

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pesatnya perubahan di era digital dan globalisasi menghadapkan organisasi kerja pada tantangan yang semakin rumit dalam mengelola tenaga kerja mereka. Selain memiliki pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan, pegawai juga dituntut untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perkembangan teknologi dan lingkungan kerja yang berubah secara dinamis. Dalam hal ini, organisasi kerja harus memastikan bahwa pegawai memiliki kemampuan digital yang sesuai dengan kebutuhan saat ini. Selain itu, globalisasi telah meningkatkan kompleksitas hubungan kerja dan menekankan pentingnya keberagaman di tempat kerja. Hal ini menyebabkan manajemen sumber daya manusia tidak lagi hanya tentang merekrut pegawai berkualitas, tetapi juga tentang membangun kapasitas organisasi untuk mendukung dan meningkatkan efikasi diri pegawai agar dapat memiliki kinerja optimal. Menurut Sartika et al. (2023), kinerja merupakan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai dalam lingkup dunia kerja. Menurut Erawati dan Wahyono (2019), kinerja merupakan hasil kerja individu dalam suatu organisasi yang ditentukan berdasarkan kualitas dan kuantitas pegawai.

Institusi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Payakumbuh memiliki total 38 pegawai yang terbagi menjadi 5 eselon. Eselon II memiliki 1 pegawai, eselon 3 terdiri dari 3 pegawai, eselon IV/Analisis Kebijakan ditempati 8 pegawai, fungsional umum 13 pegawai, dan THL 15 orang (menurut data kepegawaian disdukcapil kota payakumbuh, diakses juni 2024).

Disdukcapil Kota Payakumbuh didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Kota Payakumbuh Nomor 17 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat daerah dan Peraturan Walikota Payakumbuh Nomor 36 Tahun 2018 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Uraian Tugas serta Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Payakumbuh berdasarkan asas otonomi dan pembantuan. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) memiliki fungsi diantaranya: a) menyusun kebijakan teknis yang berkaitan dengan urusan kependudukan serta pencatatan sipil, b) melaksanakan sebagian tugas pemerintahan dan pelayanan publik dalam bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil, c) melakukan pembinaan serta melaksanakan layanan administrasi kependudukan, pengelolaan informasi kependudukan, dan pemanfaatan data secara menyeluruh, dan d) melaksanakan tugas tambahan yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya.

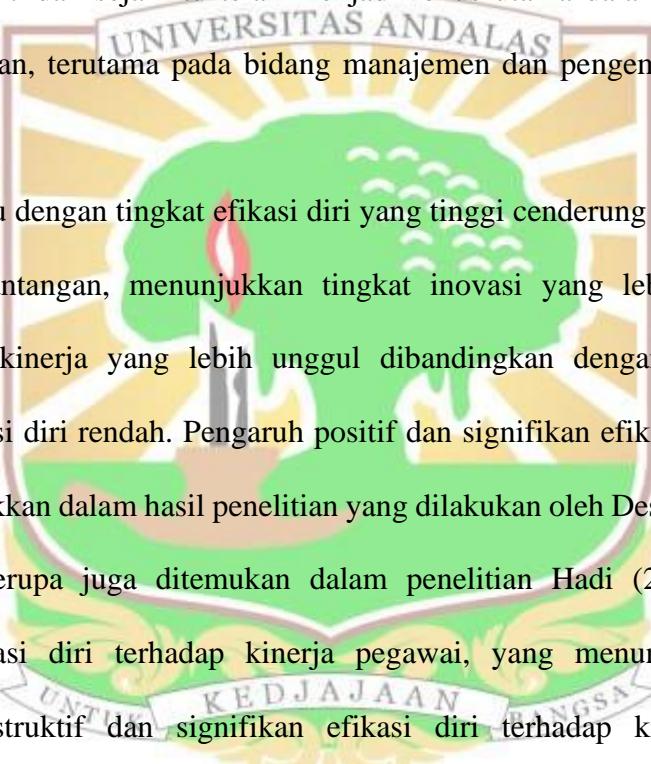
Secara umum kinerja pegawai pada Disdukcapil Kota Payakumbuh terkendala permasalahan berupa kekurangan sumber daya manusia (SDM) yang ditandai dengan adanya Tenaga Harian Lepas (THL), adanya pegawai yang belum pernah mengikuti pelatihan pelayanan, perencanaan yang kurang optimal, serta sarana dan prasana yang kurang memadai. Permasalahan tersebut secara rinci terdapat pada Renstra (Rencana Strategi) tahun 2023-2026 Perangkat Daerah Kota Payakumbuh. Menurut Renstra 2023-2026 Perangkat Daerah Kota Payakumbuh, Disdukcapil Kota Payakumbuh memiliki kendala pada kinerja pegawai antara lain:

a) Pelayanan administrasi kependudukan yang belum optimal. Profesionalisme aparatur belum memenuhi tuntutan masyarakat. Kurangnya profesionalisme

disebabkan karena adanya beberapa pegawai (5 orang) yang belum mengikuti bimbingan dan pelatihan pelayanan. Selain itu Administrasi Database (ADB) Sitem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK) yang seharusnya dikerjakan 3 (tiga) orang hanya diisi 1 (satu) orang saja. Kendala akses internet yang belum memadai juga mempengaruhi kinerja pelayanan. b). Standarisasi pelayanan kependudukan belum optimal. Berubahnya pola pelayanan Disdukcapil belum diikuti perubahan standar operasional prosedur sehingga waktu pelayanan kurang efisien. c) Database kependudukan yang belum akurat. Database yang tidak akurat terjadi karena ditemukannya data ganda dan data penduduk yang sudah meninggal belum diperbarui dalam database kependudukan. d) Cakupan dokumen kependudukan belum memenuhi target nasional. Cakupan dokumen kependudukan masih rendah karena sosialisasi yang kurang terhadap masyarakat. Disdukcapil Kota Payakumbuh belum memiliki unit keliling untuk pencatatan data langsung menemui masyarakat. e) Kualitas pelayanan internal perangkat daerah belum optimal. Pelayanan Disdukcapil Kota Payakumbuh belum optimal karena keterbatasan Sumber daya manusia (SDM) serta kurangnya dana untuk sarana dan prasarana. f) Kualitas perencanaan perangkat daerah belum optimal. Disdukcapil berencana memperbaiki kualitas perencanaan yang masih kurang, baik dari segi SDM, sarana dan prasarana. Kendala yang ada pada Disdukcapil Kota Payakumbuh mengindikasikan bahwa kinerja pegawai masih belum optimal, sehingga perlu adanya solusi.

Peneliti mengidentifikasi tiga variabel yang diduga kuat dapat menjadi solusi untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut, yaitu efikasi diri, *digital skill*,

dan motivasi. a) *Digital skill*. Kemampuan digital pegawai yang kurang diduga menghambat efisiensi dan produktivitas kerja. b) Motivasi. Dorongan internal pegawai untuk berkinerja optimal perlu ditingkatkan, terkait dengan status kepegawaian yang tidak tetap (THL) dan kurangnya pelatihan. c) Efikasi diri, merupakan konsep psikologis yang memainkan peran krusial dalam mencapai kinerja optimal di dalam organisasi. Konsep ini ditemukan oleh Albert Bandura pada tahun 1977 dan sejak itu telah menjadi fokus utama dalam berbagai studi psikologi terapan, terutama pada bidang manajemen dan pengembangan sumber daya manusia.



Individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung terdorong untuk menghadapi tantangan, menunjukkan tingkat inovasi yang lebih besar, serta menghasilkan kinerja yang lebih unggul dibandingkan dengan mereka yang memiliki efikasi diri rendah. Pengaruh positif dan signifikan efikasi diri terhadap kinerja ditunjukkan dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Desiana pada tahun 2019. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian Hadi (2023) mengenai pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan adanya pengaruh konstruktif dan signifikan efikasi diri terhadap kinerja pegawai. Keyakinan pegawai Disdukcapil Kota Payakumbuh pada kemampuannya sendiri untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dinilai masih rendah, sehingga berdampak pada kinerja yang tidak optimal.

Era digital saat ini menuntut pegawai di sektor pemerintahan untuk memperoleh keterampilan digital guna meningkatkan efisiensi kerja dan produktivitas. Organisasi kerja juga menghadapi tantangan untuk menjamin

pegawai mereka memiliki keahlian yang diperlukan untuk beroperasi dalam lingkungan kerja yang semakin digital. Kemampuan dalam teknologi digital tidak lagi hanya menjadi aspek tambahan, tetapi menjadi suatu tantangan karena dapat meningkatkan produktivitas organisasi kerja (Saputra et al., 2021). Namun, penyebaran teknologi yang cepat dan intens juga telah menyebabkan fenomena teknostres di mana stres yang terkait dengan penggunaan teknologi dapat mengganggu kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui bagaimana keahlian digital mempengaruhi kinerja pegawai. Besarnya dampak *digital skill* terhadap kinerja ditunjukkan oleh penelitian Saeful dan Ekhsan (2024), yang menemukan pengaruh signifikan dan positif *digital skill* terhadap kinerja. Sartika et al. (2023) juga menunjukkan bahwa *digital skill* mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. *Digital skill* pegawai Disdukcapil yang masih kurang diduga menghambat efisiensi dan produktivitas kerja.

Kinerja pegawai juga banyak dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi adalah salah satu aspek psikologis yang memainkan peran sentral dalam konteks manajemen. Konsep ini merujuk pada dorongan internal individu untuk mencapai tujuan atau keinginan tertentu, yang mengarahkan perilaku mereka dalam mencapai prestasi pribadi maupun organisasional. Dalam konteks manajemen, pemahaman yang mendalam mengenai motivasi menjadi kunci dalam mengoptimalkan kinerja individu, membangun tim yang efektif, dan mencapai tujuan strategis organisasi. Pemimpin dan manajer bertanggung jawab untuk memahami dan memanfaatkan berbagai motivasi ini untuk mendorong pegawai mencapai performa maksimal mereka (Kuswati, 2020). Motivasi mempengaruhi kinerja secara positif dan bernilai

signifikan (Jufrizen & Hutasuhut, 2022). Penelitian Kuswati (2020) juga menunjukkan pengaruh signifikan motivasi atau dorongan terhadap kinerja pegawai. Dorongan internal pegawai untuk mencapai kinerja optimal perlu ditingkatkan, terkait dengan status kepegawaian yang tidak tetap (THL) dan kurangnya pelatihan.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh dengan mengusung judul “Pengaruh Efikasi Diri, *Digital Skill*, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Disdukcapil Kota Payakumbuh”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari pemaparan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kota Payakumbuh?
2. Bagaimana pengaruh *digital skill* terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kota Payakumbuh?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kota Payakumbuh?

1.3 Tujuan Penelitian

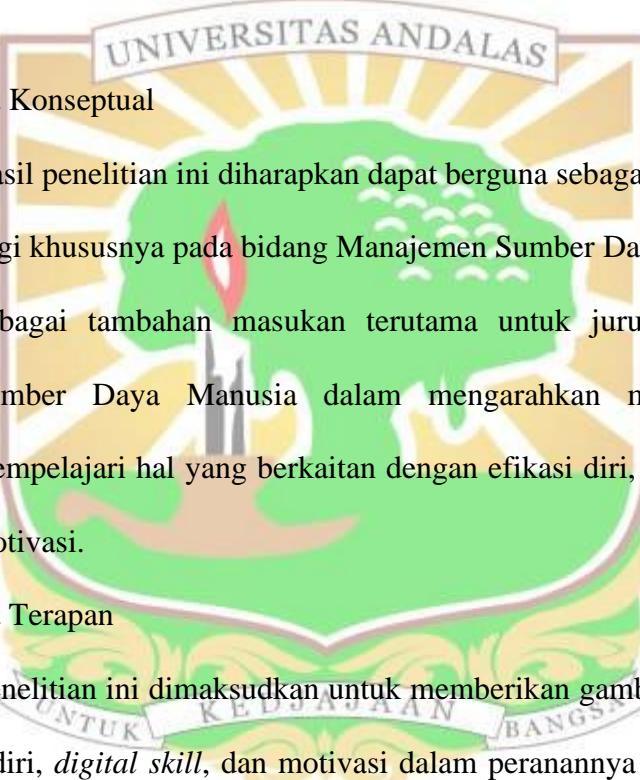
Dari rumusan masalah sebelumnya, adapun tujuan penelitian yang akan dilakukan pada pegawai Disdukcapil Kota Payakumbuh adalah sebagai berikut.

1. Untuk memahami dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kota Payakumbuh.

2. Untuk memahami dan menganalisis pengaruh *digital skill* terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kota Payakumbuh.
3. Untuk memahami dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kota Payakumbuh.

1.4 Mafaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang akan diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 
1. Manfaat Konseptual
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan referensi bagi khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
 - b. Sebagai tambahan masukan terutama untuk jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam mengarahkan mahasiswa yang mempelajari hal yang berkaitan dengan efikasi diri, *digital skill*, dan motivasi.
 2. Manfaat Terapan

Hasil penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran pentingnya efikasi diri, *digital skill*, dan motivasi dalam peranannya terhadap kinerja pegawai dan signifikansi hubungan antar sesama variabel.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada tiga variabel, yaitu variabel efikasi diri, *digital skill*, dan motivasi. Ketiga variabel ini akan diteliti pada objek penelitian yaitu pegawai Disdukcapil Kota Payakumbuh.

1.6 Struktur Penulisan Penelitian

Penelitian ini ditata dengan urutan penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN. Bab ini menunjukkan beberapa penjelasan dasar tentang penelitian, antara lain: latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN LITERATUR. Bab ini membahas teori-teori yang relevan dan menjadi landasan penelitian, Teori yang dibahas yaitu: sumber daya manusia, kinerja pegawai, efikasi diri, *digital skill*, dan motivasi. Selain teori, terdapat juga pembahasan beberapa tinjauan literatur penelitian terdahulu yang terkait dan hipotesis dari penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN. Pembahasan pada bab ini meliputi desain penelitian, populasi dan sampel, variabel dan operasional variabel, teknik pengumpulan data, dan metode analisis untuk membuktikan hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN. Pada bab ini akan menjelaskan mengenai pengelolaan data, analisis data, dan pembahasan dari masing-masing pembuktian hipotesis yang diteliti dalam penelitian ini.

BAB V PENUTUP. Pada bab ini akan membahas bagian akhir dari penelitian ini yang terdiri dari kesimpulan penelitian, implikasi penelitian, keterbatasan maupun hambatan dalam penelitian, dan rekomendasi penelitian.