

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting bagi organisasi dan merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan tujuan keberhasilan suatu organisasi, terutama dalam menghadapi persaingan dan tantangan yang semakin besar. Perusahaan harus berkerja ekstra untuk dapat mencapai tujuan keberhasilan suatu organisasi dalam menghadapi persaingan dan tantangan yang semakin besar, dalam mengatasi permasalahan tersebut, pemimpin organisasi harus dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan diri, meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal, dan dengan kondisi tersebut tentunya para karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang ada dilingkungannya dengan baik dan cepat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Menurut **Dessler (2015:41)** kinerja merupakan mengevaluasi kinerja karyawan di masa sekarang dan di masa lalu secara relative terhadap standar kinerjanya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Priansa (2016 : 260) menyebutkan bahwa kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job perfomance* atau *actual performance* atau *level of*

performance, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Seseorang dikatakan memiliki kinerja yang baik jika mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik artinya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, mencapai sasaran menurut standar yang di tentukan. Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu merupakan suatu hasil prestasi yang di pengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya yang di miliki.

Salah satu ukuran kinerja pegawai dilihat dari kinerja organisasi dimana Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat adalah pelaksanaan program-program yang sudah direncanakan setiap tahunnya. Dibawah ini dapat disajikan program serta kegiatan dan hasil pencapaian setiap program tersebut.

Tabel 1.1
Pencapaian Kinerja Anggaran
Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat

No	URAIAN	Tahun 2016			Tahun 2017		
		Jumlah Anggaran	Realisasi	Kinerja	Jumlah Anggaran	Realisasi	Kinerja
1	Belanja Tidak Langsung	6.126.082	6.062.750	99%	6.608.667	6.561.936	99,29%
2	Belaja Pegawai	6.126.082	6.062.750	99%	6.608.667	6.561.936	99,29%
3	Belanja Langsung	20.106.536	19.397.928	96%	31.101.575	29.369.879	94,43%
4	Peogram Pelayanan Administrasi Perkantoran	6.063.798	5.928.016	98%	7.877.490	7.411.395	94,08%
5	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	2.772.251	2.725.545	98%	11.251.529	10.674.486	94,87%
6	Program	108.500	107.800	99%	241.979	208.034	85,97%

	Peningkatan Disiplin Aparatur						
7	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	183.265	112.115	61%	157.846	13.675	84,69%
	JUMLAH	41.486.516	40.396.990 7	97%	63.847.755	60.921.344	95,30%

Sumber : Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat Thun 2017-2018

Dari data di atas dapat diketahui bahwa capaian indikator kinerja utama tahun 2017-2018 di atas masih dibawah target yang ditetapkan. Program dan kegiatan yang sudah direncanakan di awal tahun oleh Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat dan didukung oleh anggaran yang mencukupi ternyata belum bisa direalisasikan oleh pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat 100 %. Hal ni mengindikasikan bahwa kinerja pegawai Sekretariat Daerah Sumatera Barat masih jauh dibawah harapan.

Usaha dalam peningkatan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan kompetensi yang ada apa masing-masing karyawan. Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah di tetapkan. Kompetensi umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Bagaimana SDM yang kompeten berarti cakap dan terampil.

Kompetensi yang ada pada diri karyawan sangat diperlukan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu mengerjakan tugasnya sesuai dengan jabatan yang telah ditempati. . Dengan adanya karyawan yang memiliki kompetensi dan pemberian motivasi yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan

perusahaan, maka diharapkan adanya umpan balik yang diharapkan perusahaan, yaitu kinerja yang baik. Kinerja yang baik ini dapat membangun perusahaan sehingga perusahaan dapat berjalan sesuai harapan dan tujuan yang telah direncanakan. Apabila tujuan perusahaan dapat selalu tercapai, maka hal ini akan berdampak baik pula terhadap citra perusahaan di mata masyarakat.

Karyawan yang berkompeten dalam suatu bidang akan lebih mempermudah karyawan tersebut untuk berkinerja baik. Dibuktikan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh **Sari (2014)** yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Hartono Istana Teknologi Kudus” menunjukkan hasil kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hartono Istana Teknologi Kudus.

Dan juga penelitian yang telah dilakukan oleh **Tsani (2014)** yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Penempatan kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri” menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Jenderal Kementrian Luar Negri

Usaha lain dalam peningkatan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan juga motivasi kerja karyawan tersebut.. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal .

Sutrisno (2014:109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang

Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusiannya. Perusahaan - perusahaan modern dewasa ini haruslah menjadikan karyawan sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama sama mencapai visi dan misi perusahaan. Kondisi - kondisi kondusif itu bisa bermacam - macam, tergantung pada karakteristik perusahaan itu masing masing. Tapi secara umum di antaranya dapat berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, jaminan hari tua dan lain lain.

Dibuktikan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh **Tapala (2019)** yang menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Usaha lain dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan juga kecerdasan emosional pegawai tersebut. Dalam lingkungan perusahaan sebaiknya masing-masing karyawan memiliki tingkat kecerdasan emosional yang baik. agar terciptanya suasana kerja yang baik sehingga kinerja dari karyawan tersebut dapat meningkat dengan baik.

Penelitian terdahulu yang juga dilakukan oleh **Nurhasanah dan Sumardi (2018)** yang berjudul “ Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi dan Komprnsasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agranet Mulitcitra Siberkom (detikcom) “ menunjukkan hasil bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat di bentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 2 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan undang-undang No 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah No 38 tahun 2007 tetang pembagian urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota dan mempedomani Peraturan Pemerintah No 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah serta dalam rangka kelancara penyelenggaraan pemerintah, dan pelaksanaan pembangunan, di bentuk Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Table 1.2
Jumlah Pegawai yang Tidak Masuk Kerja Tanpa Keterangan
Pada Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat
Tahun 2018

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai Tidak Masuk Kerja Tanpa Keterangan
Januari – Februari	565 orang	6 orang
Maret	565 orang	24 orang
April	565 orang	20 orang
Mei	565 orang	26 orang
Juni	565 orang	8 orang
Juli	565 orang	6 orang
Agustus	565 orang	6 orang
September	565 orang	11 orang
Oktober	565 orang	36 orang
November	565 orang	12 orang
Desember	565 orang	24 orang

Sumber : Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat, 2018

Dilihat dari tabel 1.2, bahwa indikator yang dapat dipergunakan adalah jumlah karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan masih berfluktuasi. Pada bulan Januari-Februari karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan 6 orang, Maret 24 orang, April 20 orang, Mei 26 orang, Juni 8 orang, Juli 6 orang, Agustus 6 orang, September 11 orang, Oktober 36 orang, November 12 orang dan Desember 24 orang karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan. Jumlah karyawan tertinggi yang tidak masuk kerja tanpa keterangan pada tahun 2018 adalah pada bulan Oktober 36 orang karyawan, sedangkan jumlah terendah pada bulan Januari-Februari, Juli, Agustus 6 orang karyawan yang tidak masuk jam kerja tanpa keterangan.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan Ibu Onzukrisno, SH. M. Si selaku kepala Biro Organisasi menyatakan bahwa pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 53 Tahun 2010 yang membahas tentang Disiplin Pegawai Negri Sipil Pasal 10 bagian 9 yang menjelaskan tentang akibat

yang akan di timbulkan apabila karyawan melanggar peraturan tentang disiplin terhadap jam kerja.

Melalui data tersebut dapat kita lihat kompetensi pegawai masih kurang baik. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik akan memaksimalkan hasil kerjanya dengan melakukan pekerjaan dengan waktu kerja yang telah di atur dan meningkatkan kualitas kerja dengan baik.

Begitu juga dengan motivasi kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Gubernur Sumatera Barat terlihat masih kurang baik, pegawai masih terlihat kurang termotivasi melakukan tugasnya. Jika pemberian motivasi dari pimpinan meningkat maka tingkat ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan akan menurun, sebaliknya jika pemberian motivasi dari pimpinan rendah maka tingkat ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan akan meningkat.

Begitu juga dengan tingkat kecerdasan emosional karyawan masih kurang baik. Terlihat dari tingkat ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan yang tidak menentu setiap bulannya. Hal ini dapat di pengaruhi oleh beberapa indikator yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, mengenali orang lain, dan keterampilan sosial.

Disimpulkan bahwa tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan yang mengalami perbedaan setiap bulannya di Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat masih belum dapat mencapai tingkat kinerja yang optimal, hal ini disinyalir masih kurangnya tingkat kompetensi, motivasi kerja dan kecerdasan emosional pada karyawan.

Berdasarkan uraian dan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pendapat para ahli dalam literatur-literatur Manajemen Sumber Daya Manusia banyak yang mempengaruhi kinerja karyawan maka penulis di bawah ini mengidentifikasi faktor-faktor tersebut.

1. Kompetensi yang berbeda-beda pada pegawai akan menghasilkan kinerja yang berbeda beda pada Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.
2. Kurangnya motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai
3. Kurangnya tingkat kedisiplinan pegawai
4. Kinerja pegawai yang belum optimal
5. Pegawai kurang mengetahui kejelasan tujuan yang akan dicapai
6. Masih kurang keahlian pegawai dalam mengerjakan tugas
7. Kurangnya pengalaman
8. Kurangnya pemberian *Reward* sehingga pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat kurang termotivasi dalam mengerjakan tugas.
9. Tingkat pendidikan mempengaruhi tingkat jabatan pada karyawan di Kantor Sekretariat Provinsi Sumatera Barat
10. Pengetahuan pegawai masih kurang

1.3 Batasan Masalah

Guna memberikan arahan dan memudahkan dalam penelitian, maka penulis memfokuskan variabel Kompetensi, Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat

1.4 Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sumatra Barat ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Sumatra Barat ?
3. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional secara parsial terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Sumatera Barat ?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sumatra Barat ?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengungkap :

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat

3. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat
4. Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan kecerdasan emosional secara simultan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat

1.4.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan atau organisasi
Untuk mempermudah pimpinan mengambil keputusan dalam menilai kompetensi yang dimiliki pegawai, memberikan motivasi kerja serta kecerdasan emosional pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat
2. Bagi Penulis
Untuk dapat mengaplikasikan bidang ilmu yang didapat selama melakukan penelitian
3. Peneliti selanjutnya
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan untuk lebih dikembangkan lagi oleh peneliti selanjutnya.