

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Penilaian prestasi kerja dilakukan oleh setiap perusahaan untuk melihat sampai sejauh mana perkembangan kualitas tenaga kerja atau karyawan. Dari hasil penilaian prestasi kerja maka dapat diketahui kelebihan dan kekurangan dari karyawan atas hasil pekerjaannya yang dijadikan sebagai dasar bagi manajemen dalam melakukan tindakan-tindakan selanjutnya terhadap yang dinilai prestasi kerjanya.

Hasibuan (2005) menyatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan keunggulan waktu.

Prestasi kerja dapat dilihat dari bidang pengangkatan dan penempatan, penilaian prestasi kerja dijadikan pertimbangan dalam proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan pegawai dalam jabatan, sesuai dengan kompensasi dan prestasi kerja, selanjutnya dilihat dari bidang pengembangan karir dan pengembangan kemampuan serta keterampilan karyawan yang berkaitan dengan pola pikir dan program pendidikan dan pelatihan dalam organisasi. Serta dalam bidang penghargaan dengan berbasis prestasi kerja seperti kenaikan pangkat, kenaikan gaji, tunjangan kerja, promosi dan kompensasi.

Menurut Flak dan Dertz dalam Dewi (2012) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang diperlukan dalam kesuksesan kinerja yaitu: 1) komitmen top manajemen dan kepemimpinan, 2) partisipasi pegawai dan manajer menengah, 3) budaya yang baik, 4) pelatihan dan pendidikan, 5) membuatnya relatif sederhana, mudah digunakan dan dipahami, dan 6) kejelasan visi, strategi dan hasil.

Penilaian Prestasi kerja memberikan dampak positif terhadap karyawan dalam melakukan pencapaian tujuan dan melakukan perencanaan anggaran. Kinerja para karyawan

akan meningkat apabila mereka terlibat secara aktif dalam proses penyusunan anggaran pada unit organisasi tempat mereka bekerja (Safitri, 2006).

Anggaran merupakan alat penting untuk perencanaan dan pengendalian jangka pendek yang efektif dalam organisasi. Suatu anggaran operasi biasanya meliputi jangka waktu satu tahun dan menyatakan pendapatan dan beban yang direncanakan untuk tahun itu (Robert N. Anthony, 2005). Penganggaran merupakan suatu proses yang cukup rumit pada organisasi sektor publik, termasuk diantaranya pemerintah daerah. Pada sektor swasta anggaran merupakan bagian dari rahasia perusahaan yang tertutup untuk publik, namun sebaliknya pada sektor publik anggaran justru harus diinformasikan kepada publik untuk dikritik dan didiskusikan untuk mendapat masukan.

Agar pelaksanaan anggaran sesuai dengan apa yang telah ditentukan terlebih dahulu, maka keterlibatan dari pihak-pihak yang terkait tidak dapat dihindari lagi, dengan kata lain partisipasi dari bawahan ikut berperan dalam penyusunan anggaran ini dan juga akan memicu untuk menghasilkan prestasi yang baik bagi kemajuan pemerintah daerah.

Partisipasi adalah peran secara aktif dalam proses atau alur terhadap program pengawasannya, mulai dari tahap sosialisasi, perencanaan, pelaksanaan dan pelestarian kegiatan dengan memberi sumbangan tenaga atau memberikan suatu pemikiran terhadap pekerjaan dikantor.

Menurut Anthony dan Govindarajan (2006:86) Partisipasi anggaran diartikan sebagai salah satu tujuan dari sistem pengendalian manajemen akan mendorong manager agar lebih efektif dan efisien dalam menggapai cita-cita organisasi. Apabila penyusunan anggaran dilakukan secara partisipatif maka kinerja manager akan meningkat karena ketika suatu tujuan sudah dirancang dan ditetapkan maka karyawan akan menginternalisasikan tujuan yang telah ditetapkan dengan rasa tanggung jawab.

Menurut Arfan Ikhsan Lubis (2010:84) motivasi merupakan proses yang dimulai dengan devinisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan prilaku atau dorongan yang ditunjukkan untuk tujuan insentif. Motivasi akan sangat berpengaruh pada baik atau buruknya kinerja suatu perusahaan dalam menghadapi ketatnya persaingan dunia bisnis yang semakin lama semakin maju. Menyadari betapa pentingnya motivasi terhadap prestasi kerja, maka hendaknya perusahaan memberikan motivasi kepada pegawainya demi menghasilkan kinerja yang optimal.

Kinerja seseorang tidak hanya dilihat dari tingkat kepandaian, keterampilan, dan pengalaman, tetapi juga dilihat dari seberapa baik seseorang mampu mengendalikan diri sendiri dan bagaimana cara seseorang berkomunikasi dengan orang lain. Hal ini banyak dilakukan oleh perusahaan dalam memilih seseorang dalam pekerjaan. Kecerdasan emosional akan mempengaruhi posisi seseorang dalam suatu pekerjaan.

Manurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2014:141) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk diri sendiri dan hubungan seseorang dengan cara yang dewasa dan konstruktif. Kecerdasan emosional juga akan mempengaruhi seseorang dalam memotivasi diri sendiri, apabila seseorang mampu mengendalikan emosi maka akan timbul motivasi yang kuat untuk selalu berkembang menuju ke arah yang lebih baik. Ada tiga kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pencari kerja, yaitu keterampilan berkomunikasi, keterampilan antar pribadi, dan inisiatif, karena dibandingkan dengan IQ (kecerdasan kognitif) dan keahlian murni, kecakapan emosi berperan dua kali lebih penting untuk meraih keunggulan atau sekitar 67 persen kemampuan yang dipersyaratkan untuk kinerja efektif (Goleman, 2000 dalam Rakhmawati, 2008: 1).

Penelitian Fitriyani (2005) menguji tentang pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Kota Pekanbaru dengan motivasi sebagai

variabel pemoderating. Hasil menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi partisipasi anggaran terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Riyadi (2000) melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi dan pelimpahan wewenang sebagai variabel moderating dalam hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dan kinerja manajerial dengan sampel manajer perusahaan manufaktur di wilayah jawa timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak mempengaruhi hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja manajerial.

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian yang dilakukan oleh Siti Mejenah (2014) dengan judul Pengaruh Partisipasi Anggaran, Motivasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Riau. Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi anggaran, motivasi, dan kecerdasan emosional mempengaruhi prestasi kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang sebelumnya terletak pada objek penelitian. Sedangkan penelitian ini mengambil objek penelitian pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Pelalawan.

Penelitian ini dilakukan karena adanya katidakkonsistenan dan perbedaan hasil penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Penelitian Fitriyani (2005), hasil menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi partisipasi anggaran terhadap kinerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Riyadi (2000), hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak mempengaruhi hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja manajerial.

Satuan kerja perangkat daerah (SKPD) pelalawan adalah sebuah instansi pada pemerintah daerah yang bertanggung jawab kepada Gubernur / Bupati / Walikota dalam rangka penyelenggaraan pemerintah yang terdiri dari sekretaris daerah, dinas daerah, dan lembaga teknis daerah, kecamatan dan satuan pamong praja. Seperti organisasi lainnya prestasi kerja karyawan akan berpengaruh terhadap pelayanan yang diberikan masyarakat dalam pelaksanaan dekonsentrasi atau tugas pemerintahan di bidang tertentu di daerah

Provinsi, Kabupaten atau Kota. Kebijakan yang pada pada daerah yang satu dengan yang lain pasti berbeda. Sehingga partisipasi, motivasi, kecerdasan emosional dan tingkat prestasi kerja suatu daerah juga berbeda. Kondisi tersebut juga mungkin terjadi di kabupaten pelalawan.

Hasil Badan Kepegawaian Daerah (BKD) tahun 2016, menjelang akhir tahun setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau sekarang sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) diwajibkan untuk mendapatkan penilaian atas pekerjaan atau dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya dalam penyelenggaraan pemerintah. Penilaian atas pekerjaan pegawai sipil ini dituangkan dalam bentuk Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil atau yang dikenal dengan DP3 PNS. Namun DP3 PNS tersebut memiliki banyak kelemahan sehingga disempurnakan dengan penilaian prestasi kerja PNS, untuk itu diterbitkan peraturan pemerintah, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil yang dijadikan dasar dalam penyempurnaan pelaksanaan penilaian PNS. Berdasarkan Pasal 4 PP No 46 Tahun 2011 Penilaian Prestasi Kerja dibagi dua unsur yaitu sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja. ( sumber: [www.bkd.pelalawankab.go.id](http://www.bkd.pelalawankab.go.id))

Adapun fenomena di SKPD pelalawan adalah terjadinya penurunan kinerja seseorang sehingga keberhasilan dan tujuan pemerintahan belum tercapai. Karena kinerja yang baik akan menghasilkan prestasi kerja yang baik pula terhadap karyawannya. Tetapi hingga saat ini berdasarkan sumber: [www.bkd.pelalawan.go.id](http://www.bkd.pelalawan.go.id) belum terlihat karyawan yang berprestasi diduga karena kinerja mereka yang belum optimal. Sehingga pemerintah daerah berharap dengan adanya sistem penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil ini dapat meningkatkan kompetensi dan profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) atau Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam menjalankan tugasnya sebagai aparatur negara serta dijadikan bahan dalam pengembang karir aparatur sipil negara dan pegawai negeri sipil.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Partisipasi Anggaran, Motivasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada SKPD Kabupaten Pelalawan”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas yang telah diungkapkan pada latar belakang diatas permasalahan kabupaten pelalawan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh partisipasi anggaran terhadap prestasi kerja karyawan pada SKPD Kabupaten Pelalawan?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada SKPD Kabupaten Pelalawan?
3. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja karyawan pada SKPD Kabupaten Pelalawan?
4. Bagaimana pengaruh partisipasi anggaran, motivasi dan kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja karyawan pada SKPD Kabupaten Pelalawan?

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

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh partisipasi anggaran terhadap prestasi kerja karyawan pada SKPD Kabupaten Pelalawan.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada SKPD Kabupaten Pelalawan.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja karyawan pada SKPD Kabupaten Pelalawan.

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

2. Bagi pemerintah daerah

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah daerah dalam mengambil kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan partisipasi anggaran yang dapat meningkatkan prestasi pada pemerintah daerah.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh partisipasi anggaran, motivasi dan kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja karyawan, serta diharapkan dapat mendorong pihak-pihak lain untuk melakukan penelitian yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

#### **D. Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**BAB I : Pendahuluan**

Dalam bab ini dibahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

**BAB II : Telaah Pustaka Dan Hipotesis**

Bab ini berisikan tinjauan pustaka yang menguraikan landasan teori.

**BAB III : Metode Penelitian**

Bab ini akan di bahas tentang metode penelitian yaitu penentuan populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi.

**BAB IV : Gambaran Umum Perusahaan**

Bab ini menguraikan gambaran umum perusahaan, sejarah singkat perusahaan dan aktivitas perusahaan.

**BAB V : Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

Bab ini menguraikan tentang hasil penelitian yang dimulai dari deskriptif objek penelitian, analisis data dan pembahasan.

**BAB VI : Penutup**

Bab ini akan mengemukakan kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian yang dilakukan beserta saran-saran yang berhubungan.

