

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan teknologi yang sangat pesat membawa perubahan dalam kehidupan dan perkembangannya tidak dapat dihindarkan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan daya dan karya (rasi, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Tujuan organisasi tentunya dapat tercapai apabila kinerja karyawan dapat dimaksimalkan. Nisa et al (2016) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja SDM yaitu faktor individu, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, dan faktor situasi. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor individu yang didalamnya termasuk pengetahuan dan talenta sebagai kemampuan yang dimiliki individu sejak lahir.

Kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif Adamy

(2016). Kinerja bisa menjadi sarana bagi suatu instansi untuk mengukur kemampuan para pegawai yang ada dalam suatu instansi. Aparatur Sipil Negara (ASN) bertugas menjadi abdi masyarakat dan menyelenggarakan pelayanan bagi masyarakat. Karyawan harus dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian Kinerja dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

Beberapa fenomena yang teridentifikasi sebagai permasalahan kinerja pegawai di Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat berkaitan dengan talent management didalam instansi tidak berjalan oleh sebab itu perlu adanya perhatian khusus dari pimpinan dalam hal memberikan pelatihan-pelatihan untuk karyawannya.

Terkadang ada seorang pegawai yang menghadapi tugas / pekerjaan tetapi bertolak belakang dengan pengetahuan yang mereka dapatkan pada saat pendidikan formal maupun pelatihan sehingga dalam menjalankan tugasnya, instansi wajib memberikan pengetahuan yang memadai kepada para pegawainya. Pengetahuan merupakan sumberdaya utama dan memiliki peran

penting untuk pencapaian keunggulan kompetitif berkelanjutan dikarenakan pengetahuan cenderung berharga, langka, sulit ditiru, dan sulit digantikan.

*Attitude* merupakan persoalan yang krusial. Karena, setinggi apapun talenta dan pengetahuan yang dihasilkan dari proses pembelajaran, tidak akan bermakna ketika pegawai tidak memiliki sikap yang baik oleh karena itu sikap (*attitude*) pegawai juga sangat penting untuk diperhatikan oleh instansi.

Pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat masih sering merasa gagal mewujudkan motivasinya, yang bersangkutan mungkin tetap akan terus bekerja sampai motivasinya tercapai atau menjadi putus asa yang berakibat langsung kepada kinerja kerja dari karyawan tersebut.

**Tabel 1.1 Data Absensi  
Pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral  
Periode Januari – Desember 2020**

No	Bulan	Terlambat	Sakit	Izin	Cuti
1	Januari	49	3	1	15
2	Februari	40	2	-	7
3	Maret	44	3	-	1
4	April	66	-	-	1
5	Mei	56	-	-	-
6	Juni	55	-	-	-
7	Juli	62	-	1	1
8	Agustus	48	-	-	1
9	September	53	-	1	2
10	Oktober	54	1	-	2
11	November	53	-	-	1
12	Desember	58	-	-	5
Total		638	9	3	36

Sumber : Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat

Dari tabel 1.1 di atas dapat disimpulkan bahwa adanya indikasi pertumbuhan pegawai yang izin, sakit, cuti dan terlambat, dimana pada awal

tahun bulan Januari 2020 jumlah pegawai yang terlambat cukup besar yaitu 49 orang, yang sakit berjumlah tiga orang, yang izin satu orang, dan yang cuti berjumlah 15 orang. Pada bulan Februari hingga desember terjadi penurunan pegawai yang sakit dan izin. Sedangkan pada pegawai yang cuti, pada bulan februari berjumlah tujuh orang, setelah itu pada bulan april hingga desember terjadi kenaikan dan penurunan jumlah pegawai yang cuti. Namun, pegawai yang terlambat dari awal tahun hingga akhir tahun jumlah pegawai yang terlambat cukup besar setiap bulannya.

Hal ini membuat pihak Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat memberikan perhatian dengan melakukan pemberian inovasi, motivasi dan tindakan yang bertujuan untuk meminimalisir pegawai yang sakit, izin, cuti dan terlambat, dan meningkatkan kinerja pegawai dengan mengetahui faktor-faktor kinerja serta memperhatikan kinerja pegawainya.

**Tabel 1.2 Data Kinerja  
Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral  
Provinsi Sumatera Barat Tahun 2020**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Tahunan	Triwulan	Realisasi	% Capaian
1.	Meningkatnya cakupan layanan listrik dan konservasi energy	Rasio desa Berlistrik	99,70%	I	95,82%	96,11
				II	95,82%	96,11
				III	99,91%	100,21
				IV	99,91%	100,21
		Persentase peningkatan konservasi	2%	I	0%	0
				II	0%	0

		energi		III	1,80%	90
				IV	1,80%	90
2.	Meningkatnya tata kelola usaha pertambangan mineral dan batubara yang baik dan akuntabel	Persentase penurunan pertambangan tanpa izin	4,5%	I	0	0
				II	0,47	10,51
				III	3,07	66,82
				IV	3,51	78
		Jumlah kecelakaan Tambang	0	I	2	98
				II	4	96
				III	5	95
				IV	6	94
3.	Meningkatnya pengelolaan air tanah berbasis konservasi yang sesuai peraturan dan perundangan yang berlaku	Persentase peningkatan izin penggunaan air tanah	19%	I	90,63%	1812,50
				II	165,63%	1656,25
				III	278,13%	1854,17
				IV	337,50%	1687,50
4.	Meningkatkan tata kelola organisasi	Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja	B	IV	BB	97,75

Sumber : Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat

Dari tabel 1.2 di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat dua indikator kinerja telah memenuhi target yang telah ditetapkan yaitu indikator rasio desa berlistrik dan persentase peningkatan izin penggunaan air tanah. Sedangkan, empat indikator kinerja lainnya belum memenuhi target yang ditetapkan. Oleh sebab itu Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat perlu

memperhatikan kinerja dan memberikan motivasi kepada pegawainya untuk mendapatkan kinerja pegawai yang lebih baik.

Menurut Busro (2018) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Pella & Inayati (2011) *talent management* merupakan bagian dari strategi untuk mengelola aliran bakat dalam suatu organisasi untuk memastikan tersedianya pasokan talent dengan menyelaraskan orang-orang yang tepat dengan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Kaok & Risamasu (2019) “Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan, *Talent Management* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Marsyavin Jaya”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan talent management, secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Marsyavin Jaya Kabupaten Merauke.

Dari penelitian ini dilakukan oleh Karina & Ardana (2020) “Pengaruh *Talent Management* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan pada The Jayakarta Bali Hotel, artinya *talent manajement* yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Jayakarta Bali Hotel, artinya komitmen karyawan yang positif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen organisasi memoderasi *talent manajement* dalam meningkatkan kinerja karyawan pada The Jayakarta Bali Hotel, artinya komitmen organisasi karyawan yang positif akan mendukung terlaksananya *talent manajement* diperusahaan untuk tujuan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Budihardjo (2016) *knowledge management* merupakan suatu aktifitas sistematis yang menawarkan pengelolaan pengetahuan dalam hal pemerolehan, penggunaan, berbagi, penyimpanan, pencarian kembali serta pengembangan sehingga menghasilkan gagasan baru yang berdampak pada suatu inovasi.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Sahas & Falah (2017) “Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kinerja Perusahaan (Studi pada Karyawan PT Semen Indonesia Persero Tbk)”. Berdasarkan hasil analisis path yang dilakukan, didapatkan bahwa variabel *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 8,669 dan probabilitas sebesar 0,000 ( $P < 0,05$ ), *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, hal ini dibuktikan dengan nilai thitung 5,594 dan probabilitas sebesar 0,000 ( $P < 0,005$ ), kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, hal ini dibuktikan dengan nilai thitung 4,132 dan probabilitas sebesar 0,000 ( $P < 0,005$ ).

Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,7709 yang berarti hubungan struktural dari variabel yang diteliti adalah sebesar 77,09%. Sedangkan sisanya sebesar 22,91% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Dari penelitian ini dilakukan oleh (Pritania, 2017) “Pengaruh *Knowledge Management* Dan *Skil* Serta *Attitude* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (SKK BRI) Kota Samarinda”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) *Knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (SKK BRI) Kota Samarinda, (2) *Skill* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (SKK BRI) Kota Samarinda dan (3) *Attitude* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (SKK BRI) Kota Samarinda.

Menurut Duha (2018) sikap (*attitude*) merupakan hasil dari keputusan yang matang secara akal sehat untuk mau bertindak atau tidak melakukan sesuatu.

Dari penelitian ini dilakukan oleh Untari et al (2018) “Analisis *Attitude*, *Knowledge* dan *Skill* terhadap Kinerja di Hotel (Studi Tentang Kinerja Alumni Victoria Hotel School)”. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa (1) *Attitude* berpengaruh signifikan terhadap kinerja alumni Victoria Hotel School di Hotel. (2) *Knowledge* berpengaruh signifikan terhadap kinerja alumni Victoria Hotel School di Hotel. (3) *Skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja alumni Victoria Hotel School di Hotel. (4) *Attitude*, *Knowledge* dan *Skill* secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja alumni Victoria Hotel School di Hotel.

Dari penelitian ini dilakukan oleh Sari et al (2016) “Pengaruh *Knowledge Management, Skill, Attitude* Dan *Ability* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Varna Culture Hotel Surabaya)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Knowledge Management* terdapat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,504 dan nilai signifikansi sebesar  $0,016 < 0,05$ . Maka dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa secara parsial *Knowledge Management* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Varna Culture Hotel Surabaya. *Skill* terdapat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,029, dan nilai signifikansi sebesar  $0,048 < 0,05$  Maka dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa secara parsial *Skill* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Varna Culture Hotel Surabaya. *Attitude* terdapat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,504 dan nilai signifikansi sebesar  $0,016 < 0,05$ . Maka dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa secara parsial *Attitude* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Varna Culture Hotel Surabaya. *Ability* terdapat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,357 dan nilai signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$  Maka dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa secara parsial *Ability* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Varna Culture Hotel Surabaya.

Menurut Rahman et al (2017) motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang telah dikenal dengan factor motivasional.

Dari penelitian ini dilakukan oleh Murniyanti (2020) “Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indojoya Agrinusa Tanjung

Morawa”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indojoya Agrinusa Tanjung morawa memiliki nilai yang kuat. Hasil perhitungan koefisien korelasi dengan menggunakan rumus product moment, variabel Motivasi Intrinsik (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar = 0,611 atau 61,1%. Persamaan regresi linier sederhana  $Y = 17,836 + 0,587 X$ , hasil perhitungan signifikan koefisien korelasi (uji) t diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} = 5,344 > 2,011$  dan hasil perhitungan uji determinasi variabel motivasi intrinsik (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,373 atau 37,3%.

Dari penelitian ini dilakukan oleh Widyaputra & Dewi (2017) “Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt Bussan Auto Finance”. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukan bahwa pemberian motivasi intrinsik yang baik kepada karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaannya. Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan terhadap perusahaannya. Motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian motivasi intrinsik yang baik kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaannya.

Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap *talent management*, *knowledge management*, *attitude*, motivasi intrinsik

dan kinerja. Sehingga penelitian ini diberi judul **“Pengaruh *Talent Management, Knowledge Management, Attitude* Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Pengelolaan talenta belum dilakukan dengan benar.
2. Pimpinan kurang memberikan pelatihan-pelatihan untuk pegawainya.
3. Kurangnya pengetahuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Pegawai masih ada yang bersikap tidak baik.
5. Pegawai kurang memperhatikan kewajibannya dalam bekerja.
6. Semangat dalam bekerja menurun dan kurangnya motivasi untuk mencapai keberhasilan sehingga kinerja pegawai menurun.
7. Perubahan dalam struktur organisasi, yang mengakibatkan pegawai harus mampu menyesuaikan diri terhadap tugas dan tanggung jawab yang baru.

## **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas, maka penulis membatasi masalah agar tidak meluas dan pembahasannya lebih fokus dan terarah sehingga tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian penulis

membatasi masalah hanya pada variabel pengaruh *talent management*, *knowledge management*, *attitude* dan motivasi intrinsik sebagai variabel independen dan variabel kinerja pegawai sebagai variabel dependen di Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas dapat ditarik perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *talent management* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat?
2. Apakah *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat?
3. Apakah *attitude* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat?
4. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat?
5. Apakah *talent management*, *knowledge management*, *attitude* dan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat?

#### **1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

##### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *talent management* terhadap kinerja pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh *attitude* terhadap pegawai karyawan Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.
5. Untuk mengetahui pengaruh *talent management*, *knowledge management*, *attitude* dan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Merupakan salah satu sarana bagi peneliti untuk berfikir ilmiah serta mengimplementasikan ilmu pengetahuan yang telah peneliti dapatkan dari aktivitas perkuliahan jurusan manajemen sumber daya manusia Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang tentang bagaimana pengaruh *talent management*, *knowledge management*, *attitude* dan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.

## 2. Bagi Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral

Hasil penelitian ini diharapkan membantu Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *talent management*, *knowledge management*, *attitude* dan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya ilmu sumber daya manusia dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi yang akan melakukan penelitian berkaitan dengan topik ini.