

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pada era globalisasi saat ini, salah satu masalah yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia (SDM) yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Sumber daya manusia sangatlah penting dalam menentukan kemajuan perusahaan, kinerja pegawai merupakan salah satu aspek agar dapat meminimalisasi masalah dalam perusahaan dan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada demi keberhasilan suatu perusahaan. Tanpa kemampuan yang baik dari pegawai, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karena banyak pegawai yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan oleh perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari kinerja pegawai yang tidak maksimal.

Efisien dan Efektifnya suatu organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Mengingat sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam organisasi. Maka dari itu manusia di tuntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang sebaik-baiknya.

Dalam hal ini pegawai yang bekerja merupakan salah satu unsur yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional

sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Kelengkapan dari jumlah dan kualitas dari pegawai akan mempengaruhi keberhasilan dari kinerja pegawai yang berujung pada peningkatan kinerja pegawai yang berujung pada peningkatan kinerja pegawai. Maka dari itu pegawai dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya.

Kinerja Pegawai merupakan permasalahan terpenting bagi sebuah perusahaan. Permasalahan yang terkait dalam kinerja juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Apalagi bila dikaitkan dengan masalah globalisasi yang melanda saat ini yang dampaknya sangat dapat di rasakan. Kinerja pegawai dapat diukur dari hasil kerja seorang pegawai.

Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawainya. kinerja pegawai merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (**Dewi et al, 2022**).

Tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari pegawai. Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (**Ainanur et al., 2018**).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah karakteristik individu. Setiap individu selalu mempunyai sifat yang berbeda satu dengan yang lainnya. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas bagi seseorang sehingga kita dapat mengetahui bagaimana sifatnya. Sama halnya dengan manusia, organisasi juga mempunyai sifat-sifat tertentu. Melalui sifat-sifat tersebut kita juga dapat mengetahui bagaimana karakter dari organisasi tersebut. Karakter-karakter yang dimiliki oleh setiap orang berbeda memiliki sistem nilai dan norma masing-masing individunya dari suku bangsa tersebut maupun orang yang berasal dari suku lain, dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu organisasi juga memiliki karakter yang mengatur bagaimana anggota-anggotanya untuk bertindak.

Karakteristik individu merupakan karakter masing – masing pegawai yang membentuk perilaku sehingga mempengaruhi motivasi, menginisiasi kinerja, dan aktualisasi karir pegawai. Karakteristik individu sebagai salah satu faktor internal yang menjadi pertimbangan pegawai untuk dapat bekerja dengan nyaman dan baik. Hal ini dikarenakan mencakup kepribadian, persepsi dan sikap serta kemampuan pribadi yang dibawa pegawai ke dalam pekerjaan. Atas dasar tersebut dapat dikemukakan bahwa semakin pegawai memiliki kepribadian, sikap, dan persepsi yang profesional, maka akan memberikan perilaku positif bagi pegawai yang dapat berdampak pada peningkatan kinerja (**Islamiyah, 2019**).

Menurut (**Sukmawati et al., 2020**) karakteristik individu merupakan keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. Yang (2011), menyatakan karakteristik individu antara lain: (1) jenis kelamin, (2) usia, (3) pendidikan, (4) pengalaman dan (5) pernikahan.

Selain karakteristik individu, cara agar sumber daya manusia mau bekerja dengan maksimal yaitu dengan memberi dorongan berupa motivasi kerja. Motivasi ialah sesuatu rangsangan kemauan serta energi penggerak keinginan bekerja seorang sebab tiap memotivasi memiliki tujuan tertentu yang mau dicapai seorang tersebut.

Menurut **(Dewi et al., 2021)** motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Selain itu motivasi diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Motivasi menurut teori **(Rahardja et al., 2021)** terdiri dari dua faktor, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Menurut teori ini yang dimaksud motivasi intrinsik adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang.

Pegawai yang memiliki motivasi tinggi, mereka akan mengerti apa yang dikerjakan, bersemangat dalam bekerja, bekerja dengan senang hati tanpa ada tekanan dan mampu memberikan hasil yang terbaik. Pemberian dorongan berupa motivasi dari atasan kepada bawahan yang dilakukan secara terus menerus dapat menciptakan hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan. Pegawai yang diberikan dorongan akan merasa diperhatikan, dihargai, dan merasa dilibatkan dalam kegiatan organisasi, kemudian akan tumbuh komitmen terhadap organisasi.

Proses terjadinya komitmen tentu saja membutuhkan waktu yang lama, dan ada banyak faktor yang mempengaruhi, contohnya motivasi.

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Menurut **(Kahpi et al, 2020)** komitmen organisasional sebagai kekuatan yang bersifat relatif dan individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya dalam bagian organisasi. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai organisasi tersebut sangat dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individual maupun kelompok. Dengan asumsi bahwa semakin baik kinerja pegawai maka diharapkan kinerja organisasi akan semakin baik pula.

Komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan salah satu tingkah laku dalam organisasi yang banyak dibicarakan dan diteliti, baik sebagai variable terikat, variabel bebas, maupun variabel mediator. Hal ini antara lain dikarenakan organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi agar organisasi dapat terus bertahan serta meningkatkan jasa dan produk yang dihasilkannya **(Mayasari et al., 2021)**.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa atasan memiliki peran penting dalam menghasilkan pegawai yang berkarakter, memberikan motivasi dan menumbuhkan komitmen organisasional terhadap pegawai demi tercapainya kinerja pegawai. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan kinerja pegawai yang tinggi. Kinerja pegawai yang tinggi dipengaruhi karakteristik

individu, motivasi kerja dan komitmen organisasional. Meningkatnya kinerja pegawai bila pegawai memiliki karakter yang baik, motivasi yang tinggi dan berkomitmen terhadap organisasi.

Organisasi Pemerintah Daerah merupakan lembaga yang menjalankan roda pemerintahan yang sumber legitimasinya berasal dari masyarakat. Oleh karena itu, kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat kepada penyelenggara pemerintah harus diimbangi dengan kinerja yang baik.

Dinas Perdagangan merupakan perangkat daerah yang mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan di bidang perdagangan. Pemerintah Kota Padang melalui Dinas Perdagangan yang merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang perdagangan, termasuk pengelolaan pasar-pasar pembantu sebagai tempat aktifitas perdagangan serta memberikan pelayanan pengujian berbagai alat-alat Ukur, Takar, Timbang dan perlengkapannya (UTTP).

Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (LAKIP) merupakan salah satu cara perbaikan kinerja organisasi yang harus dan terus dilakukan untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintah yang akuntabel dan transparan. Penyusunan LAKIP Dinas Perdagangan bertujuan untuk memberikan informasi yang seluas – luasnya kepada semua pihak tentang pelaksanaan tugas – tugas Dinas Perdagangan.

Pencapaian kinerja Dinas Perdagangan Kota Padang Tahun 2019 – 2021 sesuai dengan masing – masing sasaran strategis dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Laporan Pencapaian Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Padang**  
**Tahun 2019 - 2021**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2019			Tahun 2020			Tahun 2021			Sumber
			Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	
1	Meningkatkan volume dan transaksi perdagangan	Nilai PDRB sector perdagangan (Milyar Rp.)	5.393	5.834	108,2	9.973	8.592	86,16	10.921	10.756	98,48	BPS sementara
		Nilai Transaksi Perdagangan Luar Negeri (000 US\$)	1.044.082	900.822	86,28	2.495.895	1.226.364	49,14	900.823	2.656.810	294,9	
2	Ketersediaan harga bahan pokok dan penting lainnya yang stabil dan terjangkau	Perseentase bahan kebutuhan pokok yang stabil dan terjangkau harganya	100	82,36	82,36	100	76,47	76,47	100	100	100	Bidang Stabilitas Harga
		Perseentase barang penting	100	91,67	91,67	100	100	100	-	-	-	

		g lainny a yang stabil dan terjan gkau harga nya										
3	Menin gkatny a peman faatan sarana dan prasar ana perdag angan	Perse ntase sarana dan prasar ana perda ganga n yang layak	30	25	83 ,3 4	35	29	82 ,8 6	90	77,2 9	85 ,8 8	

Sumber : Dinas Perdagangan Kota Padang

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa terdapat 3 sasaran strategis dengan 5 indikator kerja pada Dinas Perdagangan Kota Padang dari tahun 2019 - 2021. Pada tahun 2019 dengan indikator nilai PDRB sector perdagangan, mengalami pencapaian kinerja dengan target sebesar 5.393 dan sudah tercapai sebesar 5.834 dengan persentase capaian kinerja 108,2%. Pada tahun 2020 nilai PDRB sector perdagangan mengalami penurunan dengan target 9.973 baru terealisasi sebesar 8.592 dengan persentase 86,16 sehingga belum tercapainya kinerja pegawai. Sama dengan tahun 2020, tahun 2021 juga mengalami penurunan dengan target 10.921 dan yang terealisasi sebesar 10.756 dengan persentase 98,48 sehinga pegawai belum mengalami penapaian kinerja.

Pada tahun 2019 dengan indikator Nilai Transaksi Perdagangan Luar Negeri, mengalami penurunan dengan target sebesar 1.044.082 dan baru tercapai sebesar 900.822 dengan persentase capaian kinerja 86,28 sehingga belum tercapainya kinerja pegawai. Tahun 2020 Nilai Transaksi Perdagangan Luar Negeri juga mengalami penurunan, dengan target 2.495.895 dan baru terealisasi sebesar 1.226.364 dengan persentase 49,14 sehingga kinerja pegawai belum tercapai. Ini disebabkan karena Kota Padang juga berdampak pandemic Covid19, sehingga berpengaruh terhadap nilai transaksi perdagangan, dimana pertumbuhan ekonomi mengalami penurunan. Sedangkan pada tahun 2021 Nilai Transaksi Perdagangan Luar Negeri jauh mengalami peningkatan dengan target sebesar 900.823 dan sudah terrealisasi sebesar 2.656.810 dengan persentase 294,9.

Pada tahun 2019 dengan indikator Persentase bahan kebutuhan pokok yang stabil dan terjangkau harganya, dari target 100 yang ditetapkan, hanya dapat dicapai dengan realisasi 82,36 dengan persentase 82,36 sehingga kinerja pegawai belum tercapai. Tahun 2020 juga belum mengalami penapaian, dari target 100 yang ditetapkan, hanya dapat dicapai dengan realisasi 76,46 dengan persentase 76,47 sehingga kinerja pegawai belum tercapai. Sedangkan tahun 2021 mengalami pencapaian kinerja dengan target 100 yang ditetapkan dan sudah tercapai realisasi 100 dengan persentase 100 sehingga kinerja pegawai sudah tercapai.

Pada tahun 2019 dengan indikator persentase barang penting lainnya belum mengalami pencapaian kinerja yang memiliki target 100 dan baru terealisasi 91,67 dengan persentase 91,67 sehingga kinerja pegawai belum tercapai. Sedangkan tahun 2020 mengalami penapaian kinerja dengan target 100 yang ditetapkan dan sudah tercapai dengan realisasi 100 dengan persentase 100 sehingga pegawai sudah mengalami pencapaian kinerja.

Pada tahun 2019 dengan indikator sarana dan prasarana perdagangan sudah ada sebanyak 30 lokasi yang bisa dimanfaatkan, tetapi pada kenyataannya baru terealisasikan 25 lokasi dengan persentase 83,34 sehingga kinerja pegawai belum tercapai. Tahun 2020 ada sebanyak 30 lokasi yang bisa dimanfaatkan, tetapi baru terealisasikan 29 lokasi dengan persentase 82,86 sehingga kinerja pegawai belum tercapai. Tahun 2021 juga belum mengalami peningkatan, dengan target sebanyak 90 lokasi yang bisa dimanfaatkan, tetapi pada kenyataannya baru terrealisasikan sebesar 77,29 dengan persentase 85,88 sehingga kinerja pegawai belum tercapai, ini disebabkan karena belum semua fasilitas pendukung yang dibutuhkan belum lengkap.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Perdagangan Kota Padang disusun berdasarkan adanya penyesuaian tujuan, sasaran dan indikator kinerja Dinas Perdagangan Kota Padang dalam pelaksanaan tugas, fungsi dan tata kerja. Kinerja yang ada sehingga parameter dalam mengukur tingkat keberhasilan dan kegagalan kinerja pelaksanaan program dan kegiatan Dinas Perdagangan Kota Padang dapat lebih terukur dan terarah untuk mencapai *outcome* yang diharapkan serta perlu didukung oleh sumber daya manusia, karakteristik yang lebih baik dan motivasi kerja yang tinggi serta komitmen organisasi yang efektif.

Tabel 1.2

## Absensi Pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Padang Tahun 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan				
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Januari	325	290	30	-	2	3
Februari	325	291	32	-	1	1
Maret	325	302	20	-	2	1
April	325	299	24	-	2	-
Mei	325	309	10	-	2	4
Juni	325	306	15	-	3	1
Juli	325	291	29	-	4	1
Agustus	325	291	30	-	3	1
Septemeber	325	309	12	-	2	2
Oktober	325	300	22	-	1	2
November	325	315	5	-	1	5
Desember	325	300	20	-	4	1

Sumber: Dinas Perdagangan Kota Padang

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran tepat waktu pegawai cukup tinggi tetapi data pegawai yang terlambat selalu berfluktuasi yang cenderung meningkat dari bulan Januari sampai dengan Desember. Walaupun alasan keterlambatan tersebut berbeda - beda. Hal ini disebabkan karena kurangnya karakteristik individu, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap perusahaan sehingga pegawai tidak mendapatkan apresiasi oleh perusahaan. Hal ini akan pengaruh pada Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan yang tidak maksimal karena pada saat pegawai terlambat datang untuk bekerja ke kantor maka pekerjaan dan tanggung jawabnya akan tertunda, Kinerja Pegawai yang kurang maksimal akan berdampak buruk pada Dinas Perdagangan Kota Padang.

Berdasarkan latar belakang diatas, masalah yang dapat di identifikasikan adalah rendahnya motivasi kerja dan rendahnya tanggung jawab dapat

mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja pada Dinas Perdagangan Kota Padang. Komitmen organisasi yang masih rendah dan kurangnya komunikasi serta perhatian dalam bekerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, terjadinya hambatan dalam bekerja dikarenakan kepribadian pegawai juga menjadi masalah pada Dinas Perdagangan Kota Padang. Dari tabel diatas, dapat dilihat banyaknya penurunan kehadiran dan meningkatnya keterlambatan pegawai menunjukkan bahwa komitmen organisasi mengalami penurunan sehingga mengakibatkan pada kinerja pegawai yang buruk. Ekspektasi adalah suatu harapan atau keyakinan yang diharapkan menjadi kenyataan di masa mendatang. Keinginan dan harapan pegawai yang belum tercapai serta lingkungan kerja yang kurang nyaman juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kebijakan menjadi pedoman dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan dan cara bertindak. Kurangnya kebijakan tegas pada perusahaan terhadap pegawai yang terlambat dapat berpengaruh pada kinerja pegawai. Selain kebijakan, pengalaman juga memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Pengalaman adalah sesuatu yang pernah dialami, dijalani maupun dirasakan yang kemudian disimpan dalam memori. Kurangnya pengalaman kerja pada pegawai akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Padang.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang diteliti oleh **(Jacobis et al., 2017)** dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Karakteristik Individu secara parsial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, (2) Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, (3) Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Harahap et al., 2020**) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Muis et al., 2018**) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja, ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja, dan secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian yang penulis teliti adalah objek penelitian, waktu penelitian dan penelitian terdahulu ini tidak menggunakan variabel intervening, sedangkan penelitian yang sedang penulis teliti menggunakan variabel intervening.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada Dinas Perdagangan Kota Padang dengan memberi judul: **”Pengaruh Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening pada Dinas Perdagangan Kota Padang”**.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Rendahnya motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Komitmen organisasi yang masih rendah pada Dinas Perdagangan Kota Padang.
3. Rendahnya tanggung jawab pegawai dalam bekerja pada Dinas Perdagangan Kota Padang.
4. Kurangnya komunikasi dan perhatian dalam bekerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
5. Terjadinya hambatan dalam bekerja dikarenakan kepribadian yang dimiliki pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Padang.
6. Banyaknya penurunan kehadiran dan keterlambatan pegawai menunjukkan bahwa komitmen organisasi mengalami penurunan sehingga mengakibatkan pada kinerja pegawai yang buruk.
7. Keinginan dan harapan pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Padang yang belum tercapai.

8. Kurangnya kebijakan tegas perusahaan terhadap pegawai yang terlambat sehingga berpengaruh pada kinerja pegawai.
9. Kurangnya pengalaman kerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Padang.
10. Lingkungan kerja yang kurang nyaman pada Dinas Perdagangan Kota Padang.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan terarah dan dapat dipahami dengan jelas, maka penulis lebih menekankan penelitian masalah dengan Variabel Bebas adalah Karakteristik Individu (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Z).

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Perdagangan Kota Padang?
2. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Perdagangan Kota Padang?
3. Bagaimana Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kota Padang?
4. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kota Padang?

5. Bagaimana Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kota Padang?
6. Bagaimana Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perdagangan Kota Padang?
7. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perdagangan Kota Padang?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang.

1. Untuk menguji dan mengestimasi pengaruh Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Perdagangan Kota Padang?
2. Untuk menguji dan mengestimasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Perdagangan Kota Padang?
3. Untuk menguji dan mengestimasi pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kota Padang?
4. Untuk menguji dan mengestimasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kota Padang?
5. Untuk menguji dan mengestimasi pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kota Padang?

6. Untuk menguji dan mengestimasi pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai variable Intervening Pada Dinas Perdagangan Kota Padang?
7. Untuk menguji dan mengestimasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai variable Intervening Pada Dinas Perdagangan Kota Padang?

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat member kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya Karakteristik Individu, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi serta dapat membandingkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya di dalam instansi pemerintahan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta revisi bagi peneliti lain yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian berikutnya.

### 3. Bagi pembaca

Diharapkan peneliti ini dapat memberikan pengetahuan tentang Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai dari instansi sendiri dalam rangka meningkatkan Kinerja Pegawai.