

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kelangsungan sebuah organisasi juga tak lepas pada kinerja pegawai yang baik dan juga berpengaruh dengan prestasi kerja pegawai. Kinerja akan menentukan seberapa besar kontribusi mereka terhadap perusahaan, termasuk kuantitas dan kualitas pekerjaan yang mereka lakukan, berapa lama mereka bertahan, dan seberapa kooperatif mereka. Organisasi harus dapat memberikan pengaturan yang dapat menghasilkan pekerja yang disiplin dalam bekerja dan memungkinkan pegawai untuk tumbuh dan meningkatkan bakat dan keterampilan mereka secara maksimal jika ingin mencapai kinerja pegawai yang optimal.

Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan Pegawai Negeri sipil, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, Pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan. Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintahan Nomor 10 Tahun 1979 tentang Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) Pegawai Negeri Sipil. Di sisi lain, permasalahan utama yang terlihat dilapangan adalah karakteristik pegawai yang cenderung bervariasi, baik ditinjau dari kemampuan,

tingkat Pendidikan, masa kerja, serta motivasi setiap individu yang sangat berbeda dan beragam.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu (Wulandari et al., 2019). Banyak faktor yang mendorong peningkatan prestasi kerja pegawai antara lain besar *locus of control* dan kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dalam situasi seperti ini, peningkatan prestasi kerja perlu memperhatikan baik variabel yang mempengaruhi maupun tuntutan kebutuhan pegawai, antara lain yaitu *locus of control*. *Locus of control* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang dalam bekerja di suatu perusahaan.

Tingkat *locus of control* dan tingkat kepuasan kerja hanyalah dua dari sekian banyak aspek yang berkontribusi terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Dalam hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja, pertimbangan harus diberikan kepada unsur-unsur yang mempengaruhi serta pertimbangan kebutuhan pegawai, termasuk *locus of control*.

*Locus of control* merupakan salah satu tipe kepribadian yang memiliki dua kategori yaitu *internal locus of control* dan *external locus of control*. *Internal locus of control* merupakan individu yang berpikir bahwa mereka dapat mempengaruhi apa yang terjadi pada dirinya sendiri. Sedangkan *external locus of control* merupakan individu yang percaya bahwa suatu peristiwa dikendalikan oleh kekuatan-kekuatan dari luar seperti nasib, kemujuran dan peluang. Salah satu komponen kepribadian yang

dimiliki setiap orang adalah *locus of control*. Ciri *locus of control* ini dapat dikaitkan dengan kepercayaan penuh seseorang terhadap kemampuannya dalam bekerja dan sikap kepemimpinannya, yang mana keduanya harus dimiliki oleh setiap orang dalam hal ini adalah seorang auditor (**Farid, 2020**).

Selain *locus of control*, prestasi kerja juga dapat didukung oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja memegang peranan penting bagi suatu organisasi karena kepuasan kerja merupakan kriteria yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam memenuhi kebutuhan para anggotanya. Kepuasan kerja bukan tentang seberapa keras atau baiknya seseorang bekerja, tetapi seberapa besar seseorang menyukai pekerjaannya tersebut. Kepuasan kerja adalah bagaimana sikap pegawai terhadap pekerjaannya, seberapa baik pegawai dalam bekerja sama, tunjangan yang diterima ditempat kerja, dan aspek fisik serta psikologis lainnya (**Nabawi, 2019**).

Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaannya secara teratur dan menunjukkan tingkat keseriusan tim kerja dalam suatu organisasi. Adanya disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena menumbuhkan iklim di mana pegawai dapat melaksanakan rencana kerja mereka dan memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Pegawai yang berperilaku baik dan mengikuti semua aturan dan peraturan di tempat kerja akan lebih efisien, efektif, dan produktif (**Budirianti et al., 2020**).

Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat merupakan salah satu organisasi sebagai penyelenggara operasional pemerintahan di bidang transportasi yang berupaya menerapkan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Tugas pokok dinas ini

adalah menangani urusan pemerintahan di bidang transportasi, meliputi Bidang Lalu Lintas dan Pembinaan Keselamatan (LLPK), Bidang Pelayaran, Bidang Angkutan Pemadu Moda Prasarana dan Perkeretaapian (APP), Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) wilayah I dan II yang menjadi kewenangan Provinsi.

Untuk mengetahui usaha dalam menciptakan kepuasan kerja pegawai, dapat dilihat dari realisasi dan capaian kinerja pegawai sebagai berikut:

**Tabel 1. 1**  
**Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan Dinas**  
**Perhubungan Provinsi Sumatera Barat Tahun 2022**

No	Sasaran Strategis	Program	Indikator Kinerja	Target Kinerja (Perjanjian Kinerja)	Realisasi	Capaian Kinerja (%)
1		2	3	4	5	6
I	Meningkatnya Pelayanan Jasa Transportasi	Program Penyelenggaraan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan (LLAJ)	Jumlah trayek yang di akses	5 Trayek	5 Trayek	100
		Program Pengelolaan Pelayaran				
		Program Penyelenggaraan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan (LLAJ)	Jumlah penumpang terangkut angkutan umum	19.000.000 Orang	18.650.012 Orang	98,15
II	Meningkatnya kinerja lalu lintas di jalan Provinsi	Program Penyelenggaraan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan (LLAJ)	V/C Rasio di jalan Provinsi	0,52	0,53	
III	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi	Program penunjang urusan pemerintahan daerah provinsi	Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja OPD	BB (71,00)	BB (71,83)	101,169
IV	Meningkatnya kualitas pelayanan organisasi	Program penunjang urusan pemerintahan daerah provinsi	Tingkat kepuasan terhadap pelayanan organisasi	79	79,58	100,73

Sumber: Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat 2022

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa capaian target kinerja pegawai pada perjanjian kinerja Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat tahun 2022 merupakan rencana pencapaian target yang menjadi fokus utama bagi Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan pembangunan sektor

perhubungan di wilayah tersebut dalam jangka waktu 5 tahun. Tahun 2022 menjadi titik awal untuk pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Perhubungan periode 2021-2026. Hal ini disebabkan karena tahun 2021 masih merupakan bagian dari Renstra Dinas Perhubungan 2016-2021 dan dianggap sebagai tahun dasar (kondisi awal) untuk mencapai target yang ditetapkan pada tahun 2022.

Berikut ini tabel absensi pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat periode 2022:

**Tabel 1. 2**  
**Absensi Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat Tahun 2022**

NO	Bulan	Jumlah Pegawai	KETERANGAN				
			Hadir	Terlambat	Sakit	Izin	Cuti
1	Januari	83	81	6	0	0	0
2	Februari	83	81	5	2	0	0
3	Maret	83	78	4	1	2	2
4	April	83	81	1	1	1	0
5	Mei	83	78	3	2	2	1
6	Juni	83	82	7	0	0	1
7	Juli	83	82	2	0	1	0
8	Agustus	83	79	6	2	2	0
9	September	83	80	2	1	2	0
10	Oktober	83	79	1	0	2	2
11	November	81	80	2	0	1	0
12	Desember	80	77	4	1	1	1

Sumber: *Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat 2022*

Dari tabel 1.2 di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara pekerja yang hadir dan yang absen pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat tahun 2022. Di sini, pegawai terkesan sering mendapat izin, sedangkan absensi merupakan perwujudan dari semangat kerja pegawai. Dari sini dapat

disimpulkan bahwa semangat kerja para pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat belum optimal. Hal ini dikaitkan dengan locus of control, kepuasan kerja, prestasi kerja, dan disiplin kerja.

Fenomena yang terjadi sekarang ini adalah penurunan kinerja yang bisa disebabkan oleh rendahnya pengaruh *locus of control*, kepuasan kerja, serta disiplin kerja. Keadaan ini sedikit banyak akan memberikan dampak yang kurang baik terhadap pekerjaan pegawai. Tanpa adanya *locus of control* kepuasan kerja yang tinggi, pegawai akan menjadi kurang antusias terhadap pekerjaannya dan memiliki tingkat ketidakhadiran yang lebih tinggi. *Locus of control* disebabkan oleh kurangnya pengendalian diri pegawai sehingga keadaan ini memicu penurunan kinerja dan menyebabkan banyak pekerjaan yang tidak bisa diselesaikan tepat waktu.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Rumimpunu et al., 2021)**, Pengaruh *Locus Of Control* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode asosiatif. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *locus of control* dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Wulandari et al., 2019)**, Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas disiplin kerja dan kemampuan kerja dengan prestasi kerja karyawan sebagai variabel terikat.

Penelitian (**Jufrizen & Lubis, 2020**), yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Locus of Control* Sebagai Variabel Moderating. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional dan *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara tidak langsung *Locus of Control* tidak memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai pada kantor wali kota Medan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Safitri, Junaedi, et al., 2023), yang berjudul “*Effect of Leadership Style, Work Discipline, and Competency on Job Satisfaction and Performance of Dapodik Operator Employees in Bengkalis*” District. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kumpulan penelitian terdahulu, maka dapat dilihat bahwa masih terdapat perbedaan pengaruh di beberapa tempat. Perbedaan judul ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan. Penelitian (**Rumimpunu et al., 2021**) menggunakan *Locus Of Control* Dan Kepuasan Kerja sebagai variabel bebas dan Prestasi Kerja sebagai variabel terikat sedangkan dalam penelitian ini menambahkan variabel Disiplin Kerja sebagai variabel interveningnya.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada penelitian ini dan adanya permasalahan yang ditemukan dari latar belakang di atas, topik pun menarik untuk diteliti lebih lanjut dan penulis juga mencoba untuk menganalisa serta mengungkapkan kembali fenomena tersebut dengan pengambilan judul penelitian **”PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA PADA DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SUMATERA BARAT”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jarangnya pemberian penghargaan atau sanksi kepada seluruh pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat.
2. Kurangnya kemampuan dan keterampilan teknis yang dibutuhkan dalam pekerjaan sehingga capaian kinerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat belum tercapai sesuai target.
3. Rendahnya *Locus of Control* pegawai yang akan menyebabkan kinerja pegawai menurun.
4. Rendahnya kepuasan kerja dan keyakinan diri atas kemampuan yang dimiliki oleh pegawai.
5. Kurang memadainya fasilitas yang ada pada lingkungan kerja sehingga menyulitkan pegawai dalam melakukan aktivitas pekerjaannya.

6. Beban kerja yang diterima pegawai belum sesuai dengan kemampuan pegawai.
7. Rendahnya persepsi terhadap kualitas hubungan atau interaksi antar pegawai sehingga kurang terciptanya lingkungan yang nyaman dalam bekerja.
8. Masih ada sebagian pegawai yang kurang berinisiatif dalam bekerja.
9. Kurangnya semangat bekerja dengan budaya organisasi yang ada.
10. Beberapa pegawai mungkin tidak mematuhi jadwal kerja yang telah ditetapkan, sehingga dapat mengakibatkan keterlambatan atau ketidakhadiran.

### **1.3 Batasan masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka penulis perlu membatasi masalah yang diteliti sebagai variabel bebas yaitu pada *locus of control* (X1), kepuasan kerja (X2), prestasi kerja (Y) sebagai variabel terikat, serta sebagai variabel intervening nya yaitu disiplin kerja (Z) pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat Tahun 2023.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap disiplin kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat?

3. Bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap prestasi kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat?
6. Bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap prestasi kerja melalui disiplin kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja melalui disiplin kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap disiplin kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat.
3. Untuk menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap prestasi kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat.

5. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat.
6. Untuk menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap prestasi kerja melalui disiplin kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat.
7. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja melalui disiplin kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat.

## **1.6 Manfaat penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Penelitian Teoritis**

Manfaat penelitian secara teoritis yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan atau mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh secara teoritis dibangku perkuliahan, terutama ilmu pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia sehingga penulis mendapatkan pengalaman baru dalam berpikir dan juga menambah daya analisis penulis.

2. Bagi Akademisi

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi dan kepustakaan bagi mahasiswa serta merupakan perwujudan dari pengamalan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

3. **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan atau alat replikasi bagi peneliti dimasa yang akan datang, yang tertarik untuk membahas permasalahan yang sama dengan yang dibahas dalam penelitian ini.

**1.6.2 Manfaat Penelitian Praktis**

Manfaat penelitian secara praktis yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

1. **Bagi Pemerintah/Perusahaan/Objek Penelitian**

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi pimpinan Pemerintah/ Perusahaan/ Objek penelitian dan dapat memberikan solusi alternatif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2. **Bagi Masyarakat**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi dan informasi baru tentang masalah yang sedang dihadapi oleh masyarakat, serta dapat menjadi referensi yang berguna untuk kehidupan sehari-hari Masyarakat.