

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga perusahaan dituntut untuk terus-menerus mengembangkan SDM yang dimiliki secara proaktif, sehingga potensi mereka berkembang secara maksimal. Organisasi harus memiliki pemimpin yang mampu memimpin dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, karena pemimpin yang baik selalu dapat menginspirasi karyawan untuk menjadi lebih baik (Chen et al., 2016).

Kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan sesuai tugas atau tanggung jawab yang diberikan dan merupakan hasil kerja seseorang menurut standar yang telah ditentukan (Sinambela, 2021). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2020).

UPTD Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara merupakan unit pelayanan publik yang bertujuan untuk melaksanakan pengawasan mutu benih mulai dari hulu sampai hilir sehingga diperoleh benih tanaman pangan dan hortikultura yang berkualitas di Sumatera Utara.

Berdasarkan Hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti dengan bagian kepegawaian pada UPTD Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan

Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara menunjukkan bahwa penilaian kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara terdiri dari dua elemen, yakni 60% berdasarkan tingkat aktivitas harian dan 40% berdasarkan tingkat kehadiran.

Tabel 1.1

Persentase Pencapaian Target Kinerja

No	Bidang	Target	2021	2022
1	KA UPTD	100%	95%	80%
2.	SUBBAG TATAUSAHA	100%	90%	80%
3.	SEKSI KSP PANGAN	100%	80%	75%
4.	SEKSI KSP HORTIKULTURA	100%	85%	70%

Sumber : UPTD Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara

Keterangan:

KA : Kepala

KSP : Kultivar, Sertifikasi dan Pengawasan

Permasalahan terkait kinerja pegawai pada dinas ini adalah adanya penurunan kinerja pegawai yang terlihat dari data di atas. Terjadi penurunan capaian target kinerja dalam 2 tahun terakhir, dimana tidak mencapai target 100%. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai UPTD Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara memiliki tingkat produktivitas yang rendah. Hal ini dapat dilihat dari tidak sesuainya jumlah jam kerja dan jam istirahat dengan

ketentuan yang berlaku. Meskipun jam kerja di dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara dimulai dari pukul 08.00 WIB hingga 16.30 WIB, tetapi banyak pegawai yang pulang lebih awal dan bahkan ada yang hanya absen di pagi hari namun tidak berada di kantor dan tidak bekerja. Kurangnya pengawasan dari pimpinan juga menjadi faktor penyebabnya, sehingga sebagian pegawai tidak mematuhi peraturan, ditambah dengan masih adanya absensi tanpa keterangan. Penerapan jam kerja yang tidak teratur ini menjadi penyebab utama tidak tercapainya target kinerja pada UPTD Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara.

Bekerja merupakan salah satu cara yang digunakan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Di era yang semakin modern ini, tuntutan akan kecepatan dan ketepatan semakin meningkat. Oleh karena itu, dalam dunia kerja, individu dituntut untuk terus mengembangkan diri dan meningkatkan produktivitasnya. Hal ini dianggap sebagai indikator keberhasilan dalam bekerja, serta untuk memupuk budaya kompetitif dan peningkatan kinerja. Oleh karena itu, setiap individu perlu memiliki kemampuan dalam mengelola diri sendiri atau yang dikenal sebagai *self leadership*. (Mangkunegara, 2017).

Self leadership merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (Yanti dan Mursidi, 2021). *Self leadership* adalah upaya untuk mengarahkan diri sendiri agar dapat bekerja secara lebih efektif (Manz & Sims, 2019). *Self leadership* mendorong karyawan untuk

mengambil inisiatif dalam memimpin diri sendiri untuk berkontribusi terhadap kinerja perusahaan. Dengan demikian kemampuan untuk memimpin diri sendiri secara praktis memberikan dorongan yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan bagi perusahaan. Di beberapa cara, *self leadership* bisa dianggap sebagai bentuk followership yang bertanggung jawab, tepatnya kemampuan untuk memimpin diri sendiri secara praktis memberikan dorongan yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan bagi perusahaan. (Manz dan Sims, 2019).

Dari hasil wawancara dengan pegawai UPTD Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara, ditemukan permasalahan terkait *self leadership*. Beberapa karyawan di bagian KSP Pangan belum memiliki kemampuan memimpin diri sendiri dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga mereka kesulitan dalam mengelola waktu dengan efisien untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan. Di sisi lain, beberapa karyawan di bagian KSP Hortikultura masih kurang tanggap dan selalu menunggu instruksi dari atasan, tidak memperhatikan aturan perusahaan, kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaan, kesulitan dalam menangani permasalahan yang terjadi, dan ada beberapa pegawai yang seharusnya melakukan pengujian laboratorium 5 kali dalam seminggu namun karena tidak memiliki *self leadership* mereka hanya melakukan pengujian laboratorium 3 kali dalam seminggu. Dan di bagian Tatausaha terdapat permasalahan yaitu masih ada pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya karena tidak

memiliki *self leadership* dalam bekerja sehingga sangat menghambat tujuan perusahaan.

Dyah Sawitri (2018), menyatakan bahwa *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa *self leadership* dapat diprediksi untuk memengaruhi kinerja karyawan secara positif. Dengan demikian, penelitian ini telah menguji dan mengonfirmasi bahwa *self leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Siraj, dkk (2022), mengatakan bahwa *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menyoroti pentingnya nilai-nilai kepemimpinan di lingkungan kerja, seperti komunikasi terbuka, rasa hormat terhadap karyawan, keadilan, kepercayaan, dan pengambilan keputusan yang seimbang, yang mendorong karyawan untuk berdedikasi dalam meningkatkan kinerja mereka. Namun hasil yang berbeda menurut penelitian yang dilakukan Kaynak, dkk (2022) mengatakan bahwa *self leadership* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Mereka menekankan bahwa membangun kepemimpinan bukan hanya tentang memiliki keterampilan dalam memimpin, tetapi juga merupakan tantangan bagi pemimpin untuk menggerakkan kinerja bawahannya.

Selain *self leadership*, faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi (Hermawan dan Kuyeni, 2020). Kompetensi merujuk pada kualitas yang melekat pada individu yang dapat digunakan sebagai indikator untuk memprediksi tingkat kinerja (Saraswati dan Putra,

2020). Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, peningkatan kinerja pegawai menjadi penting. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan perlu memilih pegawai yang memiliki kompetensi yang sesuai (Sutrisno, 2016).

Kompetensi merupakan salah satu komponen penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai untuk menjalankan tugasnya dengan efektif. Menurut Sutrisno (2016), kompetensi adalah kemampuan yang terdiri dari keterampilan, pengetahuan, sikap kerja, dan penerapannya dalam melakukan tugas sesuai dengan persyaratan kerja yang telah ditetapkan. Definisi lain menyebutkan bahwa kompetensi adalah karakteristik individu yang berhubungan dengan hasil yang dicapai dalam pekerjaan, seperti yang disampaikan oleh Spencer (dalam Sutrisno, 2016).

Kemampuan seorang pegawai dalam suatu pekerjaan dipengaruhi oleh tingkat kompetensinya. Semakin tinggi tingkat kompetensi seorang pegawai, semakin baik pula kinerjanya. Sebaliknya, jika tingkat kompetensinya rendah, kinerjanya pun cenderung rendah. Kurangnya pengetahuan dan keterampilan menunjukkan rendahnya kompetensi seorang pegawai. Oleh karena itu, perlu terus dilakukan peningkatan kompetensi agar setiap pegawai mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik (Suparno, 2018).

Berdasarkan hasil wawancara, permasalahan terkait dengan kompetensi pada UPTD Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara yaitu adanya pegawai dibagian KSP Pangan yang belum memiliki kemampuan dan

pengetahuan untuk menyelesaikan pekerjaannya sendiri sehingga harus menunggu pegawai lainnya terlebih dahulu untuk memberikan penjelasan sehingga membuat kinerja menjadi terhambat, Selain itu terdapat juga beberapa pegawai di bagian pengadministrasian umum yang tidak memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya. Sehingga pegawai tersebut tidak dapat bekerja secara efisien dan tidak dapat untuk menyelesaikan tugasnya karena tidak memiliki pengetahuan dan kemampuan (skill) dibidang tersebut sehingga sangat menghambat kinerja. Kemudian juga terdapat permasalahan di bagian KSP Hortikultura yang dimana, terdapat pegawai yang selalu terlambat dalam menyelesaikan hasil laporannya karena tidak memiliki kompetensi, dan masih terdapat pegawai yang sebetulnya tidak sesuai dengan kualifikasi perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tri Ratnaningsih dan Ana Septia Rahman (2021) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi pegawai, semakin baik pula kinerjanya.

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurlindah dan Abdul Rahman Rahim (2018) mengatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan masalah yang telah dijabarkan dan didukung dengan karya ilmiah maka peneliti tertarik untuk mengetahui Pengaruh *Self leadership* dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai UPTD. Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut yaitu:

1. Kinerja pegawai yang belum optimal terlihat dari adanya ketidaktercapaian target.
2. Terjadinya penurunan kinerja pada tahun 2021-2022 yang terjadi pada pegawai.
3. Terdapat beberapa pegawai yang belum mampu untuk bekerja tepat waktu dan menyelesaikan beban pekerjaannya.
4. *Self leadership* yang belum optimal terlihat dari beberapa pegawai yang belum dapat memimpin dirinya sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan
5. Kompetensi yang belum optimal terlihat dari beberapa pegawai yang belum memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya

1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah yang dibuat adalah hanya membahas tentang *self leadership* dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah diatas, maka dapat dilakukan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara *Self leadership* terhadap Kinerja Pegawai UPTD Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara ?

2. Apakah terdapat pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai UPTD Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara *Self leadership* dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai UPTD Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan diatas, peneliti dapat membuat tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Self leadership* terhadap Kinerja Pegawai UPTD Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai UPTD Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Self leadership* dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai UPTD Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan yang diharapkan dari adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti, Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan yang lebih lanjut mengenai *Self leadership* dan Kompetensi yang baik demi terciptanya kinerja Pegawai yang efisien.
2. Bagi Perusahaan, Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pemikiran bagi perusahaan khususnya UPTD Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara dalam melihat *Self leadership* dan Kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara.
3. Bagi Universitas Negeri Medan, Penelitian ini agar dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia
4. Bagi Peneliti Selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi yang akan mengangkat variabel yang sama namun dengan sudut pandang yang berbeda.