

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi dalam melakukan kegiatannya pasti memiliki tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai, untuk mencapai tujuan tersebut setiap organisasi harus pandai dalam menentukan strategi. Diantaranya adalah dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, efektif dan efisien karena berperan penting dalam menumbuhkan perkembangan organisasi secara berkelanjutan dan sangat menentukan keberhasilan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang ditetapkan. Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam suatu instansi atau perusahaan terdapat kemungkinan akan timbulnya permasalahan-permasalahan yang tidak bisa dipastikan walaupun sudah direncanakan sebaik-baiknya. Kualitas seorang pegawai dapat dilihat dari bagaimana kinerja pegawai tersebut di dalam instansi, semakin baik kinerjanya maka semakin baik hasil pekerjaannya.

Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan memerlukan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, mampu bekerja secara produktif, efektif, efisien serta profesional (Cintia.E & Gilang,A. 2016). Keberhasilan atau kegagalan organisasi terletak dari unsur Sumber Daya Manusia (SDM) yang digunakan, sehingga sudah menjadi suatu keharusan apabila organisasi mengharapkan agar pegawai memiliki kinerja unggul. Apabila kinerja pegawai baik, maka kinerja organisasi umumnya

juga akan semakin baik. Untuk itu kinerja pegawai harus selalu ditingkatkan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (Alami et al., 2015). Dengan demikian dapat disimpulkan, pegawai adalah unsur SDM yang merupakan aset penting organisasi, sehingga pegawai dituntut untuk menghasilkan kinerja yang maksimal agar dapat mendukung kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Suatu organisasi atau instansi tidak dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien apabila kinerja pegawainya rendah. Oleh sebab itu kinerja pegawai menjadi penting yang selalu ingin ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efisiensi kerja pegawai.

Organisasi sendiri juga berperan dalam mengelola pegawai agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga para pegawai bekerja dengan disiplin dan efektif. Berbagai aturan/norma yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi memiliki fungsi yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan atau norma tersebut biasanya diikuti oleh sanksi yang diberikan apabila adanya pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tulisan, penurunan pangkat bahkan sampai dipecat tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai.

Dinas Pendidikan yang merupakan salah satu organisasi/lembaga berperan dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasi unsur pendidikan dalam masyarakat di tingkat Kota maupun Kabupaten. Di lembaga

inilah aktifitas para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola pendidikan serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pendidikan dilingkup daerah. Namun ternyata masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme, masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh karyawan/pegawai dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya. Ada yang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin waktu dan tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik. Hal inilah yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajerial terutama pimpinan lembaga, agar dapat sedini mungkin mencegah dan berupaya meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia yang ada pada lembaga tersebut. Bagaimana mungkin bila untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh lembaga/instansi banyak pegawai yang kurang peduli dengan apa yang harus dikerjakan dan sudah menjadi tanggungjawabnya itu. Padahal pegawai itu mempunyai peran yang cukup besar dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya untuk menyelenggarakan dan membentuk konsep pendidikan yang jelas.

Dinas Pendidikan adalah bentuk instansi pelayanan di bidang administrasi pendidikan khususnya terkait dengan upaya pengelolaan lembaga pendidikan sebagai rujukan yang mendukung upaya lembaga-lembaga pendidikan. Sebagai lembaga pelayanan pemerintah Dinas Pendidikan dapat memberikan pelayanan yang one stop services, artinya seluruh kebutuhan pelayanan pendidikan dan pelayanan terkait siswa, guru dan tenaga kependidikan lainnya harus dapat dilayani oleh Dinas Pendidikan secara efektif dan efisien. Tuntutan perkembangan

lembaga negara yang pesat tersebut perlu didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang profesional sehingga dapat menjawab tantangan pelayanan yang adil dan berorientasi secara cerdas.

Sumber daya manusia merupakan asset utama yang berperan dalam mendayagunakan semua sumber daya yang ada pada organisasi. Setiap organisasi dibentuk untuk bisa mencapai tujuannya. Pada dasarnya pegawai mempunyai peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan atau aktivitas sebuah organisasi, baik organisasi yang berorientasi laba maupun organisasi nirlaba, karena sumber daya manusia mempunyai peranan di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencanaan dan pengendalian aktivitas organisasi. Melihat pentingnya sumber daya manusia maka di perlukan perhatian lebih serius terhadap tugas, agar tujuan dan prestasi pegawai dapat tercapai.

Sumber daya manusia yang berkualitas memerlukan suatu pendidikan yang dapat mengolah manusia menjadi sumber daya yang cerdas dan berkarakter sehingga dapat menciptakan peradaban yang lebih maju. Dunia pendidikan dianggap sebagai kunci utama bagi suatu negara agar dapat unggul dalam persaingan global dan pada saat ini banyak pembaharuan dari masa ke masa dengan tujuan mewujudkan kesejahteraan nasional dan pemerataan di setiap daerah di Indonesia. Instansi pemerintah sebagai pihak yang mengatur jalannya suatu negara, memegang peranan krusial dalam sistemasi pendidikan di Indonesia. Melalui instansi yang dimilikinya seperti Dinas Pendidikan, pemerintah terus melakukan pembaharuan guna memperbaiki kualitas pendidikan.

MSDM Menurut Mangkunegara (2010) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan , pengorganisasian , pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan , pengembangan , pemberian balas jasa , pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut PP 30 Tahun 2019 ,kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun. Perilaku Kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Menurut Mangkunegara (2010) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sejalan dengan pendapat tersebut, pegawai dalam setiap organisasi dituntut melaksanakan tugas pekerjaan dengan penuh tanggung jawab sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ditetapkan organisasi, sehingga kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya akan mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang mampu melaksanakan tugas dengan maksimal, umumnya akan menghasilkan kinerja yang baik.

Fenomena Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci rendah, Inisiatif Kerja pegawai Dinas Pendidikan kurang begitu baik ini di tandai dengan adanya pegawai yang belum mampu mengerjakan apa yang seharusnya dia kerjakan, kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci dikategorikan kurang memuaskan ini bisa dilihat dari inisiatif kerjanya yang belum bisa terpenuhi seperti kecepatan kerja dari masing-masing pegawai belum baik, serta masih adanya kesalahan pegawai dalam hal pelaksanaan tugas masing-masing.

Menurut Arianty dan Bahagia, (2020) *Self Efficacy* merupakan keyakinan dari seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya bahwa dia dapat melakukan dan menyelesaikan tugas yang diberikan untuk memenuhi tujuan yang ingin dicapai. Maka dari itu *self efficacy* adalah salah satu karakter atau sikap karyawan yang sangat dibutuhkan. *Self efficacy* dibutuhkan agar karyawan mampu melakukan tugas yang diberikan dengan baik dan mengerjakannya secara maksimal. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari karyawan. Salah satu yang dianggap mempengaruhi kinerja karyawan adalah *self efficacy*. Berdasarkan penelitian Ali dan Wardoyo, (2021) *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan hasil penelitian dari Khaerana, (2020) yang menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Fenomena yang terjadi dimana masih adanya pegawai yang merasa diri mereka tidak memiliki kemampuan untuk memenuhi target yang ditugaskan dari instansi, rendahnya kesadaran pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugasnya, dan masih terdapat pegawai yang kurang memiliki kemandirian

yang membuat pegawai membutuhkan pegawai lain dalam menyelesaikan tugasnya

Faktor lain *selain self efficacy*, yang menurut Ary & Sriathi, (2019) sangat berperan dalam menentukan kinerja pegawai adalah *locus of control*.

Locus of control menurut Tirtayasa et al., (2021) adalah cara pandang atau kepercayaan yang dimiliki suatu individu bahwa segala sesuatu yang terjadi yang mempengaruhi dirinya merupakan hasil dari keputusan dan perbuatannya sendiri.

Fenomena yang terjadi yaitu dimana terdapat beberapa pegawai yang kurang berusaha dalam melaksanakan tugasnya di dalam instansi, alasannya adalah pegawai hanya menganggap tugas yang diberikan hanya harus diselesaikan tanpa berusaha memberikan hasil yang maksimal untuk setiap tugas yang diberikan. pegawai juga cenderung bergantung kepada pegawai lainnya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal ini dikarenakan ada beberapa pegawai yang kurang mengerti dan mampu dengan tugasnya sehingga meminta bantuan pegawai lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian dalam Ary dan Sriathi, (2019) baik *external locus of control* maupun *internal locus of control* sama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian dari Yusnaena dan Salmi Hayati, (2018) bahwa *locus of control* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu. *Locus of control* sendiri terdiri dari *locus of control* internal dan *locus of control* external. *Locus of control* internal memiliki dimensi suka bekerja keras, selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah,

memiliki inisiatif yang tinggi, berusaha untuk berpikir dengan cara yang paling efektif, dan selalu meyakini bahwa diperlukan usaha agar bisa berhasil. Sementara *locus of control* external memiliki dimensi kurang suka berusaha karena kepercayaan bahwa faktor luar yang mengontrol, mudah menyerah, mempunyai persepsi bahwa hanya ada sedikit hubungan antara usaha dan kesuksesan, kurang mencari informasi, lebih mudah dipengaruhi, dan bergantung pada orang lain (Tirtayasa et al., 2021).

Seseorang dengan *self efficacy* yang tinggi tentunya akan meningkatkan kepercayaan dirinya sehingga mampu meningkatkan kinerja untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan bersama, sama halnya dengan *locus of control* yang dimiliki seseorang juga akan mempengaruhi kinerja karyawan melalui keyakinan dirinya. *Self efficacy* dan *locus of control* merupakan aspek dalam diri seseorang yang dapat menentukan bagaimana usaha seseorang, perbedaan keduanya akan sangat berpengaruh terhadap output kinerja yang ditampilkan saat bekerja. Kedua hal ini tentunya dipengaruhi persepsi seseorang terkait kebermanfaatan dari pekerjaan yang dilakukannya, maka dari itu perlunya penanaman dan peningkatan pengetahuan terkait tujuan dan capaian perusahaan sehingga dapat mewujudkan pekerja yang memiliki *self efficacy* dan *locus of control* yang tinggi guna mendukung kinerja yang baik (Arianty & Bahagia, 2020).

Dari uraian-uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul: **“PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN KERINCI”**

1.2 Rumusan masalah

1. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci dan berapa besar Pengaruhnya ?
2. Apakah *Locus of Control* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci dan berapa besar Pengaruhnya ?
3. Apakah *Self Efficacy* dan *Locus of Control* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci dan berapa besar Pengaruhnya ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh *self efficacy* secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci dan berapa besar Pengaruhnya.
2. Untuk mengetahui Pengaruh *locus of control* secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci dan berapa besar Pengaruhnya.
3. Untuk mengetahui Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci dan berapa besar Pengaruhnya.

1.4 Manfaat Penelitian

Harapan peneliti, penelitian ini dapat memberikan manfaat baik manfaat akademis maupun manfaat praktis bagi kita semua umumnya dan bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci khususnya.

1.4.1. Manfaat Akademis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya Penelitian ini juga diharapkan bisa menambah khazanah ilmu pengetahuan tentang pengaruh *Self efficacy* dan *Locus of control* terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang pengaruh *Self efficacy* dan *Locus of control* terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Sebagai bahan masukan serta pertimbangan bagi pihak yang terkait dalam menentukan langkah kebijakan yang diambil yang berkaitan dengan penelitian ini.
2. Dari penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber acuan atau sebagai bahan referensi bagi pihak yang membutuhkan informasi yang terkait.