

ini merupakan lembaga pendidikan yang sedang berkembang ditengah masyarakat, maka dari itu perlu adanya pembenahan dalam lingkungan kerja fisik serta kinerja karyawan dan juga prestasi yang baru saja terbentuk. Untuk mewujudkan semua itu perlu kegigihan dan kerja sama yang harus terjalin antara guru dan pegawai di SMAN 4 Bukittinggi.

Menurut Pianda, (2018) menyatakan kriteria prestasi kerja diekspresikan sebagai aspek-aspek prestasi kerja yang mencakup baik atribut maupun kompetensi. Ini adalah pengetahuan, keahlian dan pengalaman yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan berhasil (atribut) dan keahlian-keahlian tertentu yang dapat ditunjukkan oleh staf (kompetensi).

Untuk itu percaya diri tinggi dan selalu berpikir positif pada kemampuan dirinya akan mengarah pada prestasi yang baik. Sedangkan hal sebaliknya percaya diri rendah dan berpikir negatif mengenai kemampuan diri akan sulit berprestasi Noviyana, Dewi, & Rochmad, (2018). Oleh karena itu semakin tinggi tingkat pendidikan seorang pegawai dan pengalaman mengajar yang dimilikinya, maka akan semakin luasnya wawasan yang diperoleh sehingga kemampuan dalam mengajar akan semakin berinovasi, dan seseorang pegawai memperoleh manfaat dan nilai tambah dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Sehingga dapat dipahami bahwa dengan pengalaman bertambah, seorang pegawai akan mampu mempergunakan kemampuannya dalam menyelesaikan tugasnya secara cepat dan tetap sesuai dengan kurikulum dan sasaran yang sudah ditentukan serta sesuai juknis pengajaran.

Sikap dan keterampilan seorang pegawai juga memiliki peran dalam keberhasilan belajar siswanya Faskhodi, (2018). Performa dan prestasi kerja atau karyawan salah satunya ditentukan oleh keterlibatan kerja pegawai tersebut (Kilonzo, 2018)

Tabel 1.1
Data Pencapaian Dan Realisasi Target Kinerja Pegawai Pada
Perpustakaan SMAN 4 Bukittinggi

No	Indikator kinerja karyawan	Target dan realisasi			
		2018	2019	2020	2021
1.	Persentase pemenuhan kinerja pegawai pada karya guru dan siswa yang terbit secara <i>continu</i> setiap tahun	20%	25%	30%	50%
2.		25%	50%	35%	65%
3.		35%	60%	70%	85%
4.		50%	50%	75%	78%
	Total	35%	60%	45%	75%

Sumber : SMAN 4 Bukittinggi tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.1 dapat di atas bahwa persentase pencapaian target dari 4 tahun terakhir mengalami pasang surut. Pada tahun 2018 realisasi pencapaian sebesar 35%, dan mengalami kenaikan pada tahun 2019 sebesar 60%. Mengalami penurunan tahun 2020 sebesar 45%. Lalu pada tahun 2021 mengalami kenaikan yaitu sebesar 78%. Ketika pencapaian target tidak tercapai dan tidak terealisasi dengan baik berarti terdapat masalah yang menyebabkan penurunan kinerja pegawai yang dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi dan penurunan prestasi kerja di sekolah.

Tabel 1.2
Data Tabel Absensi Pegawai Tahun 2021 SMAN 4 Bukittinggi

Bulan	Jumlah Pegawai	Sakit (s)	Izin (i)	Cuti (c)	Mangkir (m)	Jumlah
Januari	63	5	3	-	1	9
Februari	63	2	-	2	2	6
Maret	63	-	7	1	1	9
April	63	7	-	-	2	9
Mei	63	3	5	3	1	14
Juni	63	4	3	1	3	11
Juli	63	9	2	1	2	14
Agustus	63	-	1	3	1	5
September	63	2	-	-	4	6
Oktober	63	-	1	1	2	4
November	63	5	3	2	1	11
Desember	63	4	3	1	1	9

Sumber : SMAN 4 Bukittinggi tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.2 di atas menjelaskan absensi pegawai SMAN 4 Bukittinggi dengan jumlah pegawai sebanyak 63 orang dikategorikan kurang bagus karena masih banyak pegawai yang mangkir dan izin pada saat PBL berlangsung. Bisa dilihat pegawai dengan jumlah mangkir terbanyak pada bulan September sebanyak 4 orang. Pada bulan Mei dan Agustus pegawai dengan jumlah cuti terbanyak adalah 3 orang. Pada bulan Maret pegawai dengan jumlah izin terbanyak adalah 7 orang. Pada bulan Juli pegawai dengan jumlah sakit terbanyak adalah 9

orang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat presentase ketidakhadiran karyawan maka kinerja karyawan semakin menurun.

Ketika kehadiran pegawai terus mengalami turun naik di setiap tahunnya maka sangat berpengaruh erat pada kinerja karyawan pada sebuah sekolah. Dengan adanya penugasan karyawan di setiap tahunnya maka juga akan berdampak pada tidak tercapai dan tidak terealisasikannya dengan baik yang dapat menyebabkan penurunan kinerja dan prestasi kerja yang dapat membuat tujuan organisasi di sekolah tidak tercapai .

Berdasarkan pernyataan di atas berarti dalam upaya menciptakan kinerja karyawan pada SMAN 4 Bukittinggi masih terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di SMAN 4 Bukittinggi antara lain adalah tidak mencapainya target yang telah ditentukan oleh SMAN 4 Bukittinggi tiap tahun dan kurang stabilnya tingkat realisasi yang telah dicapai oleh SMAN 4 Bukittinggi. Hal ini disebabkan oleh kepercayaan diri, beban kerja dan *soft skill* masih kurang maksimal. Serta kurangnya kompensasi yang mendorong untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh sekolah. Untuk itu pihak sekolah diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan untuk masa mendatang melalui kepercayaan diri, prestasi kerja dan *soft skill* sehingga tenaga pendidik mampu mencapai target setiap tahunnya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepercayaan diri menurut Suharno, (2018) kepercayaan diri adalah kesadaran individu akan kekuatan dan kemampuan yang dimilikinya, menyakini adanya rasa percaya dalam dirinya, merasa puas terhadap dirinya baik bersifat batiniah maupun jasmaniah, dapat bertindak sesuai dengan kepastian serta mampu mengendalikannya dalam mencapai tujuan yang diharapkannya. Menurut Delina, Afrilianto, & Rohaeti, (2018) indikator utama rasa percaya diri atau *self-confidence* yaitu percaya kemampuan sendiri.

Ardian, (2019) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan dan tetap pada peraturan yang ada. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan untuk pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada masing-masing karyawan. Kinerja juga merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya kepada karyawan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan atas pekerjaan selama satu periode pekerjaan tertentu.

Kinerja karyawan yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dan tanggung jawab diberikan kepadanya. Artinya, apabila seseorang melakukan pekerjaan dengan baik dan memperlihatkan kinerja yang baik juga bagi organisasi atau perusahaan, maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari pekerjaannya dan akan memberikan

keuntungan bagi perusahaannya. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan tingkat pendidikan, dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan juga tidak terlepas dari tingkat pendidikan yang dimiliki. Tinggi rendahnya tingkat pendidikan dapat mempengaruhi kualitas kinerja, karena pendidikan memiliki arti penting dalam kehidupan. Menurut Hariandja pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing institusi dan memperbaiki kinerja institusi. Pendidikan dapat menjadikan seseorang untuk memperoleh wawasan yang luas mengenai segala aspek, yang nantinya akan berpengaruh terhadap aktivitas yang dilakukan. Pendidikan merupakan proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan professional individu.

Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap mengetahui, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari pada umumnya. Pelaksanaan menempuh pendidikan seseorang diajarkan beberapa hal yang memungkinkan seseorang tersebut dapat menerapkannya disuatu pekerjaannya. Tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktifitas perusahaan. Pendidikan adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Jika pendidikan seseorang tinggi maka akan mendapatkan wawasan dan ilmu yang lebih luas, akan tetapi hal tersebut tidak memungkinkan karyawan yang mempunyai pendidikan dibawah rata-rata dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Biasanya tingkat pendidikan dapat dilihat dari pendidikan terakhir seseorang yang ditempuh. Karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan dibawah rata-rata juga bisa memiliki kinerja yang bagus karena adanya *soft skill* yang dimiliki, *soft skill* merupakan kemampuan dasar yang ada dalam diri seseorang dan keterampilan personal, yaitu kemampuan khusus yang bersifat non-teknis atau bisa disebut keahlian. *Soft skill* dapat dikembangkan dan diasah jika seseorang mengerjakan sesuatu terus menerus dan mampu menampung wawasan yang luas.

Penelitian yang dilakukan Zulkifli, (2018) menyatakan bahwa *soft skill* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dapat diketahui bahwa seseorang karyawan yang mempunyai *soft skill* yang tinggi biasanya memiliki inovasi dan kreatifitas dan itu akan sangat membantu dalam berjalannya operasional perusahaan, seseorang yang memiliki *soft skill* biasanya banyak dicari dan dibutuhkan diperusahaan pada umumnya, namun *soft skill* tidak bisa di dapatkan dengan secara instan salah satu yang mampu menunjang agar bisa berkembang adalah dengan adanya faktor pengalaman dibidangnya.

Dalam menyikapi dari segala hal dari pada mereka yang sama sekali tidak memiliki pengalaman. Pengalaman kerja sendiri menjadi bahan pertimbangan tersendiri bagi perusahaan yang membutuhkan karyawan. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang siap pakai. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap pegawai mempunyai kualitas sumber daya manusia yang

tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi, skill yang dimiliki pegawai lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaan dengan efisiensi menggunakan alat-alat maupun pikirannya, sehingga diharapkan akan dapat meningkatkan kemampuan kerja, baik dalam kecepatan kerja maupun dalam mutu hasilnya. Karena seseorang yang mempunyai pengalaman yang cukup akan menjadi keuntungan tersendiri bagi operasional dalam perusahaan bisa langsung membantu operasional perusahaan tanpa memberikan pelatihan dalam sistem operasionalnya. *Skill* seseorang dalam melaksanakan tugas dan kegiatannya didapat seiring dengan masa kerja dibidang yang ditekuni. Keberhasilan pegawai dalam mencapai kinerja yang tinggi kemungkinan ada hubungannya dengan pengalaman kerja dari pegawai. Pengalaman kerja didapatkan karyawan yang memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan dan masalah, sesuai kemampuan individual masing-masing karyawan.

SMAN 4 Bukittinggi adalah sekolah menengah atas yang terletak di sudut kota. Hal ini juga menjadi faktor yang memicu beban kerja karyawan. Rata-rata juga pegawai sekolah harus mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi atau setara sekolah menengah atas selain itu dalam menjalankan tugasnya para pegawai didukung oleh *soft skill*, para guru dan pegawai SMAN 4 Bukittinggi harus mempunyai *soft skill* yang memampuni guna bisa menjalankan tugasnya dengan baik, pengalaman kerja juga mempunyai peranan penting untuk membantu laju kinerja.

Berdasarkan data yang di peroleh dari laporan kerja tahun 2021 dan beberapa wawancara pegawai tersebut terdapat suatu kondisi dilapangan, dimana progam kerja yang di capai tahun lalu sukses tercapai semua, akan tetapi ada beberapa pegawai yang mempunyai beban kerja tidak seimbang, karena pegawai yang kesulitan dalam menjalankan tugasnya hal ini disebabkan kurangnya *soft skill*, pengalaman kerja dan kepercayaan diri sehingga menghambat karyawan dalam menjalankan tugasnya yang berdampak terhadap kinerja karyawan lainnya.

Pekerjaan yang dimiliki guru dan pegawai SMAN 4 Bukittinggi tergolong sulit karena harus meningkatkan mutu dan kualitas dalam pembelajaran yang mana SMAN 4 Bukittinggi terletak di perkampungan yang harus di kembangkan agar dapat menjadi SMAN terfavorit Kota Bukittinggi. Maka dari itu dibutuhkan guru dan pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi agar lebih cepat tercapai progam-progam yang di jalankan.

Menurut Christy & Amalia, (2018) Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Memang, untuk mencapai komitmen organisasional yang kuat dan kinerja yang baik, anggota organisasi harus merasa terpanggil dan kokoh kewargaannya didalam organisasi dan merasa memiliki organisasi. Pengertian kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugastugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Menurut Rudi, (2019) Kepercayaan diri adalah percaya pada kapasitas kemampuan diri dan terlihat sebagai kepribadian yang positif. Pendapat itu menunjukkan bahwa orang yang percaya diri memiliki keyakinan untuk sukses.

Menurut Elizar et al., (2020) Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan fisik atau mental dan reaksi-reaksi emosional. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari. Beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang tidak proporsional akan berdampak pada rasa stres dan juga berdampak pada prestasi kerja karyawan.

Soft skill merupakan keahlian yang tidak terlihat secara fisik atau lebih dikenal dengan kearah pengembangan kemampuan sikap dan kepribadian yang mendasar untuk mendukung dalam sosialisasi kehidupan manusia. *Soft skill* dapat dibagi menjadi 3 bagian yaitu tentang kepribadian, konsep diri, sikap mental (Raharja, 2019).

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Prestasi kerja untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lainnya berbeda. Perbedaan ini terletak pada diri maupun luar individu (Panca Budi, 2021).

Dari uraian di atas maka peneliti disini tertarik mengambil judul penelitian “Pengaruh Kepercayaan Diri, Beban Kerja Dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Guru Dan Pegawai SMAN 4 Bukittinggi”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kepercayaan diri yang masih belum optimal di lingkungan guru dan pegawai SMAN 4 Bukittinggi
2. Adanya beban kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai pada SMAN 4 Bukittinggi
3. Pengaruh *soft skill* terhadap prestasi kerja SMAN 4 Bukittinggi
4. Belum maksimalnya prestasi kerja pegawai semenjak masa pandemi di SMAN 4 Bukittinggi
5. Belum optimalnya pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap guru dan pegawai pada SMAN 4 Bukittinggi
6. Adanya evaluasi kerja yang rutin oleh pimpinan SMAN 4 Bukittinggi
7. Mengetahui tingkat kepuasan kerja pegawai pada SMAN 4 Bukittinggi.
8. Kinerja karyawan yang menurun saat pandemi pada SMAN 4 Bukittinggi
9. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada SMAN 4 Bukittinggi

10. Belum optimalnya *soft skill* yang mempengaruhi kepercayaan diri guru dan pegawai pada SMAN 4 Bukittinggi

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan kepercayaan diri (X1), dan beban kerja (X2), dan *soft skill* (X3) sebagai variabel bebas dengan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat dengan prestasi kerja (Z) sebagai variabel intervening pada guru dan pegawai pada SMAN 4 Bukittinggi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan Batasan masalah tersebut maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepercayaan diri terhadap prestasi kerja pada guru dan pegawai SMAN 4 Bukittinggi ?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja pada pada guru dan pegawai SMAN 4 Bukittinggi ?
3. Bagaimana pengaruh *soft skill* terhadap prestasi kerja pada pada guru dan pegawai SMAN 4 Bukittinggi ?
4. Bagaimana pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja pegawai pada pada guru dan pegawai SMAN 4 Bukittinggi ?

5. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada guru dan pegawai SMAN 4 Bukittinggi ?
6. Bagaimana pengaruh *soft skill* terhadap kinerja pegawai pada guru dan pegawai SMAN 4 Bukittinggi ?
7. Bagaimana pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja pegawai pada SMAN 4 Bukittinggi ?
8. Bagaimana pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja pegawai dengan prestasi kerja sebagai variabel intervening pada guru dan pegawai SMAN 4 Bukittinggi ?
9. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan prestasi kerja sebagai variabel intervening pada guru dan pegawai SMAN 4 Bukittinggi ?
10. Bagaimana pengaruh *soft skill* terhadap kinerja pegawai dengan prestasi kerja sebagai variabel intervening pada guru dan pegawai SMAN 4 Bukittinggi ?

1.5.1 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepercayaan diri terhadap prestasi kerja pada guru dan pegawai SMAN 4 Bukittinggi
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja pada guru dan pegawai SMAN 4 Bukittinggi

3. Untuk mengetahui pengaruh *soft skill* terhadap prestasi kerja pada guru dan pegawai SMAN 4 Bukittinggi
4. Untuk mengetahui pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja pegawai pada guru dan pegawai SMAN 4 Bukittinggi
5. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada guru dan pegawai SMAN 4 Bukittinggi
6. Untuk mengetahui pengaruh *soft skill* terhadap kinerja pegawai pada guru dan pegawai SMAN 4 Bukittinggi
7. Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja pegawai pada guru dan pegawai SMAN 4 Bukittinggi
8. Untuk mengetahui pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja pegawai dengan prestasi kerja sebagai variabel intervening pada guru dan pegawai SMAN 4 Bukittinggi
9. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan prestasi kerja sebagai variabel intervening pada guru dan pegawai SMAN 4 Bukittinggi
10. Untuk mengetahui *soft skill* terhadap kinerja pegawai dengan prestasi kerja sebagai variabel intervening pada guru dan pegawai SMAN 4 Bukittinggi

1.5.2 Manfaat Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa manfaat. Adapun yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam menambah penelitian akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan kepercayaan diri, beban kerja , *softskill*.

3. Bagi instansi

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada kepercayaan diri, beban kerja dan *soft skill* terhadap kinerja pegawai dengan prestasi kerja sebagai variabel intervening pada guru dan pegawai pada SMAN 4 Bukittinggi yang berkaitan dengan kepercayaan diri dan beban kerja dan *soft skill* terhadap kinerja karyawan dengan prestasi kerja pegawai agar mereka dapat meningkatkan prestasi dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.

4. Bagi penelitian lain

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membaca khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami ilmu pengetahuan didalam bidang Sumber Daya Manusia.