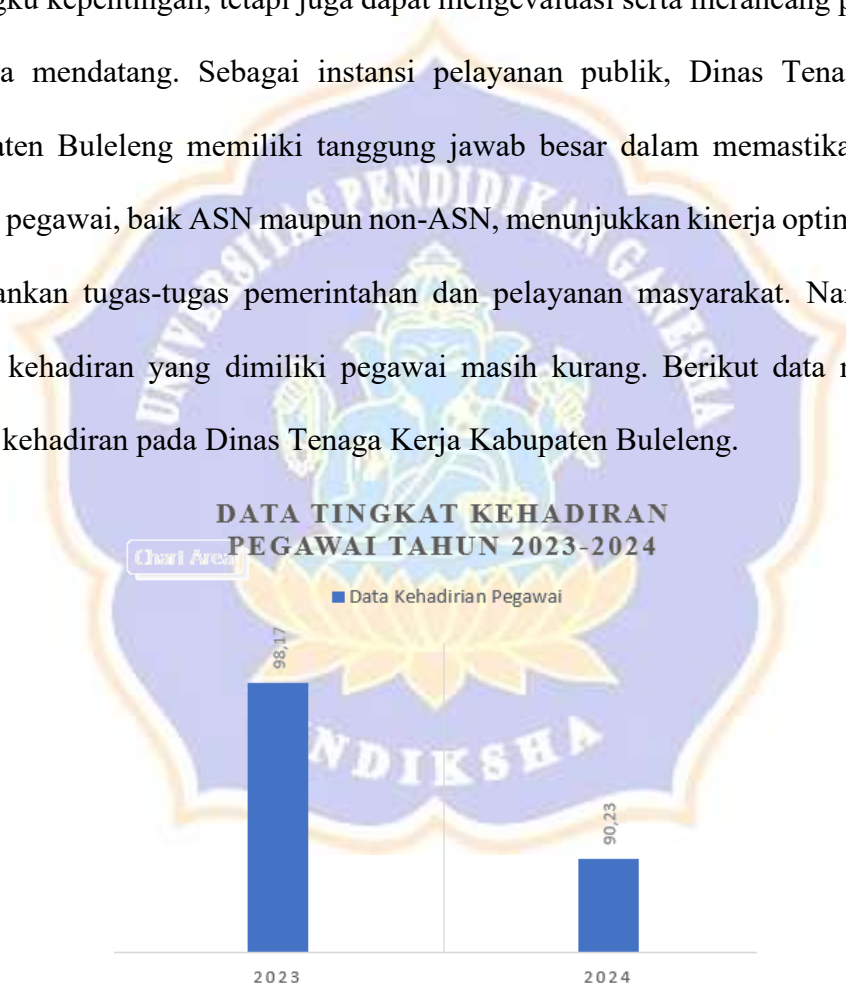
manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu, pengelolaan pegawai secara optimal menjadi aspek krusial dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

Berikut ini disajikan data Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng dari tahun 2022 hingga 2024 sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan ini merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban instansi pemerintah kepada publik atas pencapaian kinerja yang telah direncanakan dan dilaksanakan.

Berdasarkan data, nilai akuntabilitas kinerja pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng menunjukkan capaian yang cukup baik selama tiga tahun terakhir. Pada tahun 2022, nilai akuntabilitas kinerja mencapai 66,75 dan mengalami peningkatan pada tahun 2023 menjadi 67,25. Peningkatan ini mencerminkan adanya komitmen kuat dari pimpinan dan seluruh pegawai dalam meningkatkan tata kelola pemerintahan, khususnya dalam hal transparansi, efektivitas program, dan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas. Hal ini juga menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja telah menjalankan fungsinya dengan baik dalam melayani masyarakat, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan, pelatihan, dan penempatan tenaga kerja. Meskipun pada tahun 2024 terjadi sedikit penurunan menjadi 64,15, secara keseluruhan nilai akuntabilitas kinerja masih berada dalam kategori yang baik dan dapat dipertanggungjawabkan. Penurunan ini bisa menjadi sinyal awal adanya tantangan atau hambatan internal yang perlu segera diidentifikasi dan ditindaklanjuti, seperti fluktuasi dalam kedisiplinan pegawai, perubahan iklim kerja, maupun tingkat motivasi yang menurun akibat dinamika

organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa nilai akuntabilitas kinerja di Dinas Tenaga Kerja ini belum cukup baik karena adanya penurunan dari tahun 2023-2024.

Laporan akuntabilitas kinerja sendiri memiliki peran yang sangat penting bagi instansi pemerintah, termasuk Dinas Tenaga Kerja, karena menjadi alat ukur sejauh mana organisasi mampu mencapai tujuan strategisnya. Melalui laporan ini, instansi tidak hanya memberikan gambaran capaian kinerja kepada publik dan pemangku kepentingan, tetapi juga dapat mengevaluasi serta merancang perbaikan di masa mendatang. Sebagai instansi pelayanan publik, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan bahwa seluruh pegawai, baik ASN maupun non-ASN, menunjukkan kinerja optimal dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan dan pelayanan masyarakat. Namun dari tingkat kehadiran yang dimiliki pegawai masih kurang. Berikut data mengenai tingkat kehadiran pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng.



Gambar 1.1
Data Tingkat Kehadiran Pegawai Tahun 2023-2024
(Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng)

Salah satu indikator penting kinerja pegawai adalah ketepatan waktu yang dapat dicerminkan pada tingkat kehadiran atau absensi. Tingkat kehadiran yang konsisten merupakan cerminan dari disiplin yang baik, lingkungan kerja yang

mendukung, serta motivasi yang tinggi. Berdasarkan Gambar 1.2 mengenai presentase data absensi pegawai ASN dan non-ASN di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng yang tercatat selama dua tahun terakhir (2023–2024), terlihat adanya fluktuasi yang signifikan dalam tingkat kehadiran, meskipun sebagian besar unit menunjukkan tingkat kehadiran yang cukup tinggi, terdapat fluktuasi pada beberapa bulan tertentu. Pada tahun 2023 terdapat penurunan absensi dari 98% menjadi 90% di tahun 2024. Sebagian besar mengalami peningkatan atau stabilitas dalam tingkat absensi, dari 89% menjadi 94% dan tetap stabil di angka 100%, namun konsistensi ini masih perlu dianalisis lebih dalam. Ketidakhadiran pegawai secara langsung berpengaruh terhadap efektivitas pelayanan publik, koordinasi antarbagian, serta pencapaian target kerja.

Fluktuasi kehadiran ini menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan, terutama karena absensi yang tidak terkontrol dapat mengganggu kelancaran operasional dinas dan memengaruhi kualitas pelayanan publik yang diberikan. Ketika pegawai tidak hadir tepat waktu atau sering absen, pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan tepat waktu menjadi tertunda, yang pada gilirannya menghambat alur kerja dan memengaruhi penyelesaian tugas-tugas penting lainnya. Ketidakhadiran ini tidak hanya berdampak pada individu yang absen, tetapi juga berpengaruh pada rekan kerja lainnya, yang harus menanggung beban lebih besar untuk menutupi kekosongan tugas yang ditinggalkan. Absensi yang tidak konsisten mencerminkan adanya masalah dalam pemenuhan target dan hasil yang diinginkan. Kinerja pegawai tidak hanya diukur berdasarkan kedisiplinan mereka dalam hadir tepat waktu, tetapi juga seberapa efektif mereka menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku.

Melalui wawancara dengan kepala sub bagian umum dan kepegawaian mengungkapkan bahwa meskipun tingkat kehadiran rata-rata masih berada pada kategori cukup baik, absensi yang fluktuatif pada tahun 2024 menunjukkan perlunya strategi manajemen yang lebih konsisten, seperti monitoring absensi berbasis digital dan pemberian *reward* and *punishment* yang lebih tegas. Menurut beliau, penerapan disiplin bukan hanya soal kehadiran fisik, tetapi juga komitmen pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai target kinerja. Temuan hasil wawancara ini menguatkan data kuantitatif bahwa disiplin, khususnya yang terkait absensi dan ketepatan waktu, menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi akuntabilitas kinerja instansi. Dengan demikian, baik data numerik maupun hasil wawancara menunjukkan adanya hubungan erat antara disiplin, dan capaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Afandi (2021) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan. Pada dasarnya ada banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi sebagaimana yang diungkapkan oleh Khaeruman *et al* (2021). Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut: tingkat absensi, mematuhi aturan instansi, penggunaan waktu secara efektif, dan tanggung jawab. Disiplin yang baik akan membuat pegawai lebih tepat waktu, lebih teratur dalam menyelesaikan tugas, dan mampu mempertahankan kualitas pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sebaliknya, kurangnya disiplin cenderung menyebabkan keterlambatan, absensi yang tidak terkendali, serta menurunnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu. Berdasarkan penelitian oleh Mahfiroh *et al*

(2025) hasilnya menunjukkan bahwa disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi, penelitian Fahmi & Wardani (2023) menyatakan disiplin tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terciptanya kinerja pegawai yang optimal sangatlah penting guna memastikan seluruh upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan daya saing dan kinerja secara keseluruhan dapat tercapai secara penuh. Banyak hal yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, diantaranya disiplin, lingkungan kerja, dan motivasi yang diterapkan di instansi. Lingkungan kerja yang positif memiliki dampak yang mendukung dan dapat meningkatkan kinerja karyawan, baik dari segi fisik maupun sosial. Menurut Afandi (2021) lingkungan kerja mencakup segala hal yang memengaruhi kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas, seperti kenyamanan fasilitas dan kebersihan ruang kerja. Selain itu, Sarip & Mustangin (2023) lingkungan kerja terdiri dari beberapa indikator yaitu: pewarna ruangan, pencahayaan, tata ruang, kesejateraan karyawan, suasana kerja, dan hubungan antar karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat menciptakan atmosfer yang positif, yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif dan memberikan hasil yang berkualitas. Sebaliknya, lingkungan yang tidak mendukung dapat menyebabkan penurunan semangat, stres, dan menurunnya kualitas serta hasil pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng, diperoleh gambaran bahwa kondisi lingkungan kerja di instansi ini secara umum sudah cukup baik, namun masih terdapat beberapa aspek yang memerlukan perbaikan lebih lanjut agar tercipta suasana kerja yang benar-

benar kondusif. Informan menyampaikan bahwa fasilitas kantor sudah memadai, mencakup ruang kerja yang tertata rapi, sarana pendukung seperti komputer, pendingin ruangan, serta akses internet yang relatif stabil. Hal ini tentu memberikan kenyamanan dasar bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari.

Namun, dari sisi hubungan sosial dan komunikasi internal, informan menilai masih perlu ditingkatkan. Beliau mencontohkan bahwa dalam beberapa kesempatan koordinasi lintas bidang, komunikasi antar divisi masih belum berjalan optimal sehingga kadang menimbulkan keterlambatan dalam penyelesaian tugas. “kalau komunikasi antar bagian bisa lebih cepat dan terbuka, pekerjaan pasti lebih mudah diselesaikan,” ungkapnya. Selain itu, faktor kenyamanan fisik di tempat kerja juga dianggap masih perlu perhatian. Meskipun sebagian besar ruangan telah dilengkapi fasilitas standar, beberapa pegawai menilai ruang kerja masih kurang nyaman dan fungsional, antara lain kursi dan meja yang belum seragam, pencahayaan yang kurang optimal di beberapa area, serta ruang arsip yang relatif sempit sehingga mengurangi efisiensi kerja. Dalam wawancara tersebut, informan juga menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung akan sangat berpengaruh pada kinerja pegawai. Lingkungan kerja mempunyai peran yang sangat penting di dalam instansi guna meningkatkan pencapaian kinerja setiap pegawai.

Dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan sehingga instansi memiliki kualitas dan target yang ingin dicapai kedepannya agar dapat mengukur kinerja pegawai tersebut Zandria Alisna & Fernos (2021). Sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang mendukung kinerja bisa menurun, yang pada akhirnya berimplikasi pada kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Hasil ini sejalan dengan penelitian Novarini *et al* (2025) yang

menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Namun, penelitian Patadungan *et al* (2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial memberikan kontribusi negatif pada kinerja pegawai.

Selain disiplin dan lingkungan kerja, motivasi juga memegang peranan penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Ketika pegawai memiliki motivasi yang tinggi, mereka cenderung memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja keras, meningkatkan kualitas tugas yang diselesaikan, dan menjaga konsistensi dalam kehadiran. Menurut Hasibuan (2021) motivasi merupakan suatu permasalahan bagaimana cara mendorong semangat kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk melakukan mewujudkan tujuan visi dan misi perusahaan. M. Siregar & Faddilla (2023) menyatakan beberapa indikator motivasi, meliputi : orientasi pencapaian, pengakuan dan *reward*, tanggung jawab dan otonomi, dan pengembangan karir. Motivasi ini bisa berasal dari berbagai sumber, seperti penghargaan atas kinerja yang baik, insentif yang menarik, peluang pengembangan karir, serta hubungan interpersonal yang baik dengan rekan kerja dan atasan. Namun, ketika motivasi pegawai menurun, seringkali hal ini berujung pada rendahnya disiplin dan absensi yang tinggi. Kondisi ini dapat disebabkan oleh beragam faktor, termasuk kejenuhan dalam pekerjaan, kurangnya penghargaan atas hasil kerja, atau bahkan ketidakpuasan terhadap kebijakan yang diterapkan oleh atasan. Sehingga dalam hal ini motivasi diharapkan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kerjasama pegawai yang ada di lingkungan organisasi tersebut, maka sangat diperlukan kebersamaan

dan kekompakan hubungan antara mereka yaitu pimpinan dan yang dipimpin serta antar sesama pegawai, perlunya disiplin yang tinggi, kemampuan kerja yang tinggi, yang didukung oleh motivasi yang tinggi oleh setiap pegawai serta ditunjang dengan adanya motivasi yang dibentuk oleh kemampuan kerja yang baik oleh pimpinan organisasi tersebut, maka akan tercipta semangat dan semangat kerja yang tinggi yang pada akhirnya menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula Rahmawati & Epi Parel (2023). Berdasarkan temuan yang dilakukan oleh Novarini *et al* (2025) membuktikan bahwasannya motivasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi, hasil berbeda ditunjukkan oleh Iraratu *et al* (2024) menyatakan motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan serta adanya *research gap* dari penelitian terdahulu mengenai kinerja pegawai, peneliti ingin mengetahui sejauh mana pengaruh kualitas pelayanan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintahan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan judul **“Pengaruh disiplin, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yaitu sebagai berikut:

- 1) Kinerja Instansi Pemerintah yang tercermin melalui Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng belum menunjukkan hasil yang optimal, bahkan mengalami penurunan dari tahun 2023 ke 2024. Kondisi ini mengindikasikan adanya faktor-faktor yang

memengaruhi kinerja pegawai yang belum terkelola secara maksimal, sehingga diperlukan penelitian untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor tersebut.

- 2) Penurunan kinerja dan fluktuasi kehadiran pegawai berdampak pada efektivitas pelayanan publik, koordinasi antarbagian, serta pencapaian target kerja di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng.
- 3) Banyak faktor yang diduga memengaruhi kinerja pegawai, di antaranya disiplin, lingkungan kerja, dan motivasi, baik dari aspek internal organisasi maupun eksternal.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini perlu memiliki batasan ruang lingkup yang jelas agar fokus pembahasan tetap terarah dan tidak melebar ke aspek-aspek lain di luar tujuan utama penelitian. Batasan ini disusun untuk memastikan bahwa analisis yang dilakukan benar-benar mendalam dan relevan dengan permasalahan aktual yang terjadi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng.

- 1) Penelitian ini secara khusus membatasi kajian pada isu penurunan dan fluktuasi kinerja pegawai di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng selama periode 2022–2024. Penurunan kinerja ini tercermin dari data akuntabilitas kinerja dan tingkat kehadiran pegawai yang tidak konsisten, sebagaimana tercatat dalam laporan LAKIP dan data absensi instansi. Permasalahan utama yang diangkat adalah bagaimana disiplin, lingkungan kerja, dan motivasi memengaruhi kinerja pegawai.
- 2) Variabel yang dikaji dalam penelitian ini meliputi disiplin, lingkungan kerja, dan

motivasi sebagai variabel independen, serta kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Disiplin diukur melalui indikator kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab pegawai. Lingkungan kerja dianalisis dari aspek fisik, hubungan sosial antarpegawai, serta kelancaran komunikasi di tempat kerja. Sementara itu, motivasi diamati dari semangat, antusiasme, dan dorongan internal maupun eksternal pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja pegawai diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen kerja.

- 3) Penelitian ini hanya dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng, sehingga seluruh data, fenomena, dan temuan yang dianalisis terbatas pada konteks organisasi tersebut. Hasil penelitian tidak dimaksudkan untuk digeneralisasi ke instansi lain di luar Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng, meskipun dapat menjadi referensi untuk penelitian lanjutan di lingkungan organisasi pemerintah serupa.
- 4) Teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini dibatasi pada teori-teori yang relevan dengan disiplin, lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja pegawai. Literatur yang dikaji meliputi hasil-hasil penelitian terdahulu baik yang mendukung maupun yang menunjukkan ketidakkonsistenan pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga menyoroti adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris baru yang relevan dengan kondisi aktual di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng.

Dengan batasan ruang lingkup ini, penelitian diharapkan dapat memberikan

gambaran yang jelas dan mendalam mengenai pengaruh disiplin, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengambilan kebijakan dan strategi peningkatan kinerja pegawai, serta memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan daerah.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan tersebut maka penulis mengajukan rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng?
- 3) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng?
- 4) Apakah disiplin, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah untuk menemukan teori teruji mengenai pengaruh sebagai berikut:

- 1) Untuk menguji pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng.
- 2) Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng.

- 3) Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng.
- 4) Untuk menguji pengaruh disiplin, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dua manfaat yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis. Secara rinci kedua manfaat tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan gagasan atau referensi dan pendalaman pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai hal-hal yang berkaitan dengan disiplin, lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja pegawai.

2) Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran, ide atau gagasan sekaligus digunakan sebagai referensi atau rujukan kepada penelitian selanjutnya serta menjadi bahan pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen.