

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi instansi dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga instansi organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan pegawai. Hampir di semua instansi mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai. Pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu instansi. Untuk mencapai tujuan instansi diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan dalam bekerja, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh instansi. Setiap instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi akan tercapai.

Kinerja pegawai pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para

pegawai harus mendapat perhatian dari para pimpinan instansi kelembagaan, sebab menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan.

Kualitas sumber daya manusia merupakan salah faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kinerja suatu instansi. Menurut (Spencer dan Signe, 1993), kemampuan merupakan bagian dalam untuk selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dalam performansi secara luas pada semua situasi. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai motivasi tinggi karena akan dapat mendukung peningkatan kemampuan dan kinerja pegawai. Namun untuk mengelola sumber daya manusia tidaklah mudah, terdapat beberapa kendala yang menghambat pengelolaan sumber daya manusia di sebuah instansi pemerintah, salah satunya di antaranya adalah banyaknya pegawai yang dimiliki suatu instansi. Dengan banyaknya pegawai di suatu instansi maka untuk mengelola kinerja setiap pegawai dalam sebuah instansi akan menjadi sulit dan menghabiskan banyak waktu.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sleman Yogyakarta merupakan lembaga teknis daerah yang dibentuk oleh kepala daerah berdasarkan Peraturan Daerah No 10 Tahun 2002 tentang pembentukan lembaga teknis daerah. Adapun beberapa tugas pokok dan fungsi (BKD) adalah menyelenggarakan manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS), administrasi kepegawaian, pengawasan dan pengendalian. Penyelenggaraan dan pemeliharaan informasi kepegawaian,

merumuskan kebijaksanaan kesejahteraan PNS serta memberikan bimbingan teknis kepada unit organisasi yang menangani Dinas Kepegawaian Daerah. Pemerintah bertindak mewakili kepentingan seluruh masyarakat, sehingga dalam menjalankan peranan tersebut, Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta berkewajiban untuk meningkatkan manajemen pemerintahan yang lebih efisien, efektif, bersih, akuntabel serta berorientasi pada hasil.

Mendasari pada ketentuan-ketentuan normatif diatas, terdapat pertimbangan evaluasi kinerja tetap dilaksanakan pada Tahun 2014 Pasal 76 dan 77 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, penilaian kerja pegawai Aparatur Sipil Negara dilakukan oleh atasan dan dapat juga oleh bawahannya dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipasi dan transparan. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011, peraturan berjalan efektif sehingga hasilnya baru dapat diketahui setelah 1 (satu) tahun pelaksanaan. Metode penelitian evaluasi kinerja pejabat struktural, penilaian dilakukan oleh atasan, rekan kerja dan bawahan dengan instrumen penilaian yang terukur, sehingga dapat di pertanggung jawabkan aspek obyektif.

Masalah yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Sleman adalah menurunnya kinerja pegawai yang disebabkan kurangnya kepercayaan diri seorang pegawai, sehingga sering terjadi keraguan dalam pengambilan keputusan dalam bekerja, hal ini dikarenakan rendahnya kemampuan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga mengakibatkan sering terlambat dalam

menyelesaikan tugasnya. Disisi lain rendahnya motivasi Intrinsik pegawai mengakibatkan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sehingga hasil pekerjaan yang diberikan oleh para pegawai tidak maksimal. Hal ini disebabkan karena kemampuan kerja dan motivasi Intrinsik mereka sangat rendah sehingga kurangnya kepercayaan diri dalam melakukan pekerjaannya yang berdampak pada penurunan kinerja pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kemampuan kinerja pegawai yang baik berasal dari dalam diri pegawai maupun yang berasal dari organisasi tempat pegawai bekerja. Oleh karena itu di antara sekian banyak faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2002), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Hal tersebut juga didukung oleh (Siagian, 2008), bahwa seseorang pegawai hanya akan menampilkan kinerja yang baik atau memuaskan jika yang bersangkutan memiliki motivasi tinggi digabung dengan kemampuannya dalam intelektual disertai pemberian tugas pekerjaan yang sesuai dalam mempertimbangkan kepribadian, sistem nilai yang dianut, pengetahuan, ketrampilan dan pengalaman.

Motivasi Intrinsik pegawai menjelaskan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2006). Mempunyai motivasi Intrinsik yang tinggi, terlatih dan terampil di sebuah lembaga atau instansi dapat melakukan pelatihan, pendidikan, dan bimbingan bagi sumber daya

manusia itu sendiri. Hanya saja dalam motivasi intrinsik yang bagus bagi seorang pegawai, tidak hanya terampil tetapi juga harus memiliki disiplin kerja yang cukup tinggi. Karena berkembang atau tidaknya suatu instansi pemerintah maupun swasta, sangat ditentukan oleh anggota personil dari instansi itu sendiri. Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor internal yang memegang peranan penting berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan sehingga perlu diarahkan melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

Kepercayaan merupakan kondisi mental yang didasarkan oleh situasi seseorang dan konteks sosialnya. Ketika seseorang mengambil suatu keputusan, ia akan lebih memilih keputusan berdasarkan pilihan dari orang-orang yang lebih dapat ia percaya dari pada yang kurang dipercayai (Moorman, 1993). Memang berperan penting terhadap perkembangan potensi dari pegawai. Suatu hal yang harus disadari adalah, seorang pegawai yang berpotensi adalah aset yang mendatangkan keuntungan bagi instansi. Namun, bagaimana cara supaya pegawai yang ada memiliki potensi dan tahu untuk mengembangkannya bahkan dari diri adalah dengan cara memberikan kepercayaan diri kepada pegawai tersebut.

Memberikan kepercayaan diri bisa dalam berbagai cara, seperti misalnya dengan memberikan pelatihan yang membuat pegawai tersebut semakin memahami pekerjaannya dan bersemangat di dalam mengembangkan potensinya. Pelatihan yang diberikan, haruslah berupa

Pelatihan yang bersifat menarik, sesuai dengan peminatan pegawai pada umumnya, dan yang jelas membuat pegawai tersebut menjadi semakin loyal dan juga merasa mampu dan terpacu untuk melakukan pekerjaan yang ia harus lakukan. Di dalam pelatihan itu, bukan hanya diajarkan teoritikal saja, melainkan harus segala sesuatu yang berbau praktek agar pegawai dapat mempunyai gambaran, dan tentu saja harus disertai cerita sukses yang menarik dari atasan mereka sehingga pegawai yang akan bekerja juga semakin merasa bahwa ia pun dapat melakukan hal yang sama.

Kinerja pegawai akan sangat tergantung pada dua faktor yaitu kemampuan pegawai dan motivasi intrinsik. Kemampuan pegawai seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, dan pengalaman. Tingkat kemampuan akan dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai dimana semakin tinggi tingkat kemampuan pegawai akan menghasilkan kinerja yang semakin tinggi pula pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Robbins, 1996). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pimpinan instansi, sebab menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi

secara keseluruhan. Kinerja seorang pegawai didalam organisasi tentunya tidak terlepas dari kepribadian, kemampuan serta motivasi karyawan tersebut dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya tentunya tidak terlepas dari motivasi yang ada dalam diri pegawai tersebut, dan motivasi seorang pegawai akan terlihat dari aktivitas-aktivitas yang dilakukannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya didalam organisasi.

Oleh Sebab Itu Peneliti Mengambil Judul Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Variabel Intervening Kepercayaan Diri Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman Yogyakarta.

1.2 Rumusan Masalah

Sebagaimana layaknya suatu Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sleman Yogyakarta. Memiliki masalah-masalah internal, masalah internal yang terjadi memiliki peran penting bagi stabilitas pegawai, dimana kemampuan kerja, dan motivasi Intrinsik pegawai menjadi sorotan utama karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang masalah diatas, maka penelitian masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kepercayaan diri pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman Yogyakarta?

2. Apakah motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap kepercayaan diri pegawai pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman Yogyakarta?
3. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman Yogyakarta?
4. Apakah motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman Yogyakarta?
5. Apakah kepercayaan diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman Yogyakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk membuktikan dan menganalisis kemampuan kerja berpengaruh terhadap kepercayaan diri pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman Yogyakarta.
2. Untuk membuktikan dan menganalisis motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap kepercayaan diri pegawai pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman Yogyakarta.
3. Untuk membuktikan dan menganalisis kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman Yogyakarta.
4. Untuk membuktikan dan menganalisis motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman Yogyakarta.
5. Untuk membuktikan dan menganalisis kepercayaan diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman Yogyakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Setelah dilakukan penelitian, manfaat dari hasil penelitian ini diharapkan adalah, sebagai berikut :

1. Hasil penelitian tentang pengaruh kemampuan kerja dan motivasi Intrinsik terhadap kinerja pegawai melalui variabel intervening percaya diri Studi pada badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman Yogyakarta ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Hasil penelitian bermanfaat bagi organisasi penulis untuk menjadi bahan masukan dalam rangka pengambilan keputusan dan kebijakan dibidang manajemen sumber daya manusia, sehingga hasil penelitian ini dapat ditindak lanjuti sebagai :
 - a. Bahan evaluasi bagi organisasi untuk melakukan perbaikan kualitas kehidupan kerja, sehingga semangat kerja dan kinerja pegawai dapat lebih ditingkatkan.
 - b. Membantu pihak manajemen dalam menyusun formulasi ideal untuk mendukung kinerja pegawai, sesuai dengan ciri dan karakteristik yang dibutuhkan organisasi.
 - c. Memberikan tambahan wawasan kepada para praktisi lainnya mengenai pengaruh kemampuan kerja, motivasi Intrinsik pegawai terhadap kinerja pegawai. Khususnya untuk organisasi di dalam mengelola sumber daya manusia.