

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan komponen yang paling penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia yang memadai sangat dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Organisasi dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki pegawai agar dapat menciptakan pegawai yang produktif dan cekatan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan. Organisasi harus dapat mendayagunakan pegawai secara optimal dan dapat dirasakan manfaatnya dalam organisasi, sehingga dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. Pegawai dapat dikembangkan kemampuannya dalam hal pengetahuan, sikap, ataupun keahliannya oleh organisasi agar pegawai dapat cermat dalam mengemban tugas yang telah diberikan baik pekerjaan yang mudah ataupun yang sulit untuk dilakukan.

Hubungan dengan rekan kerja merupakan sebuah hal yang tidak bisa dihindari, karena instansi sendiri terdiri dari sekumpulan orang-orang yang memiliki perbedaan pekerjaan, kemampuan dan keterampilan namun memiliki satu tujuan yang sama. Di masa sekarang ini SDM yang terampil dan inovatif diperlukan di dalam sebuah organisasi, sistem pemberian penghargaan (reward system) juga penting bagi instansi untuk menghadapi persaingan yang kompetitif. Setiap instansi harus dapat meningkatkan keunggulan kompetitifnya secara berkelanjutan.

Salah satu elemen penting yaitu pegawai dan organisasi akan dapat meningkatkan kinerjanya apabila pegawai tahu apa yang diharapkan dari

pekerjaannya, bagaimana pegawai berperan serta dan kapan pegawai diberi penilaian atas hasil kerjanya. Permasalahannya apakah pegawai di organisasi memiliki perilaku bersaing yang tinggi untuk mendapatkan prestasi kerja yang diharapkan sehingga menghasilkan perilaku tidak mudah puas dengan hasil yang didapat.

Diperlukan upaya-upaya tambahan untuk menyebarluaskan betapa pentingnya masalah kinerja, adanya pegawai yang masih kurang kemampuannya dalam bidang yang ditekuni. Pandangan bahwa unsur manusia sebagai titik sentral diperlukan agar didapat kinerja yang produktif (Anwar, 2016). Ketidakmampuan pegawai dalam bidang yang ditekuni akan memberikan efek kinerja yang menurun. Kinerja pegawai yang menurun tentu saja akan merugikan individu pegawai tersebut ataupun untuk organisasinya. Pegawai yang rendah dalam kinerjanya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya dan berdampak kepada karirnya dalam organisasi tersebut. Individu tersebut akan merasakan kesulitan dalam pekerjaannya dan memberikan hambatan kepada organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Hal yang dapat dilakukan oleh pegawai dalam rangka meningkatkan kinerjanya bisa dengan melakukan penilaian diri sendiri dengan harapan pegawai tersebut tahu apa yang harus menjadi perbaikan kedepannya. Dalam pelaksanaannya, organisasi memberikan pertanyaan kepada pegawai mengenai apa yang menjadi harapan pegawai tersebut, tantangan dalam organisasi dan akan menjadi perbaikan bagi pegawai tersebut di kemudian hari.

Soeprihanto (2016) mengemukakan bahwa kemampuan dan keterampilan kerja yang dimiliki pegawai yakni aspek pengetahuan dan keterampilan yang dapat

membuat pegawai melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan apa yang ingin diharapkan secara efektif dan efisien oleh pegawai berhubungan dengan efikasi diri dan motivasi kerja pegawai tersebut.

Self efficacy adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk mengatur motivasi, potensi intelektual dan tindakan yang dilakukan dalam menghadapi suatu situasi kondisi. Seseorang dalam berperilaku, merasakan sesuatu dan memotivasi diri sendiri bergantung pada self efficacy yang dimiliki di dalam dirinya. Seseorang dengan self efficacy yang tinggi akan selalu berpikir positif dan fokus terhadap tujuan. Kepribadian yang kuat dalam diri seseorang akan berkembang, tidak mudah stres dan terbawa oleh pengaruh situasi yang mengancam. Sedangkan individu dengan self efficacy yang rendah memiliki kepribadian yang mudah menyerah dan menyukai bekerja dalam tim di situasi yang sulit dengan hal yang kompleks (Bandura dalam Setyandari, 2018). Pegawai yang memiliki self efficacy yang tinggi akan berupaya untuk meningkatkan kinerjanya dan menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaannya karena keyakinan akan kemampuan yang dimilikinya (Riani dan Farida, 2016).

Ahmed dkk (2018) menyatakan bahwa, agar mencetak kinerja pegawai yang baik, hal tersebut tidak hanya dengan memiliki efikasi diri saja tetapi dengan adanya dukungan pada pegawai. Motivasi adalah keuletan seseorang dalam menggapai target yang baik. Menurut Howitz et al., (2003) mengemukakan, individu yang mempunyai motivasi yang kuat berasal dari suasana yang mendukung, dimulai dari atasan atau rekan sejawat. Pemberian motivasi kerja kepada pegawai merupakan salah satu pendekatan untuk menumbuhkan semangat kerja pegawai di dalam bekerja. Karena motivasi merupakan dorongan dalam diri

atau suatu kondisi yang menjadikan diri pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai yang diharapkan.

Gairah kerja pegawai dapat ditingkatkan dengan memberikan motivasi oleh organisasi. Purwanto (2018) menyatakan bahwa, motivasi merupakan seseorang yang ingin memenuhi kebutuhannya sehingga timbul motivasi. Kekuatan yang diperoleh dari hasil keinginan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Untuk sampai kepada keefektifan tugas, harus timbul dorongan dari dirinya dan dapat membuat orang lain terinspirasi terhadap pekerjaannya dan tumbuh komitmen dalam diri serta memperoleh banyak motivasi.

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. Berikut adalah perbandingan nilai evaluasi kinerja pada Yayasan Pendidikan Islam di Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor:

Tabel 1. 1
Penilaian Kinerja Yayasan Pendidikan Islam Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor 2020

No	NPSN	Nama Yayasan	Alamat	Penilaian Kinerja
1	20279518	Yayasan Nurrosyidiyah	Jl. Kebon Pedes Gg Mesjid No.16, Kelurahan Kebonpedes	87,25%
2	20279525	Yayasan PSA Nurul Huda	Jl. Raya Kencana 01/02, Kelurahan Kencana	85,00%
3	20279519	Yayasan Tarbiyatussibyan	Jl. Bondol Kayu Manis, Kelurahan Kayumanis	82,75%
4	20279520	Yayasan YAPENDI	Jl. Taman Cimanggu Jl. H. Hamid No.29, Kelurahan Kedung Waringin	79,50%
5	20279528	Yayasan Sirojul Munir	Jl. Raya Cilebut Kedung Halang Sentral, Kelurahan Sukaresmi	77,75%

Sumber: Kemendikbud (2020)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa penilaian kinerja pada tahun 2020 Yayasan Nurrosyidiyah mencapai 87,25%, Yayasan PSA Nurul Huda mencapai 85,00%, Yayasan Tarbiyatussibyan mencapai 82,75%, Yayasan YAPENDI mencapai 79,50%, Yayasan Sirojul Munir mencapai 77,75%.

Penilaian kinerja yayasan tersebut disusun oleh BSNP (Badan Standar Nasional Pendidikan) dilihat berdasarkan instrumen akreditasi sekolah yang terdiri atas sembilan komponen sebagai berikut : 1) Kurikulum dan proses pembelajaran; 2) Administrasi dan manajemen sekolah; 3) Organisasi dan kelembagaan sekolah; 4) Sarana prasarana; 5) Ketanagaan; 6) Pembiayaan; 7) Peserta didik; 8) Peran serta masyarakat; 9) Lingkungan dan kultur sekolah.

Yayasan Sirojul Munir merupakan sebuah lembaga pendidikan islam bertempat di Jl. Raya Cilebut Tugu Wates, Kec. Tanah Sareal, Kota Bogor Jawa Barat. Yayasan Sirojul Munir berada dalam naungan Kementerian Agama Republik Indonesia. Yayasan tersebut terdiri dari 40 orang pegawai, terbagi menjadi 32 orang sebagai tenaga pendidik dan 8 orang sebagai tenaga administrasi sekolah.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti kepada beberapa pegawai di Yayasan Sirojul Munir, dalam tugasnya pegawai sudah mendapat pembagian pekerjaannya di masing-masing bagian yang ditempati. Sistem kerja di Yayasan Sirojul Munir dalam setiap bagiannya adalah sistem kerja individu, sehingga pegawai yang sudah mendapat tugas masing-masing dapat bahu membahu untuk menyelesaikan tugas yang diperintahkan. Meskipun pada dasarnya setiap orang sudah diberikan jobdesk masing-masing, tetapi ada kalanya tugas yang diberikan akan membutuhkan kerjasama sehingga tidak hanya menjadi tugas individu, beban kerja yang dirasakan menjadi berkurang. Terkadang, pegawai merasa kesulitan dengan tugas yang diberikan.

Tugas yang diberikan juga terkesan mendadak dan membutuhkan waktu yang cepat untuk diselesaikan, pegawai merasakan tekanan kerja yang tinggi sehingga pegawai merasa jenuh dan lelah dengan pekerjaannya. Karena tidak dipungkiri bahwa pegawai di Yayasan Sirojul Munir banyak yang sudah bekerja tidak dalam jangka waktu yang sebentar sehingga pegawai sudah bertahun-tahun merasakan ritme kerja yang tinggi atau hectic. Selain itu, pegawai merasa tidak bisa menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan karena pegawai merasa membutuhkan sedikit istirahat agar jenuh dan lelah yang dirasakan dapat berkurang. Itu artinya, pegawai merasa kurang mampu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Berikut data penilaian kinerja di Yayasan Sirojul Munir:

Tabel 1. 2
Data Penilaian Kinerja Pegawai

Tahun	Standar Penilaian Kinerja Pegawai	Rata – Rata Penilaian Kinerja Pegawai	Kategori
2016	82.2	81.6	CUKUP
2017	81.6	82.0	CUKUP
2018	82.0	82.1	CUKUP
2019	82.1	82.2	CUKUP
2020	82.2	69.8	KURANG BAIK

Sumber: Sub Bagian Umum Administrasi Yayasan Sirojul Munir (2020)

Berdasarkan tabel diatas, standar penilaian kinerja pegawai ditentukan dengan melihat kepada nilai pencapaian kinerja tahun sebelumnya. Terjadi penurunan yang tidak signifikan pada tahun 2016, dimana nilai pencapaian kinerja pegawai sebesar 81.6. Namun, melihat dari tahun sebelumnya yakni tahun 2015 penilaian kinerja pegawai Yayasan Sirojul Munir mencapai nilai 82.2. Hal tersebut mempengaruhi standar penilaian kinerja pada tahun-tahun selanjutnya menjadi lebih rendah dibandingkan dengan pencapaian kinerja pada tahun 2015. Pada tahun 2019 standar penilaian kinerja pegawai mengalami peningkatan

sehingga standar penilaian kinerja pada tahun tersebut dapat menyamai standar penilaian tahun 2015, akan tetapi pada tahun 2020 rata-rata penilaian kinerja pegawai mengalami penurunan yang cukup signifikan, diakibatkan adanya wabah pandemi covid-19 yang menyebabkan pegawai harus menjalankan pekerjaannya dari rumah, sehingga kurangnya pengawasan terhadap pekerjaan yang telah diberikan mengakibatkan menurunnya efektifitas pekerjaan yang telah dibebankan kepada pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai Yayasan Sirojul Munir mengalami penurunan yang cukup signifikan pada tahun 2020 yang membuat kategori penilaian kinerja pada tahun tersebut menjadi kurang baik, meskipun nilai pada tahun-tahun sebelumnya termasuk kepada kategori yang cukup, tetapi dalam praktiknya pegawai mengalami beberapa hambatan yang telah dipaparkan diatas.

Tolak ukur yang menjadi standar penilaian kinerja pegawai tersebut berdasarkan PP Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai, dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut :

1. Sangat Baik, apabila pegawai memiliki nilai dengan angka 110 (seratus sepuluh) – 120 (seratus dua puluh)
2. Baik, apabila pegawai memiliki nilai dengan angka 90 (sembilan puluh) - angka 120 (seratus dua puluh)
3. Cukup, apabila pegawai memiliki nilai dengan angka 70 (tujuh puluh) - angka 90 (sembilan puluh)
4. Kurang, apabila pegawai memiliki nilai dengan angka 50 (lima puluh) - angka 70 (tujuh puluh)
5. Sangat Kurang, apabila pegawai memiliki nilai dengan angka < 50 (lima puluh).

Pegawai juga merasakan jenuh dan lelah dengan tugas yang dihadapi, sehingga pegawai melakukan komunikasi antar sesama rekan kerja maupun dengan atasan di setiap bagian. Ketika pegawai merasakan lelah, maka pegawai akan mencoba melepas stres yang dirasakan dengan mengkomunikasikannya kepada rekan kerja. Dengan menyalurkan keluhan kesah satu sama lain, pegawai akan merasa lega dan tekanan di dalam dirinya akan hilang sendirinya. Selain itu, pegawai juga dapat mengkomunikasikan keluhan dengan atasan setiap bagian. Atasan dengan baik mau mendengar keluhan bawahannya dan sedikitnya memberi solusi atau dengan meringankan beban kerja yang dirasakan. Karena beban kerja yang dirasakan terkadang begitu besar, pegawai juga memilih untuk mengambil cuti memanfaatkan waktu untuk beristirahat di rumah ataupun ada keperluan lain diluar pekerjaan.

Berikut adalah hasil kuisioner pendahuluan tentang Kinerja Pegawai di Yayasan Sirojul Munir Kota Bogor:

Tabel 1.3
Kinerja Pegawai Yayasan Sirojul Munir Kota Bogor

No	Dimensi	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N	
1	Kualitas Kerja	2	10	4	16	3	9	0	0	1	1	36
2	Kuantitas Kerja	2	10	3	12	3	9	1	2	1	1	34
3	Tanggung Jawab	4	20	3	12	3	9	0	0	0	0	41
4	Kerjasama	4	20	2	8	2	6	2	4	0	0	38
5	Inisiatif	1	5	4	16	4	12	2	4	1	1	38
total												187
rata - rata												37
F= Frekuensi N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 10												

Sumber : Hasil Kuisioner pendahuluan di Yayasan Sirojul Munir Kota Bogor

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa nilai kinerja pegawai yang ada di Yayasan Sirojul Munir Kota Bogor masih jauh dari skor ideal yaitu 50 yang dimana skor ideal di dapatkan dari jumlah responden 10 dikali dengan skor tertinggi yaitu 5

sehingga di dapatkan skor ideal 50. Kinerja Pegawai dengan nilai rata-rata 37 ini diartikan bahwa kinerja pegawai di Yayasan Sirojul Munir Kota Bogor masih belum maksimal karena masih jauh dari skor ideal yaitu 50. Tingkat kuantitas kerja yang rendah dengan total skor 34 dirasa masih kurang, ini menandakan bahwa kinerja pegawai di Yayasan Sirojul Munir Kota Bogor menurun. Selain kuantitas kerja yang menjadi salah satu faktor turunnya kinerja pegawai, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi turunnya kinerja pegawai. Berikut adalah tabel hasil pra survey tentang variabel yang diduga bermasalah terhadap kinerja pegawai:

Tabel 1. 4
Variabel Yang Diduga Bermasalah Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Sirojul Munir Kota Bogor

No	Variabel	Dimensi	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total
			F	N	F	N	F	N	F	N	F	N	
1	Kepemimpinan	Pengaruh Idealis	2	10	7	28	1	3	0	0	0	0	41
		Motivasi Yang Menginspirasi	2	10	6	24	2	6	0	0	0	0	40
		Simulasi Kecerdasan	2	10	6	24	2	6	0	0	0	0	40
		Pertimbangan Individual	1	5	7	28	2	6	0	0	0	0	39
Skor rata-rata												40	
2	Self Efficacy	<i>Level</i>	1	5	4	16	3	9	1	2	1	1	33
		<i>Strength</i>	1	5	4	16	3	9	2	4	0	0	34
		<i>Generality</i>	1	5	6	24	1	3	2	4	0	0	36
Skor rata-rata												34	
3	Motivasi Kerja	Kebutuhan Akan Prestasi	1	5	3	12	3	9	3	6	0	0	32
		Kebutuhan Memperluas Pergaulan	2	10	3	12	2	6	3	6	0	0	34
		Kebutuhan Menguasai Suatu Pekerjaan	1	5	4	16	3	9	1	2	1	1	33
Skor rata-rata												33	
4	Lingkungan Kerja	Lingkungan Fisik	1	5	8	32	1	3	0	0	0	0	40
		Lingkungan Non Fisik	1	5	3	12	3	9	3	6	0	0	32
Skor rata-rata												36	
5	Kedisiplinan	Ketepatan Waktu	5	25	5	20	0	0	0	0	0	0	45

No	Variabel	Dimensi	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total
			F	N	F	N	F	N	F	N	F	N	
		Ketaatan Terhadap Peraturan	3	15	7	28	0	0	0	0	0	0	43
		Tanggung Jawab Kerja	1	5	8	32	1	3	0	0	0	0	40
		Tugas dan Kewajiban	1	5	8	32	0	0	1	2	0	0	39
Skor rata-rata												41	
6	Kompensasi	Kompensasi Finansial Langsung	1	5	9	36	0	0	0	0	0	0	41
		Kompensasi Finansial Tidak Langsung	2	10	8	32	0	0	0	0	0	0	42
		Kompensasi Non Finansial	1	5	8	32	1	3	0	0	0	0	40
Skor rata-rata												41	
7	Budaya Organisasi	Inovasi dan Pengambilan Resiko	1	5	8	32	0	0	1	2	0	0	39
		Memperhatikan Detail	1	5	8	32	1	3	0	0	0	0	40
		Orientasi Pada Hasil	0	0	7	28	3	9	0	0	0	0	37
		Orientasi Individu	0	0	8	32	2	6	0	0	0	0	38
		Orientasi Pada Tim	1	5	8	32	0	0	1	2	0	0	38
		Keagresifan	2	10	7	28	0	0	0	0	1	1	39
		Stabilitas	1	5	8	32	0	0	1	2	0	0	39
Skor rata-rata												38	
Keterangan: F = Frekuensi N = Frekuensi X Skor Skor rata-rata = Total jumlah seluruh indikator : Jumlah indikator													

Sumber: Hasil Pra Survey Yayasan Sirojul Munir

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa kinerja pegawai di Yayasan Sirojul Munir Kota Bogor masih jauh dari skor ideal yaitu 50, yang mana skor ideal di dapat dari jumlah responden yaitu 10 dikali dengan skor tertinggi 5 sehingga di dapatkan skor ideal 50. Hasil kuisioner pendahuluan dapat dilihat dari variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai di Yayasan Sirojul Munir Kota Bogor yang mana skor idealnya 50 diperoleh hasil jumlah skor Kepemimpinan 40, self efficacy 34, motivasi kerja 33, lingkungan kerja 36, Kedisiplinan 41, Kompensasi 41, dan

Budaya organisasi 38 yang mana jauh dari skor ideal yaitu skor ideal adalah 50.

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat dari hasil pra survey faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah self efficacy dan motivasi kerja. Kedua faktor tersebut memiliki nilai skor rata-rata terendah dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya. Berikut adalah data yang diperoleh penulis dalam kuesioner mengenai variabel bebas yang bermasalah di Yayasan Sirojul Munir Kota Bogor yaitu self efficacy dengan menyebarkan kuesioner kepada 10 orang pegawai sebagai berikut:

Tabel 1. 5
Hasil Kuesioner Pra Survey Variabel *Self Efficacy* di Yayasan Sirojul Munir Kota Bogor

Variabel	Dimensi	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N	
<i>Self Efficacy</i>	<i>Level</i>	1	5	4	16	3	9	1	2	1	1	33
	<i>Strength</i>	1	5	4	16	3	9	2	4	0	0	34
	<i>Generality</i>	1	5	6	24	1	3	2	4	0	0	36
Skor rata-rata												34

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat dari hasil kuesioner pra survey variabel self efficacy memiliki skor rata-rata 34. Dimana terdapat tiga dimensi yaitu level, strength, dan generality dan dimensi level mendapatkan skor terendah yaitu 33, dimensi level berkaitan dengan taraf kesulitan tugas dimana individu merasa tidak mampu untuk mengerjakannya.

Self Efficacy di Yayasan Sirojul Munir Kota Bogor ini di rasa masih kurang, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis terhadap ketua yayasan adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya keyakinan diri pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan, sehingga pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai tidak dapat diselesaikan sesuai waktu yang ditargetkan.
2. Kurangnya keyakinan diri pegawai dalam menghadapi hambatan dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Kurangnya keyakinan diri pegawai dalam mengerjakan pekerjaan dengan range waktu yang sempit.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat dilihat bahwa masih banyaknya permasalahan atau kurangnya rasa efikasi diri pegawai saat bekerja di Yayasan Sirojul Munir Kota Bogor.

Selain Self Efficacy, faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai di Yayasan Sirojul Munir Kota Bogor yaitu motivasi kerja, berikut adalah data yang diperoleh penulis dalam kuesioner mengenai variabel bebas yang bermasalah di Yayasan Sirojul Munir Kota Bogor yaitu motivasi kerja dengan menyebarkan kuesioner pada 10 orang pegawai sebagai berikut:

Tabel 1. 6
Hasil Kuesioner Pra Survey Variabel Motivasi Kerja di Yayasan Sirojul Munir Kota Bogor

Variabel	Dimensi	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N	
Motivasi Kerja	Kebutuhan Akan Prestasi	1	5	3	12	3	9	3	6	0	0	32
	Kebutuhan Memperluas Pergaulan	2	10	3	12	2	6	3	6	0	0	34
	Kebutuhan Menguasai Suatu Pekerjaan	1	5	4	16	3	9	1	2	1	1	33
Skor rata-rata											33	

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey

Berdasarkan tabel 1.6 dapat dilihat dari hasil kuesioner pra survey variabel Motivasi Kerja memiliki skor rata-rata 33. Dimana terdapat tiga dimensi yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan memperluas pergaulan, dan kebutuhan menguasai suatu pekerjaan dan dimensi kebutuhan akan prestasi mendapatkan skor terendah yaitu 32, dimensi kebutuhan akan prestasi berkaitan dengan target pekerjaan dimana individu perlu untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Motivasi kerja yang di berikan pun dirasa masih sangat rendah. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis terhadap ketua yayasan adalah sebagai berikut:

1. Masih kurangnya gairah semangat kerja pada pegawai.
2. Masih kurangnya hubungan kerja dan suasana yang baik.
3. Kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan-nya.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat dilihat bahwa masih kurangnya arahan ataupun motivasi terhadap pegawai selama bekerja di Yayasan Sirojul Munir Kota Bogor.

Faktor-faktor diatas merupakan penyebab menurunnya kinerja pegawai di Yayasan Sirojul Munir Kota Bogor sehingga berakibat pada kinerja pegawai yang menurun.

Berkaitan dengan fenomena diatas, dalam menangani hal-hal yang dipaparkan maka dibutuhkan keyakinan dalam diri pegawai bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Keyakinan tersebut adalah *self efficacy*. Menurut Bandura dalam Monica Pedrazza, et. al (2013) menyatakan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan tentang kemampuan seseorang untuk berhasil dalam situasi tertentu. Efikasi diri memberikan dasar bagi motivasi manusia,

kesejahteraan, dan prestasi pribadi. Hal ini terjadi karena mereka percaya bahwa tindakan yang dilakukannya dapat mencapai hasil yang diinginkan, meskipun memiliki sedikit insentif untuk bertindak atau untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan (Hidayat, 2011). Pegawai dengan *self efficacy* tinggi akan merasa mampu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, dan yakin terhadap kemampuan yang dimiliki. Meskipun intensitas tugas yang diberikan begitu banyak dan membutuhkan waktu yang cepat untuk menyelesaikannya, pegawai mampu mengatur dirinya agar tidak berusaha mengurangi pekerjaan atau bahkan menolak untuk mengerjakan tugas tersebut. Sedangkan, pegawai yang memiliki *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah terhadap tugas yang diberikan dan cenderung menghindari tugas yang pegawai tersebut merasa sulit untuk dilakukan.

Pegawai juga membutuhkan motivasi yang kuat dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi sebagai usaha positif dan perangsang untuk menggerakkan atau mendorong potensi dan daya yang dimiliki ke arah pencapaian tugas yang diinginkan. Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012) bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi pegawai agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Vroom dalam teori motivasi harapannya menyatakan motivasi berujung pada keputusan seberapa banyak usaha yang dikeluarkan untuk situasi kerja tertentu (Kreitner dan Kinicki, 2014).

Keterkaitan antara *self efficacy* dengan motivasi kerja yaitu semakin tinggi tingkat *self efficacy* pegawai dalam bekerja maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja pada pegawai, dimana didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Husnil Fadhilah (2018). Jadi, walaupun dengan pekerjaan dengan intensitas yang

banyak serta tingginya tekanan dalam pekerjaan pegawai mampu menghadapinya karena memiliki keyakinan terhadap kemampuan untuk menyelesaikan tugasnya dan memperoleh motivasi dari lingkungan kerja maupun dorongan dari dalam dirinya.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh *Self Efficacy* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Sirojul Munir Kota Bogor”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis akan mengidentifikasi dan merumuskan beberapa permasalahan untuk melakukan penelitian mengenai *self efficacy*, motivasi kerja, dan kinerja pegawai yang akan menjadi bahan penelitian selanjutnya.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah diantaranya:

1. Kinerja pegawai, diantaranya:
 - a. Pegawai merasa beban kerja yang diberikan terlalu berat.
 - b. Terjadi penurunan rata-rata penilaian kinerja pegawai yayasan sirojul munir kota bogor pada tahun 2020.
 - c. Kinerja yang kurang optimal pada tahun 2020.
2. *Self efficacy*, diantaranya:
 - a. Pegawai yayasan sirojul munir mengalami kesulitan dan hambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

- b. Kurangnya rasa keyakinan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dalam diri beberapa individu pegawai Yayasan Sirojul Munir.
 - c. Kurangnya keyakinan diri pegawai dalam mengerjakan pekerjaan dengan *range* waktu yang sempit.
3. Motivasi kerja, diantaranya:
- a. Pegawai Yayasan Sirojul Munir merasa kurangnya semangat saat menyelesaikan target kerjanya.
 - a. Pegawai Yayasan Sirojul Munir merasa sedikit kesulitan memperoleh motivasi untuk melakukan pekerjaan yang hectic.
 - b. Pegawai merasa kurang semangat dalam mengerjakan yang telah diberikan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti akan merumuskan beberapa pertanyaan penelitian yang akan dijawab dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana *self efficacy* pegawai di Yayasan Sirojul Munir.
2. Bagaimana motivasi kerja di Yayasan Sirojul Munir.
3. Bagaimana kinerja pegawai di Yayasan Sirojul Munir.
4. Seberapa besar pengaruh *self efficacy* dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Yayasan Sirojul Munir secara simultan dan parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *Self efficacy* pegawai di Yayasan Sirojul Munir.

2. Motivasi kerja di Yayasan Sirojul Munir.
3. Kinerja pegawai di Yayasan Sirojul Munir.
4. Besarnya pengaruh *self efficacy* dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Yayasan Sirojul Munir.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberi manfaat bukan hanya bagi peneliti tetapi bagi mereka yang membacanya. Penelitian ini diharapkan dapat berguna juga secara teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memiliki kegunaan secara teoritis sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian dalam pendalaman bagi pengaruh *self-efficacy*, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Sebagai ilmu pengetahuan agar dapat kesesuaian antara teori dan praktek khususnya terkait kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
3. Dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan *self-efficacy*, motivasi kerja dan kinerja pegawai.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penulisan selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Berdasarkan rumusan masalah dari penelitian yang dilakukan, diharapkan akan memberi kegunaan kepada berbagai pihak tersebut antara lain:

1. Bagi Peneliti

Hasil ini diharapkan menambah pengetahuan, pengalaman tersendiri dan dapat dijadikan bahan studi perbandingan antara teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dengan praktek yang ada selama penelitian.

2. Bagi Perusahaan

- a. Penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan kesimpulan dan saran-saran atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja di Yayasan Sirojul Munir.
- b. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi sebagai bahan perbaikan dalam upaya meningkatkan kinerja di Yayasan Sirojul Munir.

3. Bagi pihak lain

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk pengembangan ilmu mengenai self-efficacy, motivasi kerja dan kinerja pegawai.
- b. Dijadikan sebagai informasi yang bermanfaat untuk para pembaca yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama.