

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sebuah organisasi pemerintah dan non-pemerintah atau *profit dan non-profit*, pastinya memiliki visi dan misi serta tujuan yang berbeda. Tujuan dari organisasi akan tercapai apabila melibatkan berbagai faktor dan strategi yang dijalankan oleh sebuah organisasi tersebut. Salah satu faktor yang sering mempengaruhi tercapainya tujuan organisasi adalah sumber daya manusia. Sehingga berhasil atau tidaknya tujuan dari organisasi adalah salasatunya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, disamping kuantitas modal dan aktivanya. Selain capaian dari tujuan, sebuah organisasi dapat memperhatikan bagaimana proses dan strategi untuk mencapai tujuan yang dicapai berdasarkan prinsip efisiensi dan efektifitas. Efisiensi sangat berkaitan dengan tersedianya jumlah dana yang akan digunakan dan efektifitas yang berkaitan dengan penentuan strategi yang tepat dalam mencapai tujuan, Rofcanin (2019). Oleh sebab itu, proses dan strategi dalam manajemen pengelolaan organisasi dapat dihasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten untuk mencapai tujuan organisasi.

Bohlander (2001) dalam Arifan dan Dihan (2018) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan kemampuan yang terintegrasi dari daya fikir dan daya fisik yang dimiliki setiap individu yang dibangun agar mampu bersaing dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting di dalam pengelolaan organisasi. Karena sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan kualitas yang tinggi akan menjadi aset dari organisasi dalam mencapai tujuan, maka pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangatlah penting diperlukan. Pengelolaan sumber daya manusia biasanya disebut dengan manajemen sumber daya manusia, Suhasto dan Lestariningsih (2018). Artinya apabila suatu organisasi hendak mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten, maka organisasi harus dapat melaksanakan manajemen yang baik terhadap potensi sumber daya manusia yang dimilikinya.

Salah satu bagian terpenting dari tingkat keberhasilan organisasi dapat ditentukan oleh sumber daya manusia adalah kinerja pegawai, Sudarmanto (2018). Pendapat ini sejalan dengan dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2011) dalam Arifan dan Dihan (2018) yang menyatakan bahwa “untuk melihat sejauh mana peran sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi dapat dilihat dari kinerja sumber daya manusia tersebut (kinerja pegawai)”. Artinya, organisasi harus mampu melihat kompetensi seorang pegawai dalam meningkatkan kinerjanya sebagai kesempatan untuk menciptakan keunggulan kompetitif dalam organisasi yang lebih besar.

Mangkunegara (2011) dan Sawitri (2018), mengungkapkan bahwa kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian lain dikemukakan oleh Julianingtyas (2012) dalam Malik dan Nasaruddin, (2018) yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Peningkatan kinerja pegawai bisa dicapai apabila faktor-faktor yang mempengaruhinya dapat dilaksanakan dengan baik. Menurut Kuswadi (2004) dalam Correia dan Pragiwani (2019) menyatakan bahwa kinerja dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu kepuasan pegawai, kemampuan pegawai, motivasi kerja, lingkungan kerja serta kepemimpinan. Pendapat lain mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja dikemukakan oleh Simamora (2004) dalam Putri dan Hartono (2018) mengemukakan bahwa untuk mencapai kinerja yang baik, maka ada aspek yang harus dimiliki oleh seorang pegawai yang diantaranya antara lain kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, komitmen organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Faktor yang diteliti mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja adalah *self efficacy*/efikasi diri yang merupakan sebuah peranan penting dalam mengoptimalkan kinerja pegawai pada suatu organisasi. Hal ini disebabkan adanya

self efficacy dalam diri individu dapat menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu Noviawati (2016). *Self efficacy* merupakan suatu keyakinan individu saat melaksanakan suatu tugas yang spesifik.

Seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi dapat mengubah sebuah kejadian yang dihadapi di lingkungan sekitarnya, karena pada dasarnya memiliki anggapan bahwa dirinya mampu mengerjakan dan melaksanakan sesuatu yang ada. Sedangkan seseorang yang memiliki *self efficacy* yang rendah tidak dapat mengubah sesuatu yang ada di lingkungan sekitarnya, karena pada dasarnya mereka beranggapan bahwa dirinya tidak memiliki kemampuan untuk mengerjakan segala sesuatu. Kemudian, dalam keadaan sulit, seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi cenderung tidak menyerah akan berusaha lebih keras lagi, sementara seseorang yang memiliki *self efficacy* yang rendah cenderung menyerah ketika dalam keadaan sulit yang dialaminya, sehingga diduga bahwa *self efficacy* dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pendapat ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Khaerana (2020) Rajapakshe (2021) yang menemukan bahwa *self efficacy* dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang penting untuk diteliti mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi kerja terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (Mangkunegara 2016). Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Sikap mental pegawai yang proaktif dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Motivasi kerja yang dimiliki oleh seseorang diharapkan mampu mendorong dirinya untuk semangat dalam bekerja dan akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Motivasi kerja merupakan hal penting yang menjadi perhatian khusus, karena motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Pentingnya motivasi kerja bagi pegawai untuk mencapai tujuan perlu

diperhatikan, karena ketika organisasi/perusahaan memberikan motivasi kerja, pegawai akan lebih bersemangat bekerja dan lebih terdorong untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, Erawati dan Wahyono (2019). Dengan demikian, ketika suatu organisasi meningkatkan motivasi kerja pada pegawainya, maka akan berdampak dengan meningkatnya kinerja pegawai. Sehingga dapat diduga bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Pendapat ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Erawati dan Wahyono (2019) Barton (2021) dan Rahmi (2020) yang menemukan bahwa motivasi kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan merupakan dinas yang memiliki tanggung jawab dalam penyediaan layanan bidang lalu lintas, bidang angkutan dan sarana transportasi darat serta transportasi laut, bidang prasarana infrastruktur dan bidang pengembangan keselamatan yang berkualitas di wilayah kabupaten halmahera selatan. oleh karena itu dinas perhubungan kabupaten halmahera selatan harus menjamin fasilitas yang bermutu dan berkualitas khususnya bidang pelayanan perhubungan di kabupaten halmahera selatan, untuk mencapai hal tersebut, kabupaten halmahera selatan mempunyai visi :

“Bersatu Mengembalikan Senyum Halmahera Selatan Yang Lebih Baik, Beradab dan Penuh Berkah”.

Kabupaten halmahera selatan juga memiliki Misi antara lain,

1. Merevitalisasi bangunan kebersamaan dan kedamaian seluruh komponen masyarakat dalam bingkai semangat saruma.
2. Meningkatkan kualitas sistem pelayanan pemerintahan yang bertumpu pada prinsip reformasi birokrasi dan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih serta manajemen berbasis nilai.
3. Meningkatkan kualitas hidup masyarakat melalui revitalisasi sistem pelayanan jaminan sosial masyarakat dalam rangka pemenuhan kebutuhan dasar masyarakat.

4. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui revitalisasi sistem pelayanan pendidikan dan pelayanan kesehatan yang berkualitas, merata dan terjangkau.
5. Merevitalisasi sistem kemandirian ekonomi daerah berbasis budaya yang bertumpu pada pengembangan potensi lokal unggulan yang bernilai tambah dan berdaya saing.
6. Mengembangkan sistem pembangunan infrastruktur terpadu berbasis kepulauan yang berkualitas dan merata bagi kepentingan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat serta ramah lingkungan.
7. Membangun dan melestarikan kembali nilai-nilai luhur budaya dan adat seatorang, sebagai sumber inspirasi pembangunan demi terwujudnya masyarakat yang beradab dan berkepribadian.

Dalam upaya mencapai visi dan misi yang digagas oleh Kabupaten Halmahera Selatan, maka Bupati dan Wakil Bupati Halmahera Selatan (Usman Sidik dan Hasan Ali Bassam Kasuba) melalui Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan (Ramli Munui) beserta kepala bidang dan kepala seksi serta jajaran struktural dan fungsionalnya membentuk program kerja yang selanjutnya akan dijalankan oleh seluruh pegawai dengan tupoksinya masing-masing. Pada tahun 2022 sampai 2023, kinerja Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan cenderung mengalami penurunan. Hal tersebut, bisa dilihat dari data mengenai persentase target capaian program kerja.

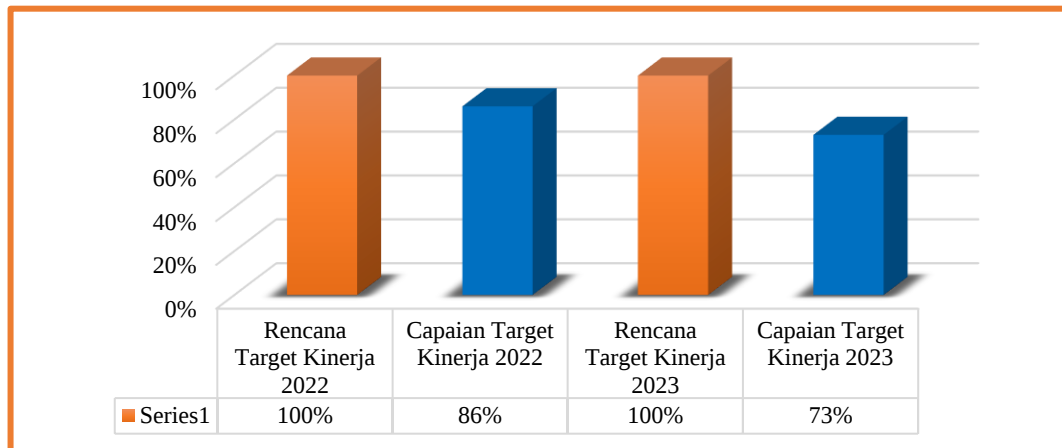
Berikut merupakan data mengenai kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan tahun 2022 sampai dengan tahun 2023:

Tabel 1.1 Data Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan
Kabupaten Halmahera Selatan Tahun 2022-2023

No	Sasaran Strategis	Rencana Target Kinerja 2022	Capaian Target Kinerja 2022	Selisih	Rencana Target Kinerja 2023	Capaian Target Kinerja 2023	Selisih
1	Meningkatnya kualitas layanan administrasi perkantoran	100%	100%	0%	100%	90%	-10%
2	Meningkatnya kualitas sarana dan prasarana aparatur	100%	85%	-15%	100%	70%	-30%
3	Meningkatnya kualitas disiplin aparatur	100%	85%	-15%	100%	65%	-35%
4	Meningkatnya keterampilan aparatur di bidang teknis	100%	75%	-25%	100%	65%	-35%
5	Meningkatnya kualitas Bidang Lalu-Lintas	100%	85%	-15%	100%	80%	-20%
6	Meningkatnya kualitas jaringan kendaraan	100%	80%	-20%	100%	70%	-30%
7	Meningkatnya kualitas Pengembangan & peningkatan sarana infarstruktur	100%	90%	-10%	100%	65%	-35%
8	Meningkatnya kualitas pengembangan keselamatan	100%	85%	-15%	100%	75%	-25%
	Rata-rata	100%	86%	-14%	100%	73%	-28%

Sumber: Dishub Halsel 2023

Grafik 1.1 Data Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan
Kabupaten Halmahera Selatan Tahun 2022-2023



Sumber: Dishub Halsel 2023

Dari Tabel dan Grafik 1.1, dapat dilihat bahwa target kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan berbeda-beda setiap tahun, dimana antara tahun 2022 dan 2023 cenderung mengalami penurunan angka persentase target. Pada tahun 2022 target yang dicapai cukup baik dengan rata-rata persentase 89%, sedangkan pada tahun 2023 mengalami penurunan yang signifikan dibawah 73% dengan selisih rata-rata 14%, bahkan dari semua sektor target yang dimiliki oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan mengalami penurunan angka target persentase. Indikator penilaian kinerja, salah satunya adalah produktivitas, yaitu kuantitas dan efisiensi yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu Dessler (2016).

Maka berdasarkan Tabel 1.1 merupakan fakta bahwa kinerja Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan mengalami penurunan, apabila ditinjau dari sudut pandang indikator kinerja. Sehingga, fakta tersebut menjadi isu yang menarik untuk dikaji lebih jauh mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan. Apabila merujuk pada penelitian sebelumnya, maka menurunnya kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan dapat diduga disebabkan oleh rendahnya *self efficacy* dan Motivasi Kerja. Penelitian Chen, Khaerana dan Rahmi (2020) yang menemukan bahwa *self efficacy* dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, dalam konteks Dinas Perhubungan

Kabupaten Halmahera Selatan bahwa kinerja yang menurun disebabkan oleh *Self Efficacy* yang rendah. Penelitian lain yang membahas mengenai *Self Efficacy* yaitu Saraswati dan Prihatsanti (2017) Soelton dan Ramadhoani (2020) yang menemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* dan Rismayanti (2018) menemukan bahwa *Turnover Intention* berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai. Artinya, berdasarkan temuan ini, dalam konteks faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai Dinas Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan yaitu *self efficacy* yang tinggi akan menurunkan *Turnover Intention* dan *Turnover Intention* yang rendah akan meningkatkan kinerja.

Hasil yang berbeda mengenai *self efficacy* juga dilakukan oleh Soelton (2020) Kurniawan (2018) Kusnadi (2014) yang menemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh negative terhadap stress kerja dan Wartono (2017) menemukan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, berdasarkan temuan ini, dalam konteks faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan yaitu *self efficacy* yang tinggi akan menurunkan stress kerja dan stress kerja yang rendah akan meningkatkan kinerja.

Penelitian ini memberikan konsep mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan. Penelitian ini memasukan variabel motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam menjelaskan hubungan *self efficacy* dan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan. Memasukan variabel motivasi kerja yang berfungsi sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini, berdasarkan dari penelitian terdahulu yang pernah dilakukan yaitu penelitian Noviawati (2016) yang menemukan bahwa motivasi Kerja dapat menjadi mediasi dalam hubungan *self efficacy* dan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka penulis akan menganalisa permasalahan tersebut dan akan mengangkatnya menjadi sebuah karya tulis ilmiah dengan judul **“Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi di Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan**

1.2. Identifikasi Masalah

Indikator penilaian kinerja, salah satunya adalah produktivitas, yaitu kuantitas dan efisiensi yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu Dessler (2016). Berdasarkan Tabel 1.1, maka dapat diperoleh informasi awal bahwa kinerja Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan mengalami penurunan pada tahun 2023 jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya yaitu tahun 2022. Pada tahun 2022 bahwasanya target yang dicapai cukup baik dengan rata-rata persentase yang baik diatas 86%, sedangkan pada tahun 2023 mengalami penurunan yang signifikan, bahkan dari semua sektor target yang dimiliki oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan mengalami penurunan angka target persentase. Dengan demikian, permasalahan ini menarik untuk dianalisis lebih dalam lagi, khususnya berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan.

1.3. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, batasan masalah yang akan dianalisis yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
2. *Self efficacy* terhadap motivasi kerja
3. Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
4. *Self efficacy* terhadap kinerja pegawai

Agar penelitian ini lebih mendalam dan terarah serta memiliki fokus masalah yang akurat, maka penulis membatasi masalah pada objek yang akan diteliti. Variabel yang akan diteliti meliputi **variabel dependen berupa kinerja pegawai**, **variabel independen berupa *self efficacy***, dan **variabel mediasi berupa motivasi kerja** pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan.

1.4. Rumusan Masalah

1. Apakah *self efficacy* dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan?
2. Apakah motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan?
3. Apakah *self efficacy* dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan?
4. Apakah *self efficacy* dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan?

1.5. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan.
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan.
3. Menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap motivasi kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan.
4. Menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan.

1.6. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis
Penelitian ini dapat menambah wawasan pengetahuan tentang pengaruh *self efficacy* dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan kabupaten halmahera selatan.
2. Bagi Pembaca
Semoga dapat menjadi referensi dan sumber informasi yang berhubungan dengan permasalahan pengaruh *self efficacy* dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan.

3. Bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan.

Dapat memberikan masukan bagi pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan dalam rangka pengembangan pengaruh *self efficacy* dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan sehingga lebih baik.