

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan unsur yang paling penting dalam menentukan tujuan yang dicapai oleh organisasi, karena Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur penyelenggara tugas-tugas guna untuk mencapai tujuan. Pegawai Negeri Sipil merupakan bagian dari Aparatur Sipil Negara yang telah diangkat secara tetap dan berhak mendapatkan jabatan tertentu dalam satuan tugasnya. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) sebagai unsur aparatur Negara yang memiliki fungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayanan publik dan perekat serta pemersatu bangsa.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, adil, profesional dalam penyelenggaraan tugas negara pemerintah. Tugas Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah sebagai pelaksana kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan atau atasan dalam instansi pemerintah serta untuk melayani segala kepentingan umum dan merealisasikan penyelenggaraan tugas pemerintah sesuai dengan kualitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) itu sendiri.

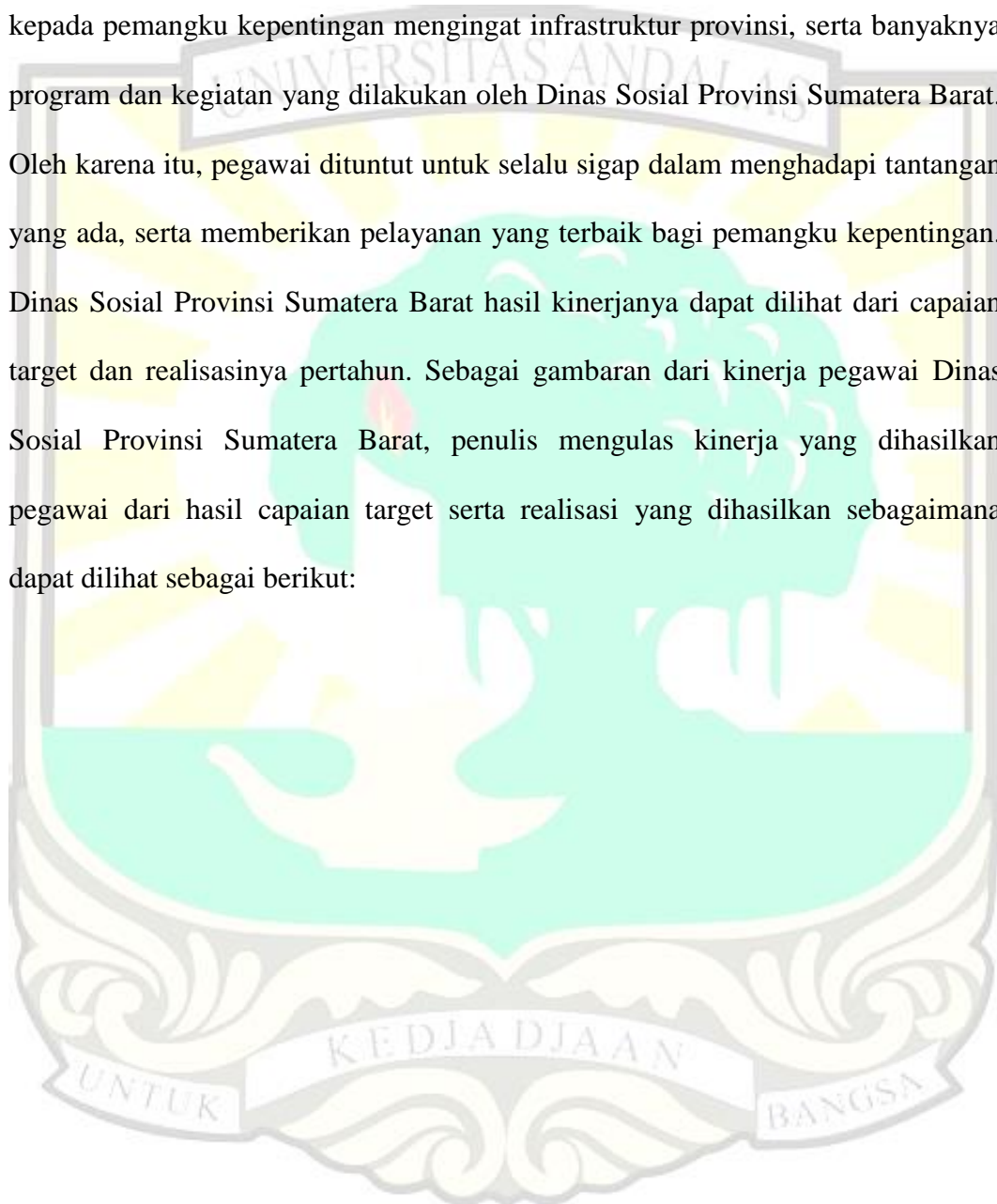
Berdasarkan hal tersebut, yang menjadi pelaku utama yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan/instansi sangat berpengaruh dari kinerja pegawainya. Dengan hal itu berupaya untuk menaikkan

kinerja pegawai guna untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu ukuran kinerja yang bisa dilihat yaitu target yang dicapai organisasi. Apabila kinerja pegawai baik, biasanya akan memberikan kinerja organisasi yang baik, artinya kinerja pegawai yang baik akan berdampak langsung mempengaruhi kinerja organisasi.

Kinerja merupakan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam melaksanakan tugas (Wiyanto, Widayati & Marliya., 2022). Pegawai yang kinerjanya tinggi disebut pegawai yang produktif dan sebaliknya pegawai yang kinerjanya tidak mencapai standar disebut orang yang tidak produktif atau berperforma rendah. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Barat. Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat didirikan atas Dasar Hukum yaitu Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Sumatera Barat adalah unsur pelaksana pemerintah daerah di bidang sosial yang meliputi pelaksanaan tugas urusan pemerintah daerah di bidang sosial dan tugas pembantuan.

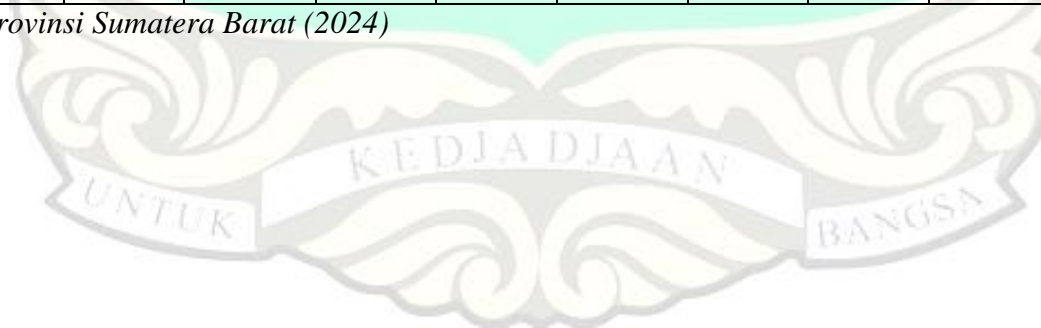
Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat wajib secara maksimal untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan instansi. Namun sulit bagi Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pemangku kepentingan mengingat infrastruktur provinsi, serta banyaknya program dan kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. Oleh karena itu, pegawai dituntut untuk selalu sigap dalam menghadapi tantangan yang ada, serta memberikan pelayanan yang terbaik bagi pemangku kepentingan. Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat hasil kerjanya dapat dilihat dari capaian target dan realisasinya pertahun. Sebagai gambaran dari kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat, penulis mengulas kinerja yang dihasilkan pegawai dari hasil capaian target serta realisasi yang dihasilkan sebagaimana dapat dilihat sebagai berikut:



Tabel 1 Capaian Target dan Realisasi Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat 2020-2023

No	Sasaran Strategi	Indikator Kinerja	2020			2021			2022			2023		
			Target Kinerja	Realisasi	% Capaian	Target Kinerja	Realisasi	% Capaian	Target Kinerja	Realisasi	% Capaian	Target Kinerja	Realisasi	% Capaian
1	Tata kelola organisasi	Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja	BB (70.01)	B (68.90)	98.41%	BB (70.01)	B (69.51)	99.29%	BB (70.04)	BB (71.04)	101.47%	BB (70.04)	B (66,69)	95,22%
2	Meningkatnya pelayanan rehabilitas sosial	Jumlah PPKS yang mendapatkan pelayanan	4.905 Org	4.905 Org	100%	4.905 Org	4.905 Org	100%	5.159 Org	4.049 Org	78.48%			
3	Meningkatnya Partisipasi potensi dan sumber kesejahteraan sosial (PSKS)	Jumlah PSKS yang mendapatkan bimbingan dan pelatihan	2.593 Org	2.593 Org	100%	2.593 org	2.573 org	99,23%	2.593 Org	3.712 Org	143.15%			
4	Meningkatnya Pelayanan perlindungan dan jaminan sosial	Jumlah PPKS yang mendapatkan pelayanan perlindungan dan jaminan sosial	106 Org	0	0%	63 Org	26 Org	41.27%	160 Org	126 Org	78.75%			
5	Meningkatnya kualitas pelayanan organisasi	Tingkat kepuasan terhadap pelayanan organisasi							BB (80,00)	BB (83,60)	104,5%	BB (80,00)	BB (83,62)	104,5%
6.	Meningkatnya Kemandirian PPKS	Persentase PPKS yang mandiri										59%	59%	100%

Sumber : *Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat (2024)*



Data diatas merupakan Capaian Target dan Realisasi Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. Capaian Target dan Realisasi Kinerja Pegawai bisa dilihat dari sasaran strategi dan indikatornya, Untuk sasaran strategi tata kelola organisasi persentase capaian kinerjanya dari tahun 2020-2022 sudah meningkat yaitu pada tahun 2020 sebesar 98.41%, pada tahun 2021 sebesar 99,29% dan pada tahun 2022 sebesar 101.47%, tetapi pada tahun 2023 persentase capaian kinerjanya menurun yaitu 95,22%. Hal tersebut dikarenakan tahun 2023 terjadi perbedaan komponen penilaian, yang mana pada tahun sebelumnya ada 5 komponen yaitu (perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal dan pencapaian sasaran/kinerja organisasi) menjadi 4 komponen (perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan evaluasi internal), serta penambahan bobot penilaian pada pengukuran kinerja yang semula bobot 25% menjadi 30% dan evaluasi internal yang semula bobot 10% menjadi 25%. Sehingga hal tersebut mempengaruhi ketercapaian penilaian akuntabilitas kinerja organisasi.

Sasaran strategis Pelayanan rehabilitas sosial persentase capaian kinerja di tahun 2022 mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yaitu 100% menjadi 78%. Hal tersebut disebabkan oleh adanya panti masyarakat yang tidak masuk sebagai panti sosial penerima bantuan. Kondisi ini dipengaruhi oleh legalitas operasional yang belum ada, klien/penghuni panti sosial yang tidak sesuai dengan kriteria yang ditetapkan, dan kepengurusan panti yang belum valid.

Sasaran strategi meningkatnya partisipasi Potensi dan Sumber Kesejahteraan Sosial (PSKS) capaian persentase kinerja juga mengalami naik

turun yang mana pada tahun 2020 persentasenya 100% dan pada tahun 2021 terjadi penurunan 99,23%, pada tahun 2022 mengalami peningkatan sebesar 143,15%. Selanjutnya pelayanan perlindungan dan jaminan sosial capaian persentase sudah mengalami peningkatan dari tahun 2020-2022 namun masih belum mencapai target, hal tersebut dikarenakan pada tahun 2020 adanya rasionalisasi anggaran akibat covid 19, sedangkan tahun 2021-2022 memang sebanyak yang terealisasi yang tercapai karena pelayanan yang terdapat pada perlindungan dan jaminan sosial ini seperti pengangkatan anak terlantar. Proses pengangkatan anak terlantar ini memiliki banyak SOP, jadi yang terealisasi tersebut hanya yang sesuai dengan SOP.

Pada tahun 2022 Sasaran strategis bertambah yaitu Meningkatnya kualitas pelayanan organisasi karena kemenPAN-RB merekomendasikan tujuan dinas sosial yang mana persentasenya dari tahun 2022-2023 sebesar 104,5%. Pada sasaran strategis ini, pihak masyarakat bisa menilai pelayanan yang diberikan oleh dinas sosial provinsi Sumatera Barat.

Pada tahun 2023 hanya terdapat tiga sasaran strategis dikarenakan karena adanya beberapa pertimbangan dari kemenPAN-RB. Sasaran meningkatnya pelayanan rehabilitasi sosial, meningkatnya partisipasi potensi dan sumber kesejahteraan sosial, meningkatnya pelayanan perlindungan dan jaminan sosial digabung menjadi meningkatnya kemandirian PPKS. Hal tersebut dikarenakan pelayanan tersebut kurang terukur, makanya diganti dengan kemandirian. Persentase capaian Meningkatnya Kemandirian PPKS sudah mencapai 100%.

Dari data diatas dapat diketahui bahwa dalam empat tahun terakhir capaian kinerja di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat masih mengalami naik turun. Ketika pencapaian target tidak tercapai dan tidak terealisasikan dengan baik tentunya berdampak pada penurunan kinerja sehingga dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi dan penurunan kinerja instansi. Oleh karena itu, kinerja dari pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat belum berjalan secara optimal.

Beberapa hasil studi empiris menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk *self efficacy*. Menurut Syaifudin, Kirana & Septiarini., (2021) menunjukkan bahwa efikasi diri adalah kompetensi yang mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil melakukan tugas tertentu. Orang dengan efikasi diri yang tinggi biasanya memiliki kemampuan menghadapi peristiwa dan situasi secara efektif, memiliki ketekunan dalam menyelesaikan tugas, percaya pada kemampuan pribadinya, memandang kesulitan sebagai tantangan daripada ancaman, dan mengeksplorasi situasi baru kemampuan. dan menetapkan tujuan yang ambisius serta memiliki komitmen yang kuat terhadap diri sendiri (Wulandari dan Mujana, 2024). Demikian pula, orang dengan *self efficacy* rendah meragukan kemampuannya dalam melakukan tugas tertentu. Beberapa karyawan kehilangan kepercayaan terhadap pekerjaannya karena motivasi atasannya dan akhirnya menjalankan pekerjaannya dengan pesimis.

Beberapa penelitian terdahulu mengenai *self efficacy* terhadap kinerja pegawai, seperti penelitian yang dilakukan oleh Khaerana (2020) menunjukkan

bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD). Semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh seseorang pegawai maka semakin baik pula kinerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Wiyanto, Widayati & Marliya., (2022) juga menemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Erawati dan Wahyono (2019) *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Selain efikasi diri, kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang memihak dan mengejar tujuan serta cita-citanya guna mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Rahmawati dan Juwita, 2019).

Komitmen organisasi merupakan suatu sikap atau tingkah laku seseorang kepada organisasi berupa loyalitas dan tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi. Seseorang bisa disebut mempunyai komitmen yang tinggi kepada organisasi dapat dilihat dari kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan kuat menjadi anggota organisasi (Angraini, Parawangi, & Mustari., 2021). Komitmen organisasi yang tinggi berakibat pada prestasi kerja, rendahnya tingkat ketidakhadiran, dan tingginya tingkat pencapaian target kerja pegawai (Maria *et al.*, 2021).

Badrianto & Ekhsan (2021) menyatakan bahwa komitmen terhadap organisasi terdapat tiga sikap yaitu perasaan mengidentifikasi diri dengan tujuan organisasi, perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi, dan perasaan loyal

terhadap organisasi. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Angraini, Parawangi, & Mustari., (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Etmizar *et al.*, (2024) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kerinci.

Fenomena terhadap *self efficacy* dan komitmen organisasi pada hasil wawancara awal peneliti pada tabel 2 dengan lima orang perwakilan pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat.

Tabel 2 Ringkasan Hasil Wawancara

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apakah Bapak/Ibu yakin memiliki kemampuan untuk belajar hal baru? Dan Bagaimana <i>self efficacy</i> di Dinas sosial Provinsi Sumatera Barat?	<p>Iya, saya yakin untuk belajar hal baru walaupun terkadang perlu penyesuaian terhadap hal-hal yang dipelajari tersebut.</p> <p>Kemampuan terhadap diri sendiri itu tergantung dengan tugas yang selesaikan. Kemampuan itu juga dipengaruhi oleh background masing-masing. Misalnya ada pendidikan yang tamat SMA dan penempatan itu di bagian IT. Sebenarnya dia bisa melakukannya tetapi tidak sepenuhnya bisa, jadi dibantu oleh yang lain.</p> <p>Selain itu juga ada sebuah aplikasi yaitu aplikasi mahdani. Aplikasi ini merupakan tempat untuk mengambil kehadiran pegawai di setiap kegiatan yang dilakukannya, seperti kegiatan wirid. Aplikasi ini juga merupakan untuk mengupload laporan harian pekerjaan pegawai. Dengan adanya kemajuan teknologi yang berbasis digital, sebagian pegawai tidak bisa menggunakannya hal tersebut bisa disebut dengan gagal teknologi. Pegawai</p>

No	Pertanyaan	Jawaban
		yang tidak bisa melakukan tugas tersebut, menyuruh orang lain untuk melakukannya.
2.	Apakah Bapak/Ibu merasa senang jika sisa karirnya akan selesai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat? Dan Bagaimana dengan komitmen organisasi di Dinas sosial Provinsi Sumatera Barat?	<p>Iya, saya senang jika karir saya selesai di kantor ini, saya tidak ada berniat untuk pindah dengan keinginan sendiri.</p> <p>Komitmen organisasi juga bisa kita lihat dari kesetiaan pegawai terhadap kantor ini, ada sebagian dari pegawai yang mutasi karena keinginan pribadi, mungkin karena dengan alasan tertentu atau bisa mendapatkan pekerjaan yang lebih baik atau gajinya yang lebih tinggi.</p> <p>Selain itu juga masih ada pegawai yang telat datang ke kantor, misalnya pada hari senin ada kegiatan apel</p>

Sumber: Hasil wawancara lapangan (2024)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis pada salah satu pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat menjelaskan bahwa ditemukan fenomena yaitu terkait *self efficacy* terhadap pegawai masih belum memiliki efikasi diri yang baik, hal ini terlihat pada *skill* yang perlu di *update* pada setiap pegawai karena setiap ada perubahan atau teknologi baru yang diterapkan di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat, biasanya pegawai tersebut tidak yakin dengan kemampuan yang dia miliki sehingga memerlukan waktu adaptasi. Dengan begitu, bisa menyebabkan pengurangan hasil kinerja pegawai tersebut.

Kemudian untuk komitmen organisasi, pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat sebagian sudah memiliki komitmen untuk tetap berada di instansi, tetapi sebagian pegawai juga masih ada yang pindah/mutasi dari Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat karena keinginan pribadi dikarenakan tempat kerja yang mungkin lebih baik baginya dan kemungkinan gaji yang lebih tinggi. Selain itu

dari kedisiplinan pegawai, masih banyaknya para pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat yang terlambat datang ke kantor seperti saat apel yang dilaksanakan setiap hari senin masih banyak ditemukan pegawai yang terlambat datang ke kantor. Hal lain juga bisa dilihat dari pengamatan peneliti bahwa pegawai tidak memanfaatkan waktunya saat jam kerja dengan maksimal. Kegiatan seperti di jam kerja masih juga ada sebagian pegawai yang duduk di warung sekitar lingkungan tempat kerja. Hal tersebut juga termasuk kurangnya komitmen terhadap organisasi sehingga juga berpengaruh terhadap penurunan kinerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk meneliti masalah kinerja pegawai, maka peneliti memfokuskan beberapa masalah yang akan diteliti sebagai berikut. **“PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DINAS SOSIAL PROVINSI SUMATERA BARAT”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti antara lain:

1. Bagaimanakah pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat?
2. Bagaimanakah pengaruh *self efficacy* terhadap komitmen organisasi pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat?

3. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat ?
4. Bagaimanakah pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap komitmen organisasi pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan ilmu penulis di bidang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia. Serta, sebagai

sarana untuk penerapan teori-teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan.

2. Bagi akademis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan akademisi mengenai pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi serta dapat digunakan sebagai referensi penelitian selanjutnya.

3. Bagi Pihak Lain

Manfaat Praktis Hasilnya dari penelitian ini bermanfaat selaku informasi tambahan serta peningkatan kinerja Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *self efficacy* sebagai variabel independen yang akan mempengaruhi kinerja pegawai sebagai variabel dependen, dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Objek penelitian ini adalah Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat.

1.6. Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran secara menyeluruh mengenai penulisan ini, maka penulis susun sebagai berikut:

BAB 1: PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN LITERATUR

Bab ini akan membahas seputar teori atau definisi yang berkaitan dengan variabel dalam penelitian ini, dalam bab ini juga terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan serta pengembangan hipotesis dan juga kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode penelitian yang digunakan, mencakup waktu dan tempat penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi, sampel, teknik pengumpulan sampel dan analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai hasil dan memaparkan hasil penelitian yang dilakukan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab terakhir ini, menjelaskan tentang paparan secara singkat dari hasil penelitian, serta saran yang disampaikan kepada pihak pihak yang bersangkutan terkait penelitian berikutnya.

