

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Permasalahan yang dihadapi perusahaan di era globalisasi ini, tidak terlepas dari sumber daya manusia yang mereka miliki. Dengan menghimpun dan melatih pegawai, yang menjadi asset sumber daya manusia dari perusahaan. Mampu membawa kunci pokok keberlangsungan suatu institusi atau organisasi. Karena dengan segala aspek pembantu, layaknya sarana dan prasarana, hal tersebut tetap bergantung pada sumber daya manusia yang mereka miliki, untuk menjaga perusahaan tetap berjalan, serta menghasilkan kinerja yang memuaskan.

Salah satu bidang industri yang keberhasilan dalam organisasinya ditentukan oleh pegawai adalah industri pertambangan. Pegawai di bidang industri pertambangan dituntut untuk memiliki tingkat kemampuan fisik yang tinggi dalam bekerja. Hal tersebut disebabkan perusahaan di bidang industri pertambangan bergerak dalam bidang produksi dan pengolahan barang hasil produksi. Dengan menggali dan mengambil bahan mentah bumi, yang berharga serta memiliki nilai ekonomis yang tinggi, dapat didefinisikan sebagai kegiatan pertambangan. Kegiatan pertambangan, biasa mengambil bahan tersebut, pada lapisan perut bumi, baik itu dibawah permukaan bumi.

Sumber daya manusia yang berkualitas dalam kajian ini adalah sumberdaya manusia yang memiliki pengalaman, skill dan pengetahuan sesuai dengan kebutuhan individual (pegawai), kelompok (tim kerja) maupun organisasional sebagai satu kesatuan, dan mampu memanfaatkannya sebagai dasar

berperilaku disebuah organisasi. Banyak hal yang dapat menciptakan sumber daya manusiayang memiliki kinerja yang baik.

Menurut (Dewi & Agustina, 2022) Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu oraganisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Sayuti, 2020) pegawai yang memiliki keterlibatan kerja tinggi terhadap pekerjaannya ditandai dengan pegawai memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang ia lakukan, dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut (Spirritual et al., 2018) kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar, dan memecahkan masalah.

Menurut (Ary & Sriathi, 2019) *Locus Of Control* adalah konsep yang menjelaskan apakah seseorang merasa bahwa pengendalian hidup mereka berada dalam gengaman tangan mereka sendiri ataukah dalam gengaman tangan orang lain.

Di Indonesia, Wali Kota adalah Kepala Daerah untuk daerah Kota atau Kota madya. Seorang Wali Kota sejajar dengan Bupati, yakni Kepala Daerah untuk daerah Kabupaten. Pada dasarnya, Wali Kota memiliki tugas dan wewenang memimpin penyelenggaraan daerah berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama DPRD Kota.

Berikut ini adalah tabel capaian kinerja pada pegawai Kantor Wali Kota

Padang tahun 2019-2021 :

Tabel 1.1
Capaian Kinerja Pegawai Kantor Wali Kota Padang Tahun 2019-2021

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Capaian Kinerja Tahun 2019	Capaian Kinerja Tahun 2020	Capaian Kinerja Tahun 2021
1	Peningkatan efektivitas pengawasan	Nilai maturitas system pengendalian intern pemerintah	3	100%	87%	100%
		Persentase jumlah temuan keuangan	32	52%	64%	48%
		Persentase kesesuaian penyajian LKPD dengan SAP	100	89%	87%	100%
		Jumlah organisasi perangkat daerah bernilai SAKIP minimal BB	20	91%	81%	85%
		Level kapabilitas aparat pengawas intern pemerintah	2 plus	100%	100%	100%
2	Meningkatnya tata kelola dan kinerja perangkat daerah	Nilai evaluasi sakisip	80,10	97%	92%	95,74%

Sumber: Kantor Wali Kota Padang

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa pada indikator Nilai maturitas system pengendalian intern pemerintah pada tahun 2019 tercapai 100%, namun pada tahun 2020 menurun jadi 87% sedangkan pada tahun 2021 meningkat jadi 100%, pada indikator Persentase jumlah temuan keuangan pada tahun 2019 tercapai 52%, namun pada tahun 2020 meningkat jadi 64% sedangkan pada tahun 2021 menurun jadi 48%, pada indikator Persentase kesesuaian penyajian LKPD dengan SAP pada tahun 2019 tercapai 89%, namun pada tahun 2020 menurun jadi

87% sedangkan pada tahun 2021 meningkat jadi 100%, pada indikator Jumlah organisasi perangkat daerah bernilai SAKIP minimal BB pada tahun 2019 tercapai 91%, namun pada tahun 2020 menurun jadi 81% sedangkan pada tahun 2021 meningkat jadi 85%, pada indikator Level kapabilitas aparat pengawas intern pemerintah yang selalu tercapai sesuai 100% dari tahun 2019-2021, dan pada indikator Nilai evaluasi sakip pada tahun 2019 tercapai 97%, namun pada tahun 2020 menurun jadi 92% sedangkan pada tahun 2021 meningkat jadi 95,74%.

Jadi dapat disimpulkan capaian kinerja pada Kantor Wali Kota Padang di tahun 2019-2021 setiap indikatornya selalu berfluktuasi setiap tahunnya, dimana hal ini disinyalir disebabkan oleh keterlibatan kerja yang masih belum optimal dan kecerdasan intelektual yang masih rendah ditambah lagi disebabkan oleh *Locus Of Control* yang kurang optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh (Dewi & Agustina, 2022) Pengaruh Keterlibatan Kerja dan *Human Relation* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Bali Di Gianyar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan et al., 2022) Dampak Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Intelektual berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Yusuf & Bintan, 2021) *The Effect of Employee Engagement on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variabel and Percieved Organization Support as a*

Moderating Variabel at The Regional Secretariat of Bireuen District. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wardhana, 2020) Peran *Locus Of Control* terhadap Kinerja Pegawai melalui *Locus Of Control* pada Pegawai PT. Ilham Hasil Mandiri Kabupaten Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Locus Of Control* berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada Kantor Wali Kota Padang dengan memberi judul: **“Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Locus Of Control* Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Wali Kota Padang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah di kembangkan maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya Keterlibatan Kerja pegawai pada Kantor Wali Kota Padang akan berdampak pada kinerja pegawai.
2. Kurangnya Kecerdasan Intelektual pada pegawai Kantor Wali Kota Padang akan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.
3. Minimnya *Locus Of Control* pegawai Kantor Wali Kota Padang akan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.
4. Kurangnya motivasi pegawai Kantor Wali Kota Padang akan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.

5. Kurangnya tanggung jawab pegawai Kantor Wali Kota Padang akan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.
6. Kurangnya pengawasan pada pegawai Kantor Wali Kota Padang akan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.
7. Kurangnya disiplin pada pegawai Kantor Wali Kota Padang akan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.
8. Kurangnya semangat kerja pada pegawai Kantor Wali Kota Padang akan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.
9. Semangat kerja yang masih rendah pada pegawai Kantor Wali Kota Padang akan berdampak pada kinerja pegawai.
10. Keterampilan kerja pegawai yang belum optimal pada Kantor Wali Kota Padang akan berdampak pada kinerja pegawai.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar penelitian ini terfokus dan terarah, penulis perlu membatasi masalah yang diteliti sebagai variabel bebas yaitu Keterlibatan Kerja (X1) dan Kecerdasan Intelektual (X2), variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y), dan variabel intervening *Locus Of Control* (Z) pada Kantor Wali Kota Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah diatas perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap *Locus Of Control* pada Kantor Wali Kota Padang?

2. Apakah Kecerdasan Intelektual berpengaruh terhadap *Locus Of Control* pada Kantor Wali Kota Padang?
3. Apakah Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Kota Padang?
4. Apakah Kecerdasan Intelektual berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Kota Padang?
5. Apakah *Locus Of Control* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Kota Padang?
6. Apakah Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan *Locus Of Control* sebagai variabel intervening pada Kantor Wali Kota Padang?
7. Apakah Kecerdasan Intelektual berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan *Locus Of Control* sebagai variabel intervening pada Kantor Wali Kota Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap *Locus Of Control* pada Kantor Wali Kota Padang.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap *Locus Of Control* pada Kantor Wali Kota Padang.

3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Kota Padang.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Kota Padang.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *Locus Of Control* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Kota Padang.
6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap kinerja pegawai dengan *Locus Of Control* sebagai variabel intervening pada Kantor Wali Kota Padang.
7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap kinerja pegawai dengan *Locus Of Control* sebagai variabel intervening pada Kantor Wali Kota Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil 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 Keterlibatan Kerja, Kecerdasan Intelektual, Kinerja Pegawai dan *Locus Of Control* serta dapat membandingkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya didalam instansi pemerintah.

2. Bagi peneliti selanjutnya

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

3. Bagi pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang Keterlibatan Kerja, Kecerdasan Intelektual, terhadap Kinerja Pegawai dalam rangka meningkatkan *Locus Of Control*.