

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia sangat penting bagi suatu organisasi atau lembaga. Oleh karena itu, kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja dan motivasi sumber daya manusia diperlukan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang produktif dan berkualitas. Mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi berdasarkan usia, jenis kelamin, pikiran, perasaan, keinginan, dan latar belakang pendidikan mereka.

Dalam mencapai kinerja dan disiplin yang baik, peran sumber daya manusia ini sangat penting untuk menentukan apakah suatu usaha berhasil atau tidak, yang ditentukan oleh perilaku pegawai. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh instansi adalah disiplin kerja pegawainya. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa ketika seorang pegawai disiplin, taat, cerdas, handal, dan rajin, mereka akan berdampak positif pada pekerjaan yang diberikan instansi kepada mereka. Sebaliknya, jika instansi tidak memperhatikan disiplin kerja pegawainya, maka hasilnya akan buruk, dan bahkan kedisiplinan kerja mereka akan berkurang.

Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan pertumbuhan organisasi, terutama untuk pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara kelompok ataupun perorangan. Disamping itu, disiplin kerja bermanfaat mendidik pegawai untuk menaati prosedur norma tata tertib maupun kebijakan yang ada.

Menurut Agustini (2019) Disiplin kerja adalah sikap untuk mematuhi aturan dan norma perusahaan untuk membantu karyawan mencapai tujuan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati segala peraturan dan norma-norma sosial yang diterapkan oleh perusahaan serta harus ditaati oleh seluruh pegawai yang bekerja. Hasibuan (2017).

Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi yang beralamat di Jl. RE. Martadinata KM.6 Kertawangunan, Kec. Sindangagung, Kabupaten Kuningan merupakan perangkat daerah yang mempunyai tugas pokok membantu bupati melaksanakan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah dibidang tenaga kerja dan transmigrasi. Instansi ini bergerak di bidang jasa yakni pelaksanaan pengelolaan penempatan tenaga kerja dan pengelolaan transmigrasi atau disebut juga dengan pelatihan kerja. dinas tenaga kerja mempunyai tugas membantu gubernur atau bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang transmigrasi yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah provinsi.

Selain itu, sesuai dengan misinya Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan mampu meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja melalui pelatihan, meningkatkan fasilitasi penempatan dan perluasan kesempatan kerja, meningkatkan perlindungan tenaga kerja melalui pembinaan hubungan industrial dan syarat kerja serta pembinaan jaminan sosial dan kesejahteraan tenaga kerja dan meningkatkan kesiapan calon transmigrasi dan pemberdayaan kawasan transmigrasi lokal. Para PNS Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi diupayakan untuk bisa mempunyai disiplin kerja dalam bekerja yang baik, terutama ketika mengemban tugas serta kewenangan yang dibebankan oleh organisasi dalam melaksanakan tanggung jawabnya karena disiplin kerja ini akan memudahkan organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan serta dapat memberikan citra baik bagi PNS maupun Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi itu sendiri, untuk tetap memberikan yang terbaik bagi masyarakat luas.

Tabel 1.1

Tabel Hasil Prasurvey Disiplin Kerja

Pernyataan	Jawaban Responden		Persentase Jawaban	
	YA	Tidak	Ya	Tidak
Apakah absensi mempengaruhi kedisiplinan kerja anda	27	13	67,5%	32,5%
Apakah anda melaksanakan pekerjaan dengan penuh perhitungan	36	4	90%	10%
Apakah anda membuat laporan kerja untuk evaluasi kedisiplinan	39	1	97,5%	2,5%
Apakah anda mematuhi aturan kerja yang ada	37	3	92,5%	7,5%
Apakah anda selalu menghargai rekan kerja anda	38	2	95%	5%

Sumber : Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan data pada tabel 1.1, sebanyak 67,5% responden menyatakan bahwa absensi mempengaruhi kedisiplinan kerja mereka, sementara 32,5% tidak setuju. Mengenai pelaksanaan pekerjaan dengan penuh perhitungan, 90% responden mengaku melakukannya, sedangkan 10% tidak. Sebanyak 97,5% responden menyatakan bahwa mereka membuat laporan kerja untuk evaluasi kedisiplinan, sementara hanya 2,5% yang tidak melakukannya. Kepatuhan terhadap aturan kerja menunjukkan hasil yang sangat positif, di mana 92,5% responden mengaku mematuhi aturan yang ada, sementara 7,5% tidak. Terakhir, 95% responden menyatakan bahwa mereka selalu menghargai rekan kerja, dengan hanya 5% yang tidak melakukannya.

Pengamatan yang telah dilakukan pada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kab. Kuningan banyak permasalahan tentang disiplin kerja. Hal ini terlihat banyak pegawai negeri sipil (PNS) yang belum bisa datang tepat waktu sesuai jam kerja, bahkan ada pegawai yang masuk kerja hanya mengisi absensi kehadiran saja setelah itu pulang lagi dengan alasan ada acara yang tidak dapat ditinggalkan. Untuk itu dengan banyaknya tingkat absensi ketidakhadiran dari pegawai yang tidak teratur membuat tingkat disiplin kerja di instansi tersebut bermasalah.

Maka survey yang telah dilakukan ditemukan bahwa tingkat disiplin kerja yang dimiliki pegawai negeri sipil pada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan terbilang tinggi, seperti halnya masih ada pegawai negeri sipil yang tidak mengikuti aturan bahkan ada pegawai yang tidak masuk kerja tanpa adanya keterangan atau terbilang absensi ketidakhadirannya (Alfa), bukan hanya sekali pegawai negeri sipil (PNS) di instansi tersebut melakukan itu, akan tetapi berkali-kali setiap satu orang pegawai negeri sipil (PNS) tanpa adanya keterangan 3-11 hari dalam sebulan. Berdasarkan data dan informasi dari subag umum diketahui bahwa tingkat disiplin kerja bermasalah dapat dilihat dari data Rekap Absensi Ketidakhadiran PNS (PNS) pada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan pada tahun 2022-2023 terdapat masalah, untuk itu dapat dilihat dari tabel 1.1 dan 1.2 di bawah ini:

Berdasarkan Pengolahan Data Rekapitulasi Absensi Ketidakhadiran dari tabel 1.1 dan 1.2 dibawah ini menggunakan rumus menurut Hasibuan (2017) ketidakhadiran atau tingkat absensi pegawai dalam bekerja dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Absensi = \frac{\text{Jumlah Absensi per bulan}}{\text{Jumlah Hari Kerja Per bulan}} \times 100\%$$

Sumber: (Hasibuan, 2017)

Tabel 1.2

Data Rekapitulasi Absensi Ketidakhadiran PNS Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan Periode Tahun 2022

NO	Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	JP X HK	Ketidakhadiran				Jumlah Absensi (KH)	%
					Dinas Luar	Sakit	Cuti	Alpha		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Januari	40	21	840	5	4	3	4	16	1,9%
2	Februari	40	20	800	10	2	4	3	19	2,4%
3	Maret	40	21	840	20	0	9	3	32	3,8%
4	April	40	14	560	16	0	3	2	21	3,8%
5	Mei	40	21	840	15	2	10	4	31	3,7%
6	Juni	40	17	680	22	0	0	1	23	3,4%
7	Juli	40	20	800	26	0	5	2	33	4,1%
8	Agustus	40	22	880	30	2	3	4	39	4,4%
9	September	40	20	800	35	3	19	5	62	7,8%
10	Oktober	40	22	880	39	3	32	4	78	8,9%
11	November	40	22	880	45	3	2	3	53	6,0%
12	Desember	40	19	760	50	0	20	10	80	10,5%
Total										60,6%
Rata-Rata										5,1%

(Sumber: Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan, 2022)

Tabel 1.3

Data Rekapitulasi Absensi Ketidakhadiran PNS Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan Periode Tahun 2023

N0	Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	JP X HK	Ketidakhadiran				Jumlah Absensi (KH)	%
					Dinas Luar	Sakit	Cuti	Alpha		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Januari	40	21	840	39	0	3	4	46	5,5%
2	Februari	40	18	720	12	0	4	3	19	2,6%
3	Maret	40	22	880	32	0	0	6	38	4,3%
4	April	40	19	760	14	0	0	12	26	3,4%
5	Mei	40	15	600	24	0	0	2	26	4,3%
6	Juni	40	21	840	37	0	10	0	47	5,6%
7	Juli	40	21	840	30	4	0	3	37	4,4%
8	Agustus	40	22	880	46	2	5	2	55	6,3%
9	September	40	22	880	48	0	9	0	57	6,5%
10	Oktober	40	21	840	57	0	12	0	69	8,2%
11	November	40	22	880	60	0	0	9	69	7,8%
12	Desember	40	22	880	89	0	0	102	191	21,7%
Total										80,7%
Rata-Rata										6,7%

(Sumber: Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan, 2023)

Berdasarkan fenomena data rekapitulasi absensi ketidakhadiran dari kedua tabel diatas dapat dilihat bahwa pada tabel 1.1 periode tahun 2022 presentase ketidakhadiran PNS 5,1% sedangkan pada tabel 1.2 tahun 2023 ketidakhadiran PNS 6,7% presentase tingkat ketidakhadiran disiplin kerja pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Kuningan selama dua tahun dengan presentase tertinggi terjadi pada tahun 2023 menghasilkan 6,7% dan presentase terendah terjadi pada tahun 2022 sebesar 5,1%. Jadi dapat dikatakan bahwasanya tingkat ketidakhadiran PNS dalam dua tahun terakhir yang terbilang cukup tinggi terjadi pada tahun 2023 yang menghasilkan 6,7%.

Menurut Sinambela dalam Azizah (2022) berpendapat bahwa salah satu tolak ukur disiplin kerja adalah frekuensi kehadiran. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat ketidakhadiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi, sedangkan sebaliknya apabila tingkat ketidakhadirannya tinggi maka pegawai tersebut memiliki disiplin kerja yang rendah. Dari pernyataan diatas pun di dukung oleh penelitian menurut Flippo dalam Wiratama et al. (2022) yang menyatakan apabila presentase tingkat absensi berkisar diangka 0-2% masih dinyatakan baik, sedangkan tingkat absensi 3-10% dinyatakan tinggi, sedangkan tingkat absensi diatas 10% dinyatakan tidak wajar atau dibilang menggambarkan kondisi disiplin kerja yang tidak baik atau dikatakan bermasalah dalam organisasi atau perusahaan. Sedangkan Tingkat absensi PNS pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam dua tahun terbilang tinggi yaitu menghasilkan 6,7%. Sehingga dengan tingkat absensi yang tinggi menunjukkan kurangnya kepatuhan PNS terhadap aturan-aturan organisasi yaitu aturan jumlah hari kerja yang ditetapkan selama 5 hari dalam 1 minggu, tetapi masih banyak pegawai yang tidak bekerja sesuai dengan hari kerja yang ditetapkan sehingga menurunnya tingkat motivasi kerja yang berpengaruh pada disiplin kerja. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa tingkat kehadiran PNS pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Kuningan selalu naik turun setiap bulannya, dikarenakan jumlah absensi ketidakhadiran pegawai pada bulan Januari-Desember tidak selalu beraturan.

Berdasarkan Surat Edaran Nomor 86/2118/BPKSDM tahun 2020 mengatakan bahwa toleransi izin keterlambatan atau tidak masuk kerja yaitu dua kali dalam satu bulan dan PNS dianggap datang terlambat apabila masuk kerja lebih dari 07.30 WIB, maka atas hal ini PNS dituntut untuk memiliki perilaku dan sifat disiplin. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sendiri mempunyai beberapa kebijakan yang menyangkut dengan hukuman atas kesalahan yang dikerjakan oleh para pegawai yaitu berupa teguran lisan bagi para pelanggar yang melakukan pelanggaran ringan, pembinaan, teguran tertulis, pemotongan gaji serta yang melakukan pelanggaran sangat berat akan dilakukan pemberhentian kerja sesuai dengan Peraturan Pemerintah RI Nomor 53 Tahun 2010. Atas adanya ketidakdisiplinan para PNS ini terutama dengan ketidak hadiran dan keterlambatan masuk kerja akan berakibat pada tugas serta tanggung jawab yang diberikan sehingga kurang optimal dalam melaksanakannya, dampak terjadinya ketidakhadiran kerja ini membuat para pegawai yang sering hadir terkena imbasnya juga. Seperti halnya peraturan pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PP 94/2021) dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 86 ayat (4) UU 5/2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi mengenai disiplin PNS. Oleh karena itu pada tanggal 31 Agustus 2021 telah ditetapkan dan diundangkan PP 94/2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. PP 94/2021 dimaksudkan untuk mewujudkan PNS yang berintegritas moral, profesional, dan akuntabel, sehingga dapat dijadikan pedoman dalam menegakan disiplin. Dengan penegakan disiplin dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja serta berintegritas moral menjadi pertimbangan dalam pengembangan karier.

Pada penelitian ini faktor yang digunakan untuk mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu: motivasi kerja, kepemimpinan dan pengawasan berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan oleh Saha'aro Laia & Dewi (2023) menyatakan motivasi, kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan didalam diri seseorang untuk menentukan komitmen dan arah tujuan agar lebih baik dimasa yang akan datang.

Karena dengan adanya motivasi kerja inilah pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam melakukan sebuah pekerjaan sehingga mengakibatkan perkembangan yang positif pada diri pegawai. Seperti halnya yang dikatakan Saha'aro Laia & Dewi (2023) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009) menyebutkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja. Dengan adanya motivasi dalam diri seorang pegawai maka akan ada dorongan untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin. Motivasi kerja yang terjadi di Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi dapat didorong dengan harapan-harapan yang pegawai inginkan terpenuhi, seperti harapan pegawai yaitu perasaan aman dalam bekerja, tunjangan, dan penghargaan dalam pekerjaan yang dilakukan. Hal ini secara tidak langsung dapat mendorong motivasi kerja pegawai. Untuk itu motivasi kerja merupakan suatu sumber kekuatan yang ada pada diri manusia yang dapat dikembangkan juga oleh sejumlah kekuatan eksternal yang ada kaitannya dengan materi maupun non materi yang nantinya dapat mempengaruhi pegawai agar disiplin untuk bekerja. Ketika seseorang memiliki motivasi maka kebutuhan yang diinginkan akan tercapai dalam menetapkan suatu tujuan organisasi. Dikarenakan motivasi kerja ini bersifat dorongan yang berasal dari diri kita sendiri dan untuk memuaskan diri sendiri dalam mengidentifikasi potensi serta mengeksplorasi kemampuan dalam menentukan sebuah tujuan atau pencapaian kerja didalam instansi. Pada dasarnya motivasi yang timbul dari diri sendiri dapat memperoleh sebuah tujuan yang pasti, baik dalam melakukan sebuah pekerjaan ataupun didalam organisasi.

Motivasi sangat mempengaruhi disiplin kerja pegawai, hal ini dapat dikatakan bahwasanya dalam bekerja ataupun melakukan sebuah kegiatan perlu adanya motivasi. Sehingga dengan adanya motivasi pekerjaan yang dilakukan akan lebih terarah dan memperoleh sebuah tujuan.

Faktor selanjutnya yaitu kepemimpinan, kepemimpinan merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi disiplin kerja. Kepemimpinan merupakan

kemampuan atau tindakan seorang atasan untuk mempengaruhi orang lain, sehingga orang tersebut bersedia melakukan apa yang dia inginkan. Seperti halnya menurut Edison & Komariyah (2019) kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mengikuti apa yang diinginkan oleh seorang pemimpin untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Hal ini menandakan bahwa penjelasan para ahli diatas terkait kepemimpinan sangat penting bagi seorang pemimpin untuk meningkatkan kemajuan bagi instansi, Akan tetapi hal yang terjadi bahwa pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan yaitu pimpinan kepala dinas masih kurang bertanggung jawab dalam memimpin para bawahan serta kurang dalam mencontohkan sikap seorang pemimpin yang baik bagi para bawahan. Peran pemimpin yang tidak konsisten dalam kedisiplinannya maka akan berdampak menurunnya suatu kedisiplinan bagi pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Jika pemimpin memiliki sifat yang baik dan bertanggung jawab maka pegawainya akan senang dan mungkin akan merasa nyaman dalam melakukan sebuah pekerjaan dengan sesuai arahan darinya. Karena itu kepemimpinan atasan yang bersifat transformasional inilah yang dapat menginspirasi para pengikutnya atau bawahannya dengan cara-cara tertentu untuk menghasilkan kinerja yang efektif dan sesuai. sehingga dengan begitu kinerja yang baik akan memberikan feedback dan dampak yang positif kepada instansi, karena pimpinan lebih mengutamakan pekerjaan dan mengenyampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi. Oleh karena itu dengan adanya penerapan ini bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya.

Selain Motivasi kerja dan Kepemimpinan, tingkat disiplin kerja pegawai juga dipengaruhi oleh pengawasan. menurut Mardiana & Sri Ernawati (2022) pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi misi organisasi.

Pengawasan juga berperan penting untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai. Dengan adanya pengawasan maka akan membuat PNS menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karena selalu diawasi. Sedangkan diketahui pengawasan yang

dilakukan pimpinan terhadap pegawainya masih terbilang kurang ketat dalam mengarahkan suatu jalannya pekerjaan sehingga banyak pegawai melanggar aturan dan tata tertib perusahaan seperti tidak masuk kerja tanpa adanya keterangan, dan peraturan yang berlaku kurang pengawasan instansi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pengawasannya kurang dilakukan oleh pimpinan dalam pengecekan yang dilakukan kepada bawahannya.

Dapat disimpulkan bahwa hasil observasi terdapat beberapa permasalahan terkait disiplin kerja pegawai (PNS) hal tersebut dipengaruhi oleh kurangnya motivasi kerja yang mendorong agar mentaati peraturan yang berlaku, kurangnya kepemimpinan dalam memberikan contoh kedisiplinan yang baik kepada para pegawainya. Kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh atasan yang membuat PNS bermalasan-malasan dalam melakukan sebuah pekerjaan.

Diantaranya perkembangan motivasi kerja, kepemimpinan, dan pengawasan harus diperhatikan oleh instansi untuk membuat pegawai yang bekerja lebih terarah dan mentaati peraturan yang sudah berlaku di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan.

Penelitian mengenai Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Pengawasan terhadap disiplin kerja ini sebelumnya pernah dilakukan diantaranya bisa dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 1.4
Research Gap

Fenomena	Peneliti (Tahun)	Hasil Penelitian
Motivasi kerja terhadap disiplin kerja	(Saha'aro Laia & Dewi, 2023)	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja
	(Aryani & E. Didik Subiyanto, 2021)	Didalam penelitiannya menghasilkan bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.
Kepemimpinan terhadap disiplin kerja	(Saputri, Indriani Febrika & Wahyuningsih, 2021)	Kepemimpinan yang di terapkan kepala dinas terhadap pegawai yang bekerja di Disdukcapil Kabupaten Cilacap memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
	(Said Muhammad Rizal & Radiman, 2019a)	Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.
Pengawasan terhadap disiplin kerja	(Bangun, 2021)	pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
	(Watimah, 2017)	Pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan tabel *Research Gap* diatas untuk melengkapi latar belakang, peneliti menyertai *Research Gap* dari penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Saha'aro Laia & Dewi (2023), hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Sedangkan menurut Aryani & E. Didik Subiyanto (2021) Hasilnya menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Saputri, Indriani Febrika & Wahyuningsih (2021). Hasilnya menyatakan bahwa Kepemimpinan yang di terapkan kepala dinas terhadap pegawai yang bekerja di Disdukcapil Kabupaten Cilacap memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan Said Muhammad Rizal & Radiman (2019) menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Bangun (2021) Hasilnya menemukan bahwa pengawasan berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Watimah (2017) Hasilnya menemukan bahwa pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan Pada latar belakang atau fenomena yang sudah dijelaskan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai sebuah permasalahan tersebut dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan adanya latar belakang masalah yang telah di uraikan diatas, maka penulis menyajikan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan yang dipersepsikan oleh pegawai di dinas tenaga kerja dan transmigrasi terhadap disiplin kerja pegawai?
3. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan yang dipersepsikan dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, penulis menyajikan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap terhadap disiplin kerja pegawai
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Pengembangan Ilmu Manajemen

Hasil penelitian diharapkan memberikan manfaat tentang ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia mengenai pentingnya pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan pengawasan serta pengaruhnya disiplin kerja.

2. Peneliti Lainnya

Penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan membantu pembelajaran serta acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai bidang atau tema yang sama.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Kegunaan penelitian ini diharapkan bisa menambah dan memperluas wawasan ilmu pengetahuan secara sistematis.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.