

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia menjadi kunci utama dalam sebuah perusahaan. Tanpa adanya manusia, tidak mungkin sebuah perusahaan bisa dibentuk dan dijalankan untuk mencapai tujuannya. Dalam sebuah perusahaan akan dibentuk beberapa departemen dan tiap-tiap departemen memiliki tanggung jawab yang berbeda. Dalam manajemen, fungsi sumber daya manusia adalah merekrut, melatih dan mengembangkan, serta memotivasi pekerja sehingga pegawai memiliki kinerja yang baik. Sumber daya tersebut harus dibina, dipelihara dan dikembangkan agar menjadi sumber daya yang berkualitas, dengan berkualitasnya sumber daya manusia diharapkan kinerja akan meningkat.

Menurut **(Bassi et al., 2021)** kinerja pegawai adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkaitan dengan usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif. Sedangkan menurut **(Ernawati Ernawati et al., 2024)** menyatakan bahwa kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu instansi atau lembaga

yang di pengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan instansi atau lembaga dalam periode waktu tertentu.

Menurut (Hidayat et al., 2024) kinerja karyawan dapat diukur melalui wujud sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja ialah hasil kerja yang diperoleh oleh individu maupun kelompok disebuah organisasi tertentu untuk meraih tujuan tertentu pada tenggang waktu yang ditentukan (**Shinta Ramadanis et al., 2023**). Sedangkan menurut (**Sutrisno & Arsanti, 2023**) kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat diukur baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan sasaran yang diberikan kepadanya.

Kinerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah *self-efficacy*, dimana menurut (**Jannah et al., 2023**), *self efficacy* merupakan suatu keyakinan individu saat mereka melaksanakan suatu tugas spesifik, salah satu proses *self efficacy*. *Self efficacy* merupakan kepercayaan diri individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas. *Self Efficacy* berupa pengetahuan diri individu terhadap tindakan yang akan individu lakukan, tindakan tersebut berhubungan dengan tujuan yang akan dicapai, sehingga mereka akan mencapai tujuan tersebut dengan memaksimalkan kemampuan individu dalam mengerjakan sesuatu (**Santri et al., 2023**).

Sedangkan menurut (**Jumiati & Kartiko, 2022**) *self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya di

berbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan, keyakinan diri dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas perlu mendapat perhatian dari perusahaan karena sangat akan menentukan kinerja. Menurut **(Tiara Mesriyani & Riri Mayliza, 2023)** ,menyatakan bahwa *self efficacy* adalah kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu.

Selain *self-efficacy*, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. dimana menurut **(Jelatu, 2024)** , lingkungan kerja adalah objek atau tempat kerja karyawan yang mana tempat yang selalu ditemui di setiap harinya dalam bekerja, sebisa mungkin lingkungan kerja didesain dan dibuat nyaman mungkin dalam bekerja. Menurut **(Jumiati & Kartiko, 2022)** , lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di embankan kepada karyawan, lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja , fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Sedangkan menurut **(Nugroho et al., 2019)** lingkungan kerja adalah kondisi internal eksternal yang mempengaruhi semangat kerja , sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih baik.

Menurut **(Ernanda et al., 2024)** lingkungan kerja adalah elemen yang signifikan dalam konteks aktivitas kerja karyawan. Sedangkan menurut **(Yustikasari & Santoso, 2023)** lingkungan kerja yaitu suatu hubungan interaksi dengan cara

langsung saat sedang melakukan pekerjaan yang dilakukan antara pemimpin dan karyawan dan sebaliknya karyawan-karyawan.

Kemudian selain *self-efficacy* dan lingkungan kerja, motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dimana menurut (Hidayat et al., 2024) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang. Sedangkan menurut (Silitonga & Suhardi, 2020) motivasi adalah dukungan untuk menciptakan bawahan menggunakan keterampilan, waktu, dan energy untuk menyelesaikan kewajiban kerja dan mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Nugroho et al., 2019) motivasi mendorong untuk mengambil tindakan secara internal yang akan membantu mereka menyelesaikan tugas yang mereka sukai. Sedangkan menurut (Raharjo et al., 2024) motivasi adalah dorongan dasar yang mengerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu dengan dorongan dalam dirinya. Dimana menurut (Nugroho et al., 2019) motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang mendorong mereka untuk bertindak, atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan tindakan mereka.

Penelitian (Tiara Mesriyani & Riri Mayliza, 2023) dengan judul pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode penelitian

kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang diteliti oleh **(Tiara Mesriyani & Riri Mayliza, 2023)** dengan judul pengaruh *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di dinas komunikasi dan informatika kabupaten pesisir selatan.. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah penilaian secara periodic pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai negeri sipil. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidak berhasilan seorang pegawai negeri sipil, dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh pegawai negeri sipil yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan pegawai negeri sipil, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan. Penilaian kinerja pegawai negeri sipil dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil. Sedangkan pokok permasalahan yang teramati di lapangan bahwa karakteristik pegawai cenderung bervariasi, baik ditinjau dari kemampuan, tingkat pendidikan, masa kerja maupun motivasi masing-masing individu sangat berbeda dan beragam.

Disisi lain teramati bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang cenderung bersikap pasif terhadap perubahan, sehingga usaha untuk mengembangkan diri masih kurang. Kondisi ini menarik bagi peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Kinerja pegawai dan sekaligus memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan organisasi di pondok pesantren pembangunan dharmasraya. Secara umum kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor individu pegawai dan faktor organisasi.

Pada pondok pesantren pembangunan dharmasraya terdapat banyaknya pegawai yang kurang memiliki *self efficacy* kemudian lingkungan kerja pada pondok pesantren pembangunan dharmasraya yang kurang nyaman dan kurangnya Motivasi, berdasarkan hal diatas maka banyaknya pegawai yang terlambat, izin, alpha , seperti yang terlihat pada absensi pegawai pondok pesantren pembangunan dharmasraya.

Berikut ini absensi pada pondok pesantren pembangunan dharmasraya :

tabel 1. 1

Absensi pegawai pondok pesantren pembangunan dharmasraya

Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan				
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Januari	42	33	5	-	3	1
Februari	42	40	1	1	-	-
Maret	42	27	8	-	5	2
April	42	28	7	-	4	3

Mei	42	35	5	-	-	2
Juni	42	39	-	1	2	-
Juli	42	34	6	-	-	2
Agustus	42	36	3	2	1	-
September	42	30	7	-	4	1
Oktober	42	28	7	4	2	1
November	42	35	4	-	2	1
Desember	42	26	9	3	2	2

Sumber: Pondok Pesantren Pembangunan Dharmasraya

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran tepat waktu pegawai cukup tinggi tetapi data pegawai yang terlambat selalu berfluktuasi yang cenderung meningkat dari bulan januari sampai desember. Walaupun alasan keterlambatan tersebut berbeda-beda. Hal ini disebabkan karena kurangnya motivasi yang diterima oleh pegawai terhadap perusahaan sehingga mereka tidak mendapatkan apresiasi oleh perusahaan.

Hal ini akan pengaruh pada kinerja pegawai pondok pesantren pembangunan dharmasraya yang tidak maksimal kerena pada saat pegawai terlambat datang untuk bekerja ke pondok pesantren pembangunan maka pekerjaan dan tanggung jawabnya akan tertunda kinerja pegawai yang kurang maksimal akan menyebabkan kerugian besar bagi pondok pesantren pembangunan dharmasraya.

Beberapa faktor penyebab lainnya yang mempengaruhi turunnya kinerja pegawai seperti buruknya *Self Efficacy* dan lingkungan kerja yang dilakukan pegawai

yang berdampak pada keterampilan teknis dan kepercayaan pegawai pondok pesantren pembangunan dharmasraya dan faktor lainnya berupa rendahnya motivasi pegawai yang mempengaruhi kinerja pegawai sehingga kurangnya motivasi pegawai dan berdampak kepada pegawai.

Sedangkan pencapaian target dan realisasi kinerja secara keseluruhan untuk tahun 2023 adalah sebagai berikut :

tabel 1. 2

Penilaian kinerja skp pegawai pondok pesantren pembangunan dharmasraya tahun 2023

No	Penilaian Kinerja Guru	Target	Realisasi
1	Akuntabel <ol style="list-style-type: none"> 1. Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi 2. Menggunakan kekayaan dan barang milik Negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien 3. Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan 	95%	84%
2	Loyal <ol style="list-style-type: none"> 1. Memegang teguh ideology pancasila, UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia kepada NKRI serta pemerintah yang sah. 2. Menjaga nama baik sesama ASN, pimpinan, instansi, dan Negara 3. Menjaga rahasia dan negara 	95%	80%

3	Kompeten <ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah. 2. Membantu orang lain belajar. 3. Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik. 	95%	85%
4	Kolaboratif <ol style="list-style-type: none"> 1. Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi. 2. Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah. 3. Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumberdaya untuk tujuan bersama. 	95%	85%

Sumber: Pondok Pesantren Pembangunan Dharmasraya

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat kinerja pegawai pada pondok pesantren pembangunan dharmasraya masih belum terealisasi sempurna sesuai target, masih banyak dibawah target , hal ini terindikasi rendahnya *Self Efficacy* , lingkungan kerja yang kurang nyaman , dan motivasi yang masih belum optimal diberikan, ditambah lagi kurannngnya rasa tanggung jawab pada diri pegawai.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada pondok pesantren pembangunan dharmasraya dengan memberi judul: **"Pengaruh *Self Efficacy* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pondok Pesantren Pembangunan Dharmasraya"**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah di kembangkan maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Rendahnya *self efficacy* pegawai pada pondok pesantren pembangunan dharmasraya yang berdampak pada kinerja pegawai pondok pesantren pembangunan dharmasraya.
2. Kurang nyamannya lingkungan kerja pegawai yang berdampak pada kinerja pegawai pondok pesantren pembangunan dharmasraya.
3. Minimnya motivasi atau dorongan dari perusahaan atau dari pihak pondok pesantren pembangunan dharmasraya.
4. Kurangnya rasa tanggung jawab pada diri pegawai pondok pesantren pembangunan dharmasraya.
5. Rendahnya kesadaran pegawai tentang kondisi di pondok pesantren pembangunan dharmasraya.
6. Masih adanya penerimaan pegawai yang tamatan atau lulusan SMP dan SMA.
7. Kinerja pegawai kurang optimal dilihat dari kurang profesionalnya pegawai dalam melaksanakan tugasnya, seperti pegawai yang masih memiliki pendidikan SMA dan SMP.
8. Masih adanya pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Disini pegawai lalai dalam melaksanakan tugasnya sehingga terjadinya keterlambatan.

9. Kurangnya kerja sama antara anggota organisasi, disini pegawai antara organisasi kurang kompak dalam melaksanakan tugas atau kurang peduli antar sesama anggota organisasi.
10. Kurangnya pemahaman tentang pekerjaan yang diberikan kepada pegawai yang mempengaruhi kinerja pegawai pada pondok pesantren pembangunan dharmasraya.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penulisan skripsi hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan kinerja pegawai. Agar pembahasan yang dilakukan tidak keluar dari sasaran yang di harapkan maka penulis hanya membatasi masalah sebagai variabel bebas yaitu *self efficacy* dan lingkungan kerja dan sebagai variabel intervening adalah motivasi dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian pada pondok pesantren pembangunan dharmasraya sebagai berikut:

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap motivasi pada pondok pesantren pembangunan dharmasraya.
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi pada pondok pesantren dharmasraya.

3. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pondok pesantren dharmasraya.
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pondok pesantren dharmasraya.
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pondok pesantren dharmasraya.
6. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh motivasi pada pondok pesantren dharmasraya.
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh motivasi pada pondok pesantren dharmasraya.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data pada pondok pesantren pembangunan dharmasraya. Secara khusus penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap motivasi pada pondok pesantren dharmasraya.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pada pondok pesantren dharmasraya.
3. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada pondok pesantren dharmasraya.

4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada pondok pesantren dharma raya.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada pondok pesantren dharma raya.
6. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh motivasi pada pondok pesantren dharma raya.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh motivasi pada pondok pesantren dharma raya.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini untuk penulis adalah Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang. Dan juga untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh *self efficacy* Dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening pada pondok pesantren pembangunan dharma raya.

2. Bagi Universitas Putra Indonesia "YPTK Padang Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.
3. Bagi Perusahaan atau Instansi Pemerintah

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada pondok pesantren pembangunan dharmasraya yang berkaitan dengan *self efficacy*. Lingkungan kerja dan motivasi bagi pegawai agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.