

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Individu memainkan peranan penting dalam perilaku manusia. Dalam ilmu ekonomi lebih dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (SDM) dimana merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah ketrampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik. Hal tersebut didasarkan pada aplikasi ilmu kebijakan manajemen SDM untuk mengkaji mengenai berbagai faktor perilaku organisasional terhadap kinerja yang disebut dengan ilmu perilaku organisasional (Parmin, 2015).

Salah satu upaya untuk mencapai keselarasan tujuan organisasi dibutuhkan kinerja pegawai yang sesuai dengan standar dan norma organisasi. Kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja berkaitan dengan hasil dari perilaku anggota organisasi dimana tujuan yang dicapai adalah dengan adanya tindakan atau perilaku. Kinerja suatu organisasi akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawainya. Dengan meningkatkan kinerja pegawai akan meningkatkan kinerja organisasi (Hendrawan, Yulianeu, & Cahyandi, 2018).

Untuk mendapatkan kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan, organisasi mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para pegawai, agar mereka bekerja dengan giatnya sehingga mencapai target organisasi. Permasalahan yang terjadi pada ASN di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan diantaranya penyelesaian tugas dari masing-masing pegawai berdasarkan tugas, pokok dan fungsi belum maksimal sehingga menjadi kendala dalam mencapai tujuan organisasi, banyaknya pegawai yang datang terlambat dan tidak mengikuti apel pagi, menunda untuk menyelesaikan pekerjaan dan pulang sebelum waktu yang ditentukan. Selain itu, kinerja pegawai juga banyak didukung oleh kedisiplinan kerja para pegawai, *internal locus of control* dan motivasi kerja para anggota organisasi.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi. Sehingga baik atau tidaknya disiplin kerja yang dimiliki pegawai tersebut dipengaruhi oleh baik atau tidaknya sistem pendisiplinan yang dijalankan oleh sebuah organisasi. Bila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik (Ayudiati, 2010).

Namun, masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme. Masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya sehingga membuat mereka tidak menjadi pribadi yang disiplin. Ada yang datang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin, tidak bisa

memanfaatkan sarana kantor dengan baik dan masih adanya sebagian karyawan yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah.

Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para karyawan akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap kinerja yang dihasilkan yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka. Organisasi sendiri juga berperan dalam mengelola pegawai agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga para pegawai bekerja dengan disiplin dan efektif. Berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan atau norma tersebut biasanya diikuti oleh sanksi yang diberikan apabila adanya pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tulisan, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan (Hasibuan & Al Musadieq, 2017).

Disamping faktor kedisiplinan kerja, *locus of control* juga dapat mempengaruhi kinerja. Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan lokus kendali sebagai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Penggolongan individu terbagi menjadi dua kategori yaitu internal kontrol dan eksternal kontrol. Internal kontrol merupakan individu yang percaya bahwa mereka memiliki kendali atas peristiwa yang terjadi pada dirinya. Sedangkan

eksternal kontrol merupakan individu-individu yang percaya bahwa suatu peristiwa dikendalikan oleh kekuatan-kekuatan dari luar seperti nasib, kemujuran dan peluang. Peran aktif individu dalam menyelesaikan pekerjaan yang belum optimal menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja ASN pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja mempengaruhi semangat kinerja karyawan yang berpotensi untuk mencapai hasil yang optimal. Dalam hal ini pimpinan harus selalu memberikan arahan, membina, dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut selalu diupayakan oleh pimpinan dengan memberikan motivasi kepada para pegawai. Menurut Indrakusuma (2005:105) motivasi kerja adalah sikap atau perasaan yang timbul pada diri seseorang terhadap pekerjaannya dalam rangka memenuhi kebutuhannya yang dapat menyebabkan naik dan turunnya semangat dan kegairahan kerja. Motivasi kerja dapat menjadi positif apabila, merasa senang, cinta, tertarik pada pekerjaan dan motivasi kerja menjadi negatif apabila benci, bosan dan tertekan. Menurut Stoner (2002:92) orang-orang yang berhasil dalam pekerjaannya adalah orang yang rata-rata mempunyai motivasi tinggi.

Mangkunegara (2013) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga dapat dipengaruhi melalui hubungan tak langsung antara kepuasan kerja terhadap motivasi kerja, hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Murti

dan Srimulyani (2013) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Dengan terpenuhinya semua kebutuhan atau keinginan dalam diri pegawai, maka akan tercipta perasaan puas, dan pegawai yang tingkat kepuasannya tinggi maka secara otomatis juga mengalami peningkatan dalam kinerja. Faktor kepuasan karyawan tidak hanya berdampak pada kualitas layanan, namun juga pada peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan sehingga dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan (Lee et al, 2006).

Berikut ini adalah tabel research gap penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini:

Tabel 1.1
Research Gap

	Parmin (2016)	Hendrawan dkk (2018)	Hasibuan dan Al- Musadieq (2017)	Ayudiati (2016)	Nurul Imani K (2016)	Retno Fajar Astuti (2017)
Kompetensi (X1)	-	-	B-	-	-	-
Motivasi (X2)	B+ 0,880	B+	B+	B+ 87%	B	B-
Disiplin Kerja (X3)	-	B-	B+	B+ 87%	B-	B
Kinerja (Y)	B+ 0,734	B+	-	B+ 87%	B-	B-
Internal locus of control (Z)	B+ 0,924	-	-	-	-	-

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan *Internal locus of control* Sebagai Variabel Intervening pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka dirumuskan masalah penelitian dalam bentuk pertanyaan, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap *internal locus of control* Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap *internal locus of control* Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap *internal locus of control* Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan?
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan?
6. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan?
7. Bagaimana pengaruh *internal locus of control* terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap *internal locus of control* Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap *internal locus of control* Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap *internal locus of control* Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan.
6. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan
7. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *internal locus of control* terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi perkembangan teori dan pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), mengenai hubungan antara kompetensi, motivasi, disiplin kerja, *internal locus of control* terhadap kinerja ASN.
2. Memberikan wacana alternatif bagi praktisi mengenai hubungan antara kompetensi, motivasi, disiplin kerja, dan *internal locus of control* terhadap kinerja ASN.
3. Bagi praktik pada pemerintah daerah, diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengambilan kebijakan pemberdayaan aparatur pada Badan Keuangan Daerah, khususnya ASN dalam rangka untuk meningkatkan kinerja.
4. Sebagai bahan referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan ini.