

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, *LOCUS OF CONTROL*,  
LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT  
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH  
KOTA SURAKARTA**

**TESIS**



**Untuk Memenuhi Syarat  
Dalam mencapai gelar Magister Manajemen**

**Diajukan Oleh :**

**NAMA : Okto Susanto**

**NIM : P. 1000400 63**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
TAHUN 2006**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Abad XXI merupakan abad yang penuh dengan kompetisi, semua organisasi mengalami perubahan besar dari sisi organisasi baik organisasi publik maupun swasta. Lingkungan global saat ini membutuhkan manajemen yang mampu mengakomodir setiap perubahan yang terjadi. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Surakarta merupakan salah satu lembaga pemerintah yang memberikan pelayanan terhadap masyarakat. Sebagai birokrasi publik sekretariat dewan harus memiliki perencanaan yang konsisten dan jelas dalam manajemen sumber daya manusia birokrat. Perencanaan tersebut harus disesuaikan dengan kebutuhan pencapaian tujuan yang telah dituangkan dalam visi dan misi organisasi. Hal penting yang perlu diingat bahwa sebagai pelayan terhadap masyarakat sejauh mungkin bebas dari kepentingan ekonomi maupun kepentingan politik.

Sumber daya manusia mempunyai peran strategis dalam melaksanakan tugas sebagai aparat pelayan masyarakat. Sumber daya manusia adalah aset terpenting dalam manajemen sebuah unit usaha baik pada organisasi yang berorientasi laba maupun non profit oleh karena manusia adalah penggerak utama dalam menjalankan operasionalisasi perusahaan. Sebagai roda penggerak perusahaan manusia harus senantiasa diberdayakan dan dikembangkan agar menjadi sumber daya yang memiliki daya saing. Kualitas sumber daya menjadi

fokus utama dalam peningkatan kinerja organisasional. Semakin baik kualitas seseorang maka semakin baik pula kualitas organisasinya.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia tentu akan terkait dengan kinerja dalam melakukan pekerjaan yang diembannya. Kinerja pegawai merupakan cara seseorang melakukan pekerjaan. Robbins (2002 : 229) menyatakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh: 1) tingkat kompensasi, merupakan imbalan atas jasa yang diberikan seperti gaji dan upah, insentif ; 2) kemampuan seseorang untuk mengendalikan dirinya atau *locus of control* ; 3) lingkungan pekerjaan seperti kondisi fisik, hubungan dengan pimpinan dan rekan kerja ; 4) komitmen organisasi, merupakan komitmen terhadap komitmen seseorang terhadap tujuan – tujuan organisasi.

Pemberian kompensasi yang adil dan transparan akan mendorong seseorang individu untuk melakukan pekerjaan dengan baik, karena dimotivasi oleh tingkat kompensasi yang akan ia terima. *Locus of control* adalah perasaan yang dimiliki oleh individu terkait masalah kemampuan yang ada pada dirinya. Seseorang yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi akan mempunyai tingkat keberhasilan yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan demikian sebaliknya. Lingkungan kerja merupakan suasana kerja pada perusahaan. Semakin kondusif lingkungan kerja akan mendukung pegawai untuk berbuat dan melakukan pekerjaan dengan baik dan bersemangat sehingga tujuan perusahaan akan terpenuhi. Komitmen organisasi yang kuat pada diri pegawai akan mendorong individu untuk melakukan pekerjaan secara baik sehingga tujuan perusahaan akan cepat tercapai.

Mencermati uraian tersebut penelitian ini mencoba melakukan penelitian pada pegawai di lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota

Surakarta. Penelitian ini penting oleh karena pegawai pada institusi tersebut akan sangat membantu kelancaran tugas – tugas para anggota dewan. Sedangkan tugas – tugas para anggota dewan adalah mewakili rakyat dalam hal pengawasan dan pengendalian eksekutif. Oleh karena itu semakin baik kinerja para pegawai pada sekretariat dewan tersebut maka akan semakin membantu kesuksesan tugas dan kewajiban para anggota dewan tersebut.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan *locus of control* terhadap kinerja pegawai
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
4. Apakah ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai
5. Apakah ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasi, *locus of control*, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai secara simultan

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian antara lain :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis secara empiris pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis secara empiris pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis secara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis secara empiris pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis secara empiris pengaruh komitmen organisasi, *locus of control*, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai secara simultan.

### **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari Penelitian ini adalah :

1. Hasil temuan ini diharapkan mampu memberikan gambaran kepada pejabat publik berkaitan dengan faktor faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga akan bermanfaat bagi pimpinan sebagai bahan pertimbangan dalam peningkatan kinerja pegawai.
2. Berguna sebagai informasi dan referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.