

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia merupakan faktor terpenting setiap kegiatan organisasi. Dalam aktivitas dan rutinitas dari sebuah organisasi atau perusahaan karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang didapatkan sebelumnya oleh organisasi tergantung pada kemampuan sumber daya yang menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Oleh karena itu kualitas sumber daya memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi agar dapat bersaing dalam mempertahankan kelangsungan hidup suatu organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai

Kinerja juga sangat berperan penting bagi kesuksesan suatu perusahaan. Keberhasilan sebuah organisasi sering kali diukur dari tingkat kinerja yang dapat dicapai dalam periode tertentu. Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Kinerja pegawai mempengaruhi keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja pegawai yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan kerugian bagi perusahaan. Kinerja yang buruk dapat disebabkan oleh penurunan kinerja pegawai, dan hal ini dapat terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target dan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

Karakteristik pekerjaan, locus of control, kinerja pegawai dan motivasi kerja jika berjalan dengan baik juga dapat menunjang perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dengan adanya keempat faktor tersebut akan menciptakan kinerja yang ada pada pegawai, jika kinerja pegawai kurang baik maka akan menghambat perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut (Ayu Setyaningsih & Nur Handayani, 2017) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut (Sella Selvia Ananda & Bamabang Swasto Sunuharyo, 2018) Karakteristik pekerjaan adalah atribut tugas karyawan dan meliputi jumlah tanggung jawab, berbagai tugas, dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri mempunyai karakteristik yang orang mendapatkan kepuasan.

Menurut (Henis Fiqih Amalini et al., 2016) Locus of control adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya.

Menurut (Tjiong Fei Lie & Dr. Ir. Hotlan Siagian, 2018) motivasi adalah suatu keinginan seseorang yang mendorong untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan suka rela, mengorbankan tenaga dan waktunya untuk melakukan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya penuh untuk mencapai tujuan tertentu.

Untuk mencapai hal tersebut perusahaan harus memiliki karakter yang baik dan ditambah dengan kinerja yang baik dan motivasi yang kuat yang dimiliki pegawai akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam mencapai kinerja pegawai yang optimum.

**Tabel 1.1**

Data Absensi Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir  
Selatan

Periode Januari 2020 – Desember 2020

No	Bulan	Hadir	Sakit	Izin	Cuti
1	Januari	36	4	8	2
2	Februari	45	3	1	1
3	Maret	47	0	1	2
4	April	46	2	1	1
5	Mei	46	1	2	1
6	Juni	38	4	6	2
7	Juli	46	2	0	2
8	Agustus	45	2	2	1
9	September	43	2	3	2
10	Oktober	43	2	3	2
11	November	42	4	2	2
12	Desember	41	4	4	1
Total		518	30	31	19

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa adanya pegawai yang sakit, izin dan cuti dimana pada awal tahun bulan januari 2020 jumlah pegawai yang izin lumayan banyak yaitu 8 orang, yang sakit berjumlah 4 orang dan pegawai yang cuti 2 orang. Dan pada bulan february sampai bulan mei pegawai yang sakit dan cuti mengalami penurunan. pada bulan juni izin dan cuti mengalami kenaikan sedangkan sakit mengalami penurunan. Bulan juli sampai bulan desember mengalami penurunan dan kenaikan pada yang sakit dan izin dan yang cuti.

Hal tersebut dapat lebih ditingkatkan lagi kinerja dalam kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten pesisir selatan untuk meningkatkan kegiatan pegawai yang lebih inovatif dan efisien yang bertujuan untuk meminilisir pegawai yang sakit, izin dan cuti tersebut.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka tertarik untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diangkat judul: **“PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN PESISIR SELATAN”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dapat di identifikasikan beberapa masalah yang ada pada kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten pesisir selatan yaitu:

1. karakteristik pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang keahlian pada kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten pesisir selatan
2. Kurangnya keahlian pegawai dalam melaksanakan pekerjaan pada kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten pesisir selatan
3. Kurangnya kendali pegawai dalam melaksanakan tugas pada kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten pesisir selatan

4. Kurangnya Hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawai pada kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten pesisir selatan
5. Rendahnya kinerja pegawai terhadap karakteristik pekerjaan pada kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten pesisir selatan
6. Menurunnya kinerja pegawai karena kurangnya motivasi dari pimpinan pada kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten pesisir selatan
7. Adanya penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki

### **1.3 Batasan Masalah**

Adanya batasan masalah dan ruang lingkup dalam penelitian ini dimaksudkan untuk lebih memfokuskan penelitian terhadap masalah yang diteliti, sehingga dapat lebih bermanfaat. Adapun batasan tersebut adalah pengaruh karakteristik pekerjaan dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten pesisir selatan.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam penulisan ini yaitu:

1. Bagaimanakah pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap motivasi kerja pada kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten pesisir selatan?
2. Bagaimanakah pengaruh *locus of control* terhadap motivasi kerja pada kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten pesisir selatan?
3. Bagaimanakah pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten pesisir selatan?
4. Bagaimanakah pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten pesisir selatan?
5. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten pesisir selatan?

6. Bagaimanakah pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten pesisir selatan?
7. Bagaimanakah pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten pesisir selatan?

## **1.5 Tujuan dan manfaat penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap motivasi kerja pada kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten pesisir selatan?
2. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap motivasi kerja pada kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten pesisir selatan?
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten pesisir selatan?
4. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten pesisir selatan?
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten pesisir selatan?
6. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten pesisir selatan?

7. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten pesisir selatan?

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

1. Bagi penulis

- a. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan study pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.
- b. Agar dapat menambah wawasan yang pernah peneliti peroleh selama dibangku perkuliahan, serta dapat membandingkan antara teori dan praktek dan berguna dimasa yang akan datang.

2. Bagi perusahaan

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada Dinas Pendidikan berkaitan dengan kepemimpinan dan kebudayaan, nilai kepemimpinan dan nilai budaya bagi pegawai agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk pihak-pihak yang memerlukan sebagian informasi dan hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya bagi yang seang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.