

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi yang berkembang pesat saat ini, pelaku ekonomi di Indonesia harus bersaing dengan pihak asing untuk mempertahankan pasar lokal. Tantangan globalisasi ini berdampak pada berbagai aspek kehidupan organisasi, baik pemerintahan maupun perusahaan, yang harus beradaptasi dengan perubahan lingkungan internal dan eksternal. Oleh karena itu, organisasi pemerintahan perlu mewujudkan *Good Governance* demi optimalisasi pelayanan publik dalam bidang pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan, dengan memperhatikan peran kunci sumber daya manusia sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali aktifitas organisasi. Dalam mengelola sumber daya manusia guna meningkatkan daya saing, diperlukan pengembangan pegawai melalui upaya mempersiapkan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan. Hal ini bertujuan agar pegawai dapat memberikan kontribusi produktif dalam pencapaian tujuan organisasi, tetapi tetap memperhatikan kepentingan pribadinya. Cara untuk secara konsisten bersaing adalah dengan meningkatkan kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimilikinya (Pudjiomo & Sahrah, 2019).

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi memiliki kedudukan yang penting pada pelaksanaan proses kerja organisasi dan pencapaian tujuan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Keseluruhan kegiatan yang dijalankan organisasi bergantung kepada SDM yang dimiliki, sehingga baik buruknya sumber daya manusia yang dimiliki organisasi akan menjadi tolak ukur kualitas suatu organisasi tersebut. Tanpa adanya sumber daya manusia, maka sumber daya yang lainnya tidak bisa dimanfaatkan secara maksimal. Menurut Hariandja dalam (Putu et al., 2022) mengungkapkan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi disamping faktor yang lain seperti modal.

Setiap organisasi diharapkan mampu berkompetisi agar dapat tetap bertahan dalam persaingan global yang semakin maju dan berkembang. Manajemen sumber daya manusia ialah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh individu secara maksimal sehingga tercapai suatu tujuan (Flippo, 2017). Namun, masalah sumber daya manusia merupakan tantangan bagi manajemen, karena keberhasilan manajemen sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Dengan kata lain, kelangsungan hidup organisasi bergantung pada kinerja para pegawai instansinya.

Instansi pemerintah harus fokus dalam optimalisasi sumber daya manusia dan manajemen yang efektif. Tujuan pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan instansi pemerintahan. Pegawai memegang peranan strategis sebagai pemikir, perencana, dan pengendali kegiatan instansi, yang bertugas sebagai abdi masyarakat serta bertanggung jawab untuk menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat. Salah satu tantangan yang dihadapi oleh instansi pemerintah ialah menampilkan kinerja yang profesional, mempertahankan etos kerja yang kuat, keunggulan kompetitif, dan menjunjung tinggi etika birokrasi untuk memenuhi aspirasi masyarakat, terutama mengingat keinginan masyarakat akan penyelenggaraan kinerja pelayanan pemerintah yang optimal di tengah kepadatan penduduk yang tinggi.

Dalam pengembangan pegawai hal pertama yang dilihat itu adalah kinerjanya. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Stephen P. Robbins dalam (Triastuti, 2018) Pengelolaan kinerja yang baik akan menghasilkan kualitas kinerja yang tinggi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu

pula sebaliknya. Sehingga perlu memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja.

Lokasi penelitian ini pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan, Provinsi Jawa Barat. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas pokok dan fungsi dalam penyelenggaraan urusan pemerintah di bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasi di Kabupaten Kuningan. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Kuningan. Adapun tugas pokok sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), kepala dinas mempunyai fungsi sebagai perumusan dan penetapan kebijakan bidang tenaga kerja dan transmigrasi, pelaksana kebijakan, pengkoordinasian dan pengendalian pelaksanaan tugas dinas, pembinaan terhadap unit pelaksana teknis dinas, dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati.

Namun demikian dalam upaya menciptakan kinerja stabil pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan, nampaknya masih terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Ini juga yang menjadi indikator kinerja itu harus diperhatikan karena akan mempengaruhi kualitas kerjanya. Indikator-indikator itu yang harus diperhatikan diantaranya mengenai kepemimpinan. Kepemimpinan di dinas ini belum memberikan kebijakan yang membuat karyawannya bertanggung jawab atas pekerjaannya, kerja sama yang kurang dan lainnya. Ini terlihat dari data berikut ini :

Tabel 1. 1
Sasaran Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan Tahun 2020-2022

| Unsur Penilaian | Kriteria | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
|--|----------|------|--------|------|--------|------|--------|
| | | F | % | F | % | f | % |
| Kehadiran, Tanggung jawab, kejujuran, inisiatif, | A | 4 | 9,75% | 6 | 14,63% | 4 | 9,75% |
| | B | 13 | 31,71% | 13 | 31,71% | 12 | 29,27% |
| | C | 20 | 48,79% | 19 | 46,34% | 24 | 58,54% |

| | | | | | | | |
|-------------------------------------|---|----|----------|----|----------|----|----------|
| kerjasama, kepemimpinan, efisiensi. | D | 4 | 9,75% | 3 | 7,32% | 1 | 2,44% |
| | E | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% |
| Total | | 41 | 100,00 % | 41 | 100,00 % | 41 | 100,00 % |

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan

Berdasarkan tabel 1.1 diatas diketahui sasaran kerja pegawai pada tahun 2020-2022 masih di dominasi oleh kriteria cukup. Hal ini menjadi permasalahan yang cukup serius dikarenakan mengganggu capaian dalam pekerjaan yang saling berkaitan. Pada tahun 2020-2022 kriteria cukup stabil diangka (40%) lebih yang mana membuat adanya permasalahan. Dikarenakan masih juga terdapat kriteria kurang baik (D), hal ini menimbulkan tanda tanya mengenai masalah yang terjadi di dinas ini. Sehingga peneliti pun melihat adanya permasalahan dari data itu yang merujuk kepada persepsi kepemimpinan seluruh pegawai yang mempunyai nilai terkecil dalam data yang diperoleh. Akibatnya diperlukan solusi untuk menyelesaikan permasalahan ini, kondisi yang belum kondusif di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi ini dapat dilihat dalam rekapitulasi penilaian evaluasi kinerja aparatur tahun 2020-2022

Tabel 1. 2
Rekapitulasi Penilaian Evaluasi Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan Tahun 2020-2022

| Tahun | Jumlah Pegawai | Kategori | | | | |
|-------|----------------|-------------|--------|--------|-------------|------------|
| | | Sangat Baik | Baik | Cukup | Kurang Baik | Tidak Baik |
| 2020 | 41 orang | 9,68% | 45,80% | 43,04% | 1,48% | 0,00% |
| 2021 | 41 orang | 18,02% | 45,91% | 33,21% | 2,86% | 0,00% |
| 2022 | 41 orang | 12,90% | 37,94% | 46,18% | 2,98% | 0,00% |

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan

Tabel 1. 3
Standar Penilaian Kinerja

| No | Total Nilai | Kategori |
|----|--------------|-------------|
| 1 | 400 – Keatas | Sangat Baik |
| 2 | 300 – 399 | Baik |
| 3 | 200 – 299 | Cukup |
| 4 | 100 – 199 | Kurang Baik |
| 5 | 99 – Kebawah | Tidak Baik |

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan

Berdasarkan tabel diatas memperlihatkan rekapitulasi kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tahun 2020-2022 menunjukkan bahwa kategori cukup memperoleh nilai yang tidak stabil, ini dibuktikan pada tahun 2020 sebesar (43,04%), tahun 2021 terjadi penurunan menjadi (33,21%) dan pada tahun 2022 terjadi peningkatan kembali menjadi (46,18%). Dengan demikian, hal ini sangat mengkhawatirkan karena berdampak pada kurang optimalnya pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai. Unsur yang dinilai dalam evaluasi kinerja yaitu kehadiran, tanggung jawab, kejujuran, inisiatif, kerja sama, manajerial, kepemimpinan, efisiensi, semangat kerja, kemandirian, keakuratan, moralitas kerja, disiplin kerja, kualitas kerja, kuantitas hasil dan loyalitas pada organisasi.

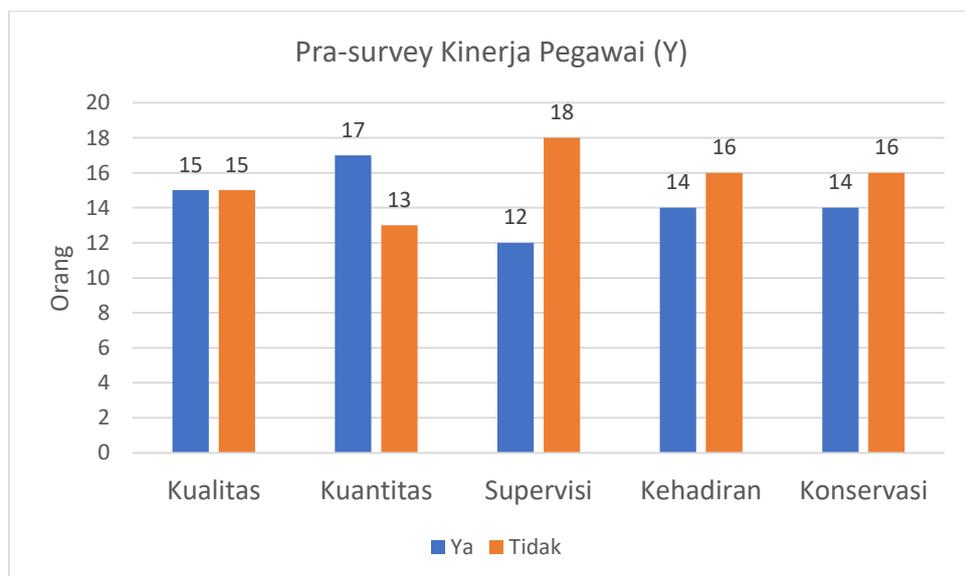
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan memiliki tugas utama memberikan pelayanan kepada pencari kerja dan perusahaan. Masalah ketenagakerjaan menjadi kompleks dalam pembangunan ekonomi karena ketidakseimbangan antara kemampuan negara berkembang menyediakan lapangan pekerjaan dan pertumbuhan jumlah tenaga kerja. Kelangkaan lapangan pekerjaan dapat menyebabkan krisis sosial, mempengaruhi tidak hanya lulusan baru tetapi juga orang tua yang kehilangan pekerjaan. Dinas ini berperan dalam memfasilitasi antara pencari kerja dan lowongan pekerjaan dengan kualifikasi yang sesuai untuk mencegah dampak negatif sosial. Untuk itu diperlukannya kinerja yang baik untuk melayani

masyarakat. Peneliti melakukan pra survey untuk memastikan kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan. Peneliti mengajukan 5 pernyataan kepada 30 responden pegawai, yaitu :

Tabel 1. 4
Daftar Pernyataan Pra-Survey Penelitian Variabel Kinerja Pegawai

| No | Topik | Pernyataan |
|----|-----------------|--|
| 1 | Kualitas kerja | Saya merasa sudah mengeluarkan kemampuan terbaik saya dalam melakukan setiap pekerjaan |
| 2 | Kuantitas kerja | Saya dapat mengatur waktu yang saya miliki dalam bekerja |
| 3 | Supervisi | Saya berusaha selalu untuk meningkatkan kualitas diri saya |
| 4 | Kehadiran | Saya selalu bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku |
| 5 | Konservasi | Saya menyelesaikan konflik dengan rekan kerja secara bijak |

Sumber : Diolah oleh peneliti pada tahun 2024



Sumber : Hasil olah data kuisioner pra-survey oleh penulis (2024)

Gambar 1.1
Grafik Hasil Pra Survey Kinerja Pegawai

Berdasarkan Gambar 1.1 yaitu data hasil pra-survey mengenai variabel kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan menunjukkan bahwa :

1. Untuk pernyataan ke-1 mengenai kualitas kerja terdapat 15 responden (50%) menyatakan *ya* dan 15 responden (50%) menyatakan *tidak* terhadap pernyataan ini. Pola hasil ini menunjukkan adanya perpecahan pendapat yang seimbang di antara responden terkait kualitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kerja di dinas belum maksimal.
2. Untuk pernyataan ke-2 mengenai kuantitas kerja, terdapat 17 orang (56,7%) menyatakan *ya* dan 13 orang (43,3%) menyatakan *tidak* dari pernyataan ini. Dengan demikian, mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap kuantitas kerja, namun ada sebagian kecil responden yang tidak sejalan dengan pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa kuantitas kerja seluruh pegawai belum stabil.
3. Untuk pernyataan ke-3 mengenai supervisi, terdapat 12 orang (40%) menyatakan *ya* dan 18 orang (60%) menyatakan *tidak* dengan pernyataan ini, hasil ini menyatakan bahwa mayoritas responden memiliki pandangan negatif terkait supervisi. Persentase yang lebih tinggi dari responden yang tidak setuju menunjukkan adanya ketidakpuasan terhadap pengawasan dan pengembangan diri dalam setiap pegawai.
4. Untuk pernyataan ke-4 mengenai kehadiran, terdapat 14 orang (46,7%) menyatakan *ya* dan 16 orang (53,3%) menyatakan *tidak* dengan pernyataan tersebut. Dari hasil ini, terlihat bahwa mayoritas responden memiliki pandangan kurang baik terkait kehadiran, dengan lebih dari setengah dari responden menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut. Hal ini dapat menjadi indikasi adanya kekhawatiran terhadap kurangnya ketegasan peraturan yang berlaku di lingkungan kerja sehingga pegawai masih melakukan penyimpangan.
5. Untuk pernyataan ke-5 mengenai konservasi, terdapat 14 orang (46,7%) menyatakan *ya* dan 16 orang (53,3%) menyatakan *tidak* dengan pernyataan ini. Pola hasil ini menunjukkan bahwa lebih dari separuh

responden memiliki pandangan negatif terkait konservasi dalam konteks yang diukur oleh pernyataan itu. Hal ini menunjukkan kurangnya komunikasi dengan rekan kerja.

Berdasarkan data hasil pra-survey yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan ditemukan fenomena yang berkaitan dengan kinerja pegawai yaitu kinerja pegawai masih tidak optimal yang dapat terlihat dari data pra-survey diatas yang menunjukkan permasalahan mengenai kualitas, kuantitas, supervisi, kehadiran dan konservasi yang masih relatif besar untuk lembaga pemerintahan. Untuk mencegah kondisi sumber daya manusia di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan semakin menurun maka dibutuhkan analisis dari berbagai faktor yang menyebabkan kinerja tidak stabil.

Kinerja pegawai yang tinggi dapat dicapai jika setiap elemen dalam organisasi terintegrasi dengan baik dan mampu menjalankan perannya (Siti Nur Aisah, 2020). Menurut Simamora dalam (Dwipayana & Dewi, 2016) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu: faktor individual (kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi), faktor psikologi (persepsi, *attitude*, *personality*, pembelanjaan, motivasi) dan faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, penghargaan (*reward*), struktur, desain pekerjaan (*job design*)).

Peran seorang pemimpin dalam menentukan kinerja pegawai yang optimal sangatlah krusial. Di lokasi penelitian, sikap dan tindakan seorang pemimpin memperlihatkan kepedulian yang kurang terhadap bawahannya, seperti kurangnya komunikasi atau arahan yang diberikan, koordinasi yang minim dalam pelaksanaan program kerja, serta motivasi yang terbatas. Dampaknya, pegawai terlihat melaksanakan tugasnya dengan cara yang tidak konsisten, yang berujung pada pelaksanaan program kerja yang kurang efektif. Fenomena ini teramati di lingkungan kerja di mana beberapa individu fokus pada pekerjaan, sementara yang lain terlibat dalam percakapan saat bekerja. Seorang pemimpin yang efektif perlu mendorong semangat penuh

dari karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan dalam (Roring, 2017) kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja pegawai untuk mencapai sasaran yang maksimal. Menurut pandangannya, kepemimpinan adalah strategi seorang pemimpin untuk memengaruhi tingkah laku bawahannya agar bersedia berkolaborasi dan bekerja dengan produktifitas guna mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin harus bisa mengarahkan dan mendorong semangat kerja bawahan agar dapat tercipta motivasi kerja yang baik dan positif serta menghasilkan kinerja berkualitas.

Motivasi yang tepat akan sangat berdampak terhadap kegairahan kerja seseorang agar dapat bekerja secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan yang akan menumbuhkan rasa antusias dalam upaya mencapai hasil kerja yang optimal. Menurut Hasibuan dalam (Susanto, 2019) semakin baik motivasi kerja karyawan dalam bekerja dalam organisasi, maka akan semakin meningkat kinerja pegawai. Kasmir (2016) menyatakan jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Tujuan organisasi tidak akan tercapai jika pegawai tidak di motivasi untuk bekerja sama untuk kepentingan organisasi. Sebaliknya, motivasi tinggi dari karyawan menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan begitu dibutuhkan suatu sistem yang efektif sehingga diharapkan dapat menghasilkan dampak positif untuk perkembangan organisasi. Hubungan antara motivasi kerja sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja kerja pegawai. Rendahnya motivasi kerja yang diberikan terhadap pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) akan mempengaruhi kinerja anggota organisasi dalam memberikan pelayanan yang profesional kepada masyarakat. Selain itu, suasana dalam organisasi mempengaruhi kualitas kinerja pegawai.

Iklm organisasi merupakan elemen penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, meningkatkan iklim organisasi terbukti menjadi salah satu metode yang paling efisien untuk meningkatkan kinerja, yang pada akhirnya berfungsi sebagai kekuatan pendorong untuk keberhasilan organisasi. Menurut Steers dalam (Ratnasari et al., 2020) Iklim organisasi adalah konsep yang menunjukkan isi dan kekuatan dari pengaruh isi dan kekuatan dari pengaruh antara nilai, norma, perilaku dan perasaan dari anggota suatu sistem sosial yang dapat diukur melalui alat ukur yang objektif. Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena iklim organisasi berhubungan erat dengan persepsi individu, yaitu tentang apa yang telah diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Sehingga penting untuk memperbaiki iklim organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar dalam penyusunan penelitian dengan tujuan adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian. Kajian yang digunakan tentang peran Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut :

Menurut (Ramadhani & Sari Nirmala, 2023) dengan judul, “Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PT. Prima Terminal Petikemas”. Hasil penelitian secara parsial Iklim Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara parsial kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan iklim organisasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Prima Terminal Petikemas.

Menurut (Italiani et al., 2022) dengan judul, “Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Iklim organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja, kepemimpinan, dan iklim organisasi secara simultan pengaruh terhadap kinerja karyawan

Menurut (Kustrianingsih et al., 2016), dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang”. Hasil penelitian variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan, variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu juga variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan iklim organisasi, kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Hutabarat, 2021) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai” penelitian dilakukan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pemberdayaan Perempuan, dan Pemberdayaan Anak Kota Sibolga. Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan data-data dan fenomena dalam latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan judul penelitian "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai", berikut adalah empat rumusan masalah yang dapat diajukan untuk penelitian tersebut:

1. Apakah variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan ?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan ?
4. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan judul penelitian "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai", berikut adalah empat tujuan penelitian yang dapat diajukan untuk penelitian tersebut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan?
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan?
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan?
4. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu, melalui pemahaman teoritis yang lebih mendalam mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.

2. Secara Praktis

a. Lembaga

Secara praktis hasil penelitian ini dapat diharapkan memberikan manfaat bagi pelaksana kebijakan, khususnya kabupaten Kuningan untuk menentukan langkah selanjutnya dalam memberikan pembinaan dan pengembangan karir bagi pegawai sehingga bisa meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.

b. Pembaca

Secara praktis dapat memberikan manfaat bagi masyarakat mengenai aturan, informasi dan pelayanan yang berhubungan dengan Ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian di Kabupaten Kuningan.

c. Penulis

Secara praktis dapat memberikan manfaat bagi penulis mengenai kepemimpinan, motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan.