

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia sebagai makhluk sosial pada dasarnya mempunyai sifat untuk bersosialisasi, bekerja sama, dan membutuhkan keberadaan manusia lainnya. Untuk itu keberadaan sebuah organisasi sangat diperlukan sebagai suatu wadah yang dapat menghimpun atau mempermudah manusia dalam bersosialisasi dan bekerja sama (Dunggio, S. 2020).

Salah satu komponen penting dari manajemen adalah sumber daya manusia (SDM), karena manusia adalah aset utama dan penting sebagai motor penggerak dan pengatur sebuah perusahaan atau organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya. Kinerja berarti hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang pegawai. Dengan demikian, kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu (Notoatmodjo, 2009:124). Untuk mencapai tujuan sesuai visi dan misi yang telah ditetapkan organisasi sangat tergantung pada individu/manusianya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan, karena peningkatan kinerja merupakan program penting dalam organisasi atau perusahaan karena kinerja sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan (Ramadhan, MS, dkk. 2022).

Dalam upaya pencapaian tujuan yang dimilikinya akan memerlukan dukungan sumber daya manusia yang bertanggung jawab, berdedikasi dan

memiliki integritas serta profesionalisme yang tinggi dari masing-masing personil selain itu didukung pula dengan adanya manajemen sumber daya manusia untuk mengelola seluruh sumber daya manusia yang ada dalam instansi.

Pada survey awal yang dilakukan oleh peneliti, kinerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Karo belum maksimal. Hal ini tentunya berdampak pada kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. Tentunya peningkatan kinerja sangat diharapkan guna meningkatkan pendapatan daerah Kabupaten Labuhanbatu.

Kinerja pegawai adalah menyangkut mengenai hasil finalnya suatu aktivitas pekerjaan pegawai didalam organisasi tersebut yang tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya (Fauzi dan Hidayat, 2020). Menurut (Mangkunegara, 2013) Kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja yang baik pada dasarnya adalah suatu kinerja yang sesuai standar organisasi dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi, sebaiknya organisasi yang baik adalah suatu organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya pegawainya, peningkatan kinerja pegawai akan berdampak pada kemajuan bagi perusahaan, maka upaya yang paling serius dalam mencapai keberhasilan dan merealisasikan tujuan dalam kelangsungan hidup perusahaan.

Disiplin kerja menurut Hasibuan (2017) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Setiap lembaga ataupun organisasi pasti memiliki peraturan yang wajib dipatuhi oleh setiap pegawainya. Peraturan dibuat guna mengatur segala tata tertib di

organisasi. Seperti halnya apa yang harus dilakukan serta apa yang tidak boleh dilakukan seperti halnya etika dalam bekerja dalam sebuah organisasi. Fenomena disiplin kerja terlihat dari pegawai masuk hingga pegawai selesai dalam bekerja (pulang kerja) harus sesuai dengan jam yang dijadikan patokan selama bekerja dalam organisasi. Dengan adanya kedisiplinan maka dipastikan bahwa kinerja juga dalam kondisi yang sesuai dengan keinginan organisasi .

Kualitas kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat serta dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Beberapa faktor yang diduga berperan penting terhadap kualitas kinerja antara lain adalah Pelatihan, *Locus Of Control*, dan Kepuasan Kerja.

Kepuasan Kerja kerja segala sesuatu yang menimbulkan suatu semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, Kepuasan Kerja kerja sebagai pendorong semangat kerja, karena orang yang mempunyai Kepuasan Kerja yang tinggi akan berusaha sebaik-baiknya dan akan membentuk peningkatan produktivitas kerja. Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Dinas Pendidikan Kabupaten Karo maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan fenomena tersebut dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan *Locus of control* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah yang diteliti pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karo sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karo masih belum maksimal.
2. Masih perlunya menanamkan dan menciptakan Disiplin Kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Karo.
3. *Locus of control* pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Karo masih belum banyak diketahui.
4. Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Karo belum tercapai.

1.3 Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu dan sumber daya serta untuk memperjelas arah penelitian, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. Karena banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Disiplin Kerja, *Locus of control*, dan Kepuasan Kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karo?

2. Apakah *Locus of control* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karo?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karo?
4. Apakah *Locus of control* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karo?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karo?
6. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karo melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah *Locus of control* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karo melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Locus of control* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karo.