

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kinerja pegawai masih menjadi permasalahan terutama pada lembaga pemerintahan. Pada pemerintahan, kemampuan yang responsive, memadai, sopan dan efisien kepada publik diharapkan menjadi tujuan dari setiap lembaga untuk lebih mementingkan kinerja pegawai. Untuk dapat mencapai tujuan ini, lembaga yang bertanggung jawab atas sumber daya manusia di pemerintah harus fokus terhadap peningkatan kinerja pegawai (Aldi Geraldi Awoah, 2021).

Setiap instansi pemerintah harus berusaha dalam meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai tujuan instansi. Kinerja pegawai mengacu pada prestasi seseorang yang nantinya dapat diukur berdasarkan standar kriteria instansi yang mana instansi juga harus memberikan apresiasi dan dukungan bagi pegawainya supaya dapat bekerja dengan maksimal dan memiliki kinerja yang memuaskan bagi instansi (Nurhayati & Atmaja, 2021). Karena jika instansi kurang menjaga kinerja pegawai, maka hal ini dapat menjadi masalah dalam hal peningkatan kinerja pegawai dan akan berakibat pada tidak tercapainya tujuan instansi.

Keberhasilan upaya peningkatan kinerja pegawai mempunyai keterkaitan langsung dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif ditingkat individual, tingkat organisasi dan kelompok kerja. Sumber daya manusia sangat menentukan manajemen yang ada dalam instansi, artinya kinerja yang sesuai harapan akan terwujud bila manusia mempunyai daya dan kemampuan yang sesuai

dengan tuntutan kebutuhan dalam melaksanakan kegiatan instansi. Maka untuk menjaga dan merawat kinerja pegawai diperlukan beberapa strategi peningkatan kinerja supaya pegawai dapat terus bekerja secara maksimal selama bekerja (Eka Wijaya & Fauji, 2021).

Sangat penting bagi instansi untuk memperhatikan kinerja dari para pegawainya karena keberhasilan yang dicapai oleh suatu instansi tergantung dari kinerja yang diberikan oleh pegawainya. Kinerja pegawai yang baik akan membawa kemajuan bagi suatu instansi pemerintah untuk dapat mencapai tujuan instansi. Sebaliknya jika kinerja pegawai kurang baik akan sulit bagi instansi pemerintah untuk berkembang sehingga terhambatnya dalam mencapai tujuan instansi. Untuk mencapai tujuan instansi tersebut diperlukan faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari banyak faktor, diantaranya yaitu keterampilan dan pengetahuan khusus, pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya manajemen, budaya organisasi, kepuasan kerja, iklim kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin pekerjaan (Kasmir, 2019:189).

Kinerja yang buruk bukan hanya merugikan instansi tetapi juga dapat merugikan pegawainya itu sendiri. Jika kinerja seorang pegawai lemah atau bahkan menurun maka hal tersebut harus diwaspadai oleh pegawai tersebut karena bisa mengakibatkan hal-hal yang pasti tidak diinginkan, seperti pemotongan tunjangan kerja, penurunan jabatan, bahkan yang paling buruk adalah pemutusan hubungan kerja. Tentunya hal-hal tersebut tidak diinginkan oleh setiap karyawan.

Suatu instansi pemerintah tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila kinerja pegawainya rendah. Karena salah satu faktor yang

mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya adalah kinerja pegawainya. Maka kinerja pegawai menjadi penting dan harus ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efisiensi kerja pegawai. Berikut adalah Tabel daftar hasil Penilaian Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP) Provinsi Jawa Barat Tahun 2022. Sebagaimana peneliti lampirkan pada Tabel 1.1.

Tabel 1. 1

**Hasil Penilaian Kinerja dan Realisasi Instansi Dinas Pendidikan
Provinsi Jawa Barat Tahun 2022**

No	SKPD	Sasaran Kinerja	Nilai Hasil Evaluasi		Tingkat Akuntabilitas Kinerja	Keterangan
			Bobot %	Nilai		
1	Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah	Persentase perencanaan dan pelaporan capaian kinerja dan keuangan yang tepat waktu dan sesuai peraturan perundang-undangan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	100%	85.80%	A	Sangat Baik
2	Inspektorat	Terwujudnya pengelolaan anggaran dan pelaksanaan kegiatan inspektorat yang efektif	100%	85.80%	A	Sangat Baik
3	Sekretariat Daerah	Kualitas kebijakan pelayanan publik meningkat	100%	84.15%	A	Sangat Baik

No	SKPD	Sasaran Kinerja	Nilai Hasil Evaluasi		Tingkat Akuntabilitas Kinerja	Keterangan
			Bobot %	Nilai		
4	Dinas Perhubungan	Terwujudnya profesionalisme aparatur dinas perhubungan kota bandung	100%	83.75%	A	Sangat Baik
5	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	Program peningkatan kapasitas aparatur pemerintah	100%	80.90%	A	Sangat Baik
6	Badan Pendapatan Daerah	Tingkat pemenuhan manajemen perkantoran	100%	80.60%	A	Sangat Baik
7	Dinas Sosial	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	80.60%	A	Sangat Baik
8	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	Data kependudukan daerah jawa barat meningkat	100%	80.35%	A	Sangat Baik
9	Dinas Perumahan dan Pemukiman	Peningkatan penyusunan rencana, pengendalian dan evaluasi laporan capaian kinerja	100%	80.20%	A	Sangat Baik
10	Dinas Pendidikan	Penyusunan rencana pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja dinas pendidikan	100%	72.75%	B	Baik

Sumber: Data SAKIP Inspektorat Daerah Kota Bandung Kemdikbud, Bappenas, BPS Jawa Barat (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui dari 10 Dinas bahwa hasil penilaian evaluasi kinerja instansi pemerintahan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang memiliki presentase capaian kinerja yang rendah dengan perolehan nilai hasil evaluasi 72,75%. Peringkat yang dicapai oleh instansi merupakan gambaran secara umum keberhasilan instansi dalam menjalankan tugas. Ketidak berhasilan instansi dalam mencapai nilai sempurna menjadi fokus utama permasalahan.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) menegaskan SKP yang telah disusun dan disepakati sebagaimana dimaksud ditandatangani oleh PNS dan ditetapkan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS, ditetapkan setiap tahun pada bulan Januari. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidak berhasilan seorang pegawai dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan pegawai, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan, pelatihan, serta pemberian penghargaan, sanksi, pengembangan kompetensi, mutasi, dan pemberian tambahan penghasilan tujuan dari penilaian kinerja sebagai acuan untuk menentukan tingkat kerja pegawai menjadi lebih baik.

Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota merupakan bagian dari DISDIK pemprov yang bertugas untuk melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang pendidikan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan serta tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Bupati/Wali Kota berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk mewujudkan tujuan dalam bidang

pendidikan tentunya diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten agar kinerja yang dihasilkan organisasi/instansi menuai hasil yang baik, sehingga masyarakat akan terlayani dengan baik.

Setiap instansi pemerintah pasti mempunyai keinginan untuk menciptakan kinerja pegawai yang optimal. Sumber daya manusia aparatur merupakan elemen yang penting diperhatikan oleh instansi, karena sumber daya manusia dengan kinerja yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Berikut penulis sajikan data capaian kinerja Dinas Pendidikan di beberapa Kabupaten di Jawa Barat:

Tabel 1. 2

Capaian Kinerja Dinas Pendidikan Jawa Barat Tahun 2022

No	Instansi	Target	Realisasi	Capaian Kinerja%
1	Disdik Kabupaten Sumedang	100	88	88%
2	Disdik Kabupaten Tasikmalaya	100	85	85%
3	Disdik Kabupaten Garut	100	83	83%
4	Disdik Kabupaten Bandung	100	80	80%

Sumber: LKIP Periode 2022

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa capaian kinerja pada tahun 2022 Disdik Kabupaten Sumedang mencapai 88%, Disdik Kabupaten Tasikmalaya mencapai 85%, kemudian Disdik Kabupaten Garut mencapai 83%, sedangkan paling rendah adalah Disdik Kabupaten Bandung mencapai 80%.

Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung mempunyai tugas pokok merumuskan kebijaksanaan teknis dan melaksanakan kegiatan teknis operasional

di bidang pelayanan pendidikan dan kebudayaan yang meliputi data dan informasi, pengelolaan pelayanan pendidikan pada TK dan SD, SMP, SMU dan SMK, pendidikan non formal dan pelayanan pengembangan kebudayaan serta melaksanakan ketatausahaan. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bandung dibantu oleh SKPD/Koordinator Wilayah kecamatan masing-masing.

UPTD/Korwil Kecamatan yang termasuk ke dalam wilayah Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung antara lain Arjasari, Baleendah, Banjaran, Bojongsoang, Canguang, Cicalengka, Cikancung, Cilengkrang, Cileunyi, Cimaung, Cimenyan, Ciparay, Ciwidey, Dayeuhkolot, Ibum, Katapang, Kertasari, Kutawaringin, Majalaya, Margaasih, Margahayu, Nagreg, Pacet, Pameungpeuk, Pangalengan, Paseh, Pasirjambu, Rancabali, Rancaekek, Solokanjeruk, dan Soreang. Berikut adalah perbandingan nilai evaluasi kinerja pada SKPD bidang pendidikan di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung:

Tabel 1. 3
Pencapaian Kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Tahun 2021-2022

Peringkat	Nama Satuan Kerja Perangkat Daerah	Pencapaian Target
1	SKPD Kec. Cileunyi	84%
2	SKPD Kec. Arjasari	84%
3	SKPD Kec. Baleendah	84%
4	SKPD Kec. Banjaran	84%
5	SKPD Kec. Bojongsoang	82%
6	SKPD Kec. Soreang	82%

Peringkat	Nama Satuan Kerja Perangkat Daerah	Pencapaian Target
7	SKPD Kec. Cicalengka	81%
8	SKPD Kec. Cikancung	81%
9	SKPD Kec. Cilengkrang	81%
10	SKPD Kec. Soreang	81%
11	SKPD Kec. Cimaung	80%
12	SKPD Kec. Cimenyan	80%
13	SKPD Kec. Ciparay	80%
14	SKPD Kec. Ciwidey	79%
15	SKPD Kec. Dayeuhkolot	79%
16	SKPD Kec. Ibum	79%
17	SKPD Kec. Katapang	76%
18	SKPD Kec. Kertasari	73%
19	SKPD Kec. Kutawaringin	71%
20	SKPD Kec. Majalaya	70%
21	SKPD Kec. Margaasih	70%
22	SKPD Kec. Margahayu	70%
23	SKPD Kec. Pacet	69%
24	SKPD Kec. Pameungpeuk	69%
25	SKPD Kec. Rancaekek	69%
26	SKPD Kec. Nagreg	68%

Sumber: LKIP 2022

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa SKPD bidang Pendidikan Kecamatan Cileunyi merupakan instansi dengan pencapaian target kinerja tertinggi sedangkan terbawah terdapat SKPD Kecamatan Nagreg menempati peringkat ke 26 dengan presentase 68%.

Maka dari itu penelitian ini memilih SKPD Kecamatan Nagreg dikarenakan pada tabel 1.3 dimana dalam hal ini SKPD Kecamatan Nagreg memiliki pencapaian target kinerja paling rendah dibandingkan SKPD lainnya yaitu dengan nilai 68% yang artinya hal ini instansi harus meningkatkan kinerja pegawainya. Apabila kinerja pegawai meningkat maka tujuan atau capaian instansi akan tercapai, sebaliknya jika kinerja pegawai rendah maka tujuan atau capaian instansi akan sulit tercapai. Berikut penulis sajikan data penilaian kinerja pegawai SKPD Kecamatan Nagreg.

Tabel 1. 4

Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian SKP Di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Bidang Pendidikan Kec. Nagreg Kab. Bandung

No	Unsur-Unsur	Tahun 2021	Tahun 2022
		Presentase	Presentase
1	Orientasi Pelayanan	85	73
2	Integritas	84	78
3	Komitmen	83	82
4	Disiplin	82	75
5	Kerja sama	85	76
6	Kepemimpinan	82	80
	Jumlah	501	464
	Rata-rata	83,5%	77,33%

Sumber : SKPD Kec. Nagreg (2022)

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan hasil penilaian SKP pada SKPD Bidang Pendidikan Kec. Nagreg memperoleh rata-rata 83,5% di tahun 2021 dan 77,33% di tahun 2022. Hal ini mengalami penurunan sebesar 6,2% yang mengindikasikan

bahwa adanya permasalahan kinerja pada pegawai SKPD Bidang Pendidikan Kec. Nagreg karena mengalami penurunan dan harus diperbaiki.

Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Bidang Pendidikan Kec. Nagreg merupakan perpanjangan dari Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung dalam mengimplementasikan peraturan dan kebijakan dalam bidang pendidikan tingkat kecamatan. SKPD ini memberikan pelayanan langsung terhadap lembaga pendidikan tingkat Sekolah Dasar. Dengan demikian SKPD Kecamatan Nagreg harus menjadi organisasi yang unggul dalam penerapan sistem manajemen yang baik. Namun SKPD Bidang Pendidikan Kecamatan Nagreg mengalami beberapa kendala yang dapat menjadi penghambat tercapainya tujuan organisasi tersebut. Beberapa hambatan yang sedang dihadapi ini adalah kinerja pegawai yang terjadi pada SKPD Bidang Pendidikan Kecamatan Nagreg.

Berdasarkan hasil observasi serta wawancara awal kepada para pegawai SKPD Kec. Nagreg, ditemukan beberapa masalah terkait dengan kinerja pegawai. Pertama, rendahnya kedisiplinan pegawai yang sering datang terlambat dan pulang sebelum jam kerja selesai. Dampaknya, hasil kerja pegawai seringkali tidak tepat waktu atau melebihi deadline. Kedua, komunikasi antar pegawai kurang lancar sehingga menghambat ketika pegawai melaksanakan pekerjaannya. Ketiga, menurunnya produktivitas pegawai karena beban kerja berlebih atau tidak sesuai dengan yang seharusnya, hal ini berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Keempat, kemampuan pegawai belum dikuasai dengan baik sehingga hasil kerjanya tidak optimal. Kelima, rendahnya percaya diri pegawai, hal ini berdampak pada hasil kerja yang melebihi waktu yang sudah ditentukan.

Seorang pegawai dalam bekerja dituntut untuk memiliki kemampuan dan keterampilan guna mendapatkan kinerja yang maksimal agar dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh perusahaan dengan baik (Miskiani & Bagia, 2020). Kemampuan dan ketarampilan yang dimiliki oleh pegawai secara langsung ataupun tidak langsung akan mempengaruhi kualitas kerja mereka selama bekerja. Oleh sebab itu, suatu instansi harus mampu menjaga dan merawat kinerja pegawai dengan baik agar kinerja pegawai dapat berdampak positif bagi instansi.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain faktor pribadi seperti latar belakang keluarga, usia, pendidikan, kemampuan dan keterampilan, jenis kelamin, pengalaman, dan suku bangsa. Faktor lingkungan seperti desain pekerjaan, struktur perusahaan, kebijakan dan peraturan, kepemimpinan, penghargaan dan hukuman, serta sumber daya perusahaan serta faktor perilaku seperti kemampuan memecahkan masalah, kemampuan berfikir, berkomunikasi, berkepribadian baik serta memicu munculnya motivasi bagi individu terkait (Gibson dalam Fajar et al., 2018). Setiap instansi pemerintah pasti mempunyai keinginan untuk menciptakan kinerja pegawai yang optimal. Karena sumber daya manusia aparatur dengan kinerja yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi.

Untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya mengenai kinerja pegawai pada SKPD Bidang Pendidikan Kecamatan Nagreg, peneliti melakukan pra survey dengan menyebarkan angket/kuisisioner kepada 30 orang pegawai yang ada di instansi tersebut. Berikut ini adalah data yang diperoleh peneliti dalam kuesioner/pra-survey mengenai variabel bermasalah pada Satuan Kerja Perangkat

Daerah SKPD Bidang Pendidikan Kecamatan Nagreg yaitu kinerja pegawai dengan menyebarkan kuesioner pada 30 orang responden atau pegawai.

Tabel 1. 5

Hasil Pra Survey kinerja pegawai Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Bidang Pendidikan Kecamatan Nagreg Kab. Bandung

No	Dimensi	Pertanyaan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
			S	S	KS	TS	ST		
			5	4	3	2	1		
1	Kualitas kerja	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.	7	2	4	12	5	84	2,8
2	Kuantitas kerja	Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target.	2	7	9	10	2	87	2,9
3	Tanggung jawab	Saya selalu siap bertanggung jawab terhadap hasil kerja saya.	4	6	11	7	2	93	3,1
4	Kerja sama	Saya selalu sedia berpartisipasi dengan rekan kerja baik di dalam maupun di luar pekerjaan.	8	3	7	11	1	96	3,2
5	Inisiatif	Saya selalu berusaha bergerak untuk mencari & melaksanakan tugas yang ada tanpa harus menunggu perintah.	3	11	3	6	7	87	2,9
Skor Rata-rata								2,98	

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey (2023)

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat bahwa hasil pra survey yang telah penulis lakukan terhadap pegawai SKPD Bidang Pendidikan Kecamatan Nagreg secara keseluruhan belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Berdasarkan tabel 1.5 data terendah dengan nilai rata-rata 2,8 menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang memiliki kualitas rendah dalam mengerjakan tugasnya. Selanjutnya nilai rata-rata 2,9 menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang belum mampu mencapai target dalam mengerjakan tugasnya, kemudian nilai rata-rata 2,9 masih ada pegawai yang memiliki inisiatif rendah dalam pekerjaannya. Selanjutnya kinerja pegawai secara umum pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (Skpd) Bidang Pendidikan Kecamatan Nagreg Kab. Bandung sebesar 2,98. Apabila hal ini tidak diperbaiki maka kinerja pegawai akan terus menurun dan sulit tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja yang masih rendah ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Dr. Rismawati et al (2018) faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah faktor kemampuan (*capability*). Apabila pegawai memiliki kompetensi yang tinggi sehingga dapat memberikan peningkatan bagi hasil kerja yang dimiliki oleh karyawan. Maka dari itu kemampuan dan keterampilan memiliki peran penting dalam perilaku dan kinerja individu.

Kapabilitas (kemampuan) individu menjadi hal penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai, karena pegawai yang mempunyai kemampuan yang baik maka kinerja dari pegawai tersebut pasti baik juga. Tetapi tidak semua karyawan mempunyai kemampuan yang baik, itu dapat disebabkan oleh ketidakpercayaan diri akan kemampuan yang dimiliki, tidak cocok dengan bidang atau pekerjaan yang

saat ini dikerjakan dan memang kemampuannya yang kurang. Sehingga hal tersebut berdampak pada kinerjanya yang kurang baik (Friska Nababan, 2021).

Untuk meningkatkan kemampuan individu salah satunya adalah potensi dari dalam individu berupa keyakinan diri dan kepercayaan diri sangatlah penting dalam rangka meningkatkan kemampuan individu. Karena kurangnya rasa kepercayaan diri akan menghambat hubungan interpersonal, pengungkapan diri yang berpengaruh pada aktivitas atau kinerja individu. Rasa tidak percaya diri muncul ketika individu menilai dirinya terlalu rendah. Sedangkan penilaian yang seperti itu muncul karena lingkungan yang kurang menghargai dirinya, atau komunikasi di lingkungan kerja yang terhambat. (Rendra Krestryawan, 2020).

Setiap individu mempunyai kekuatan dan kelemahan dalam melakukan tugas atau pekerjaan dan aktivitas tertentu. Sehingga dalam sebuah instansi harus mengetahui kapabilitas yang digunakan dalam melakukan pengembangan pengetahuan untuk meningkatkan bahwa pegawai mampu melakukan pekerjaan dengan baik yang didukung oleh pengetahuan dalam meningkatkan kapabilitas individu. Kapabilitas yang dimiliki seorang pegawai akan menentukan keberhasilan organisasi dalam upaya mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan (Khodir & Makmur, 2020).

Seperti yang disampaikan di atas bahwa kapabilitas individu menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada SKPD Bidang Pendidikan Kecamatan Nagreg. Untuk mengetahui kondisi kapabilitas individu pada SKPD Bidang Pendidikan Kecamatan Nagreg, peneliti melakukan pra survey dengan menyebarkan angket/kuisisioner kepada 30 orang pegawai yang ada di instansi

tersebut. Berikut ini adalah data yang diperoleh peneliti dalam kuesioner/pra-survey mengenai variabel bermasalah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah SKPD Bidang Pendidikan Kecamatan Nagreg yaitu kapabilitas individu.

Tabel 1. 6

Hasil Pra Survey Variabel Kapabilitas Individu Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Bidang Pendidikan Kecamatan Nagreg Kab. Bandung

No	Dimensi	Petanyaan	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	Keterampilan	Saya mengerjakan pekerjaan secara cepat dan benar serta mampu mengembangkan pengetahuan melalui latihan dan pengalaman.	2	4	12	10	2	84	2,8
2	Pengetahuan	Saya menguasai bidang pekerjaan yang sekarang saya kerjakan.	4	4	10	9	3	87	2,9
3	Kemampuan menerima informasi	Saya mampu menerima informasi yang tersedia dengan menumbuhkan sikap kritis terhadap informasi yang didapat dengan memperhatikan detail dalam informasi tersebut.	2	10	9	7	2	93	3,1

No	Dimensi	Pertanyaan	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
4	Kemampuan menyampaikan inisiatif	Saya mampu menemukan jawaban dari suatu masalah berdasarkan atas informasi dan data yang tersedia.	2	6	13	5	4	87	2,8
5	Kemampuan menerima sanksi	Saya mampu menerima hukuman atas kesalahan dan perbuatan saya yang sudah melanggar hukum atau ketentuan-ketentuan yang sudah diterapkan.	4	9	9	5	3	76	3,2
Skor Rata-Rata								2,96	

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey (2023)

Berdasarkan tabel 1.6 dapat dilihat bahwa hasil pra survey yang telah penulis lakukan terhadap pegawai SKPD Bidang Pendidikan Kecamatan Nagreg secara keseluruhan belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Berdasarkan tabel 1.6 data terendah dengan nilai rata-rata 2,8 menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang tidak tepat waktu mengerjakan pekerjaannya dan belum mampu mengembangkan pengetahuannya. Nilai rata-rata 2,8 pegawai belum mampu menyampaikan inisiatifnya. Selanjutnya nilai rata-rata 2,9 menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang belum mampu menguasai pekerjaannya. Selanjutnya kapabilitas individu secara umum pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (Skpd) Bidang Pendidikan Kecamatan Nagreg Kab. Bandung sebesar 2,96. Apabila hal ini

tidak diperbaiki maka pekerjaan sulit dicapai. Oleh karena itu, kapabilitas individu menjadi sesuatu yang penting dan harus diperbaiki serta ditingkatkan lagi oleh pegawai.

Selain kapabilitas individu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah *self-efficacy*, karena suatu instansi pasti mengharapkan kinerja yang optimal dari pegawainya. Untuk mencapai kinerja yang optimal salah satunya dapat dicapai melalui *self-efficacy*. *Self-efficacy* sangat diperlukan untuk mengembangkan atau meningkatkan kinerja pegawai, karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri pegawai maka akan menimbulkan keyakinan dan kemampuan diri untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya supaya selesai tepat waktu (Ratnasari, 2018).

Self-efficacy akan menentukan bagaimana seseorang dapat berpikir, merasakan, memotivasi diri sendiri, dan juga bagaimana ia akan dapat bertindak. Tingkat rasa pada *self-efficacy* dapat meningkatkan pencapaian manusia dan banyak jalan menuju kepada kesejahteraan pribadi dengan cara mengatur diri dengan tujuan menantang dan mempertahankan komitmen pada diri sendiri. Efikasi diri akan mencerminkan keyakinan dari tiap individu terhadap kemampuan dirinya dalam melaksanakan suatu tugas pada tingkatan kinerja yang lebih spesifik (Sulistyaningsih et al., 2022).

Keyakinan terhadap kemampuan diri yang dimiliki dan keyakinan terhadap keberhasilan dalam melaksanakan suatu tugas membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Keyakinan pada diri sendiri dan kompetensi yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaan akan

menentukan kinerja dari pegawai tersebut. Maka dari itu kepercayaan seseorang pegawai terhadap keyakinan diri dan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan akan memperoleh suatu keberhasilan dan menentukan bagaimana seseorang memotivasi dirinya sendiri (Pratomo et al., 2022).

Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi bersikap positif, berorientasi kesuksesan dan berorientasi tujuan. *Self-efficacy* pegawai tinggi membuat pegawai akan berusaha menyelesaikan permasalahan kerja dan meningkatkan kerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Semakin tingginya efikasi diri yang ada pada pegawai, maka semakin meningkatnya kinerja pegawai.

Pegawai yang memiliki efikasi diri yang tinggi tidak memandang tugas atau pekerjaan sebagai suatu ancaman yang harus dihindari. Melainkan mengembangkan minat dan ketertarikan secara mendalam terhadap suatu aktifitas, mengembangkan tujuan dan komitmen dalam mencapai tujuan tertentu. Dapat mengorganisasi kegiatan dengan baik sehingga dapat mencegah kegagalan yang mungkin akan terjadi dan apabila gagal mereka akan cepat mendapatkan efikasi diri kembali.

Pegawai yang memiliki efikasi diri yang tinggi ketika menghadapi kegagalan menganggap bahwa kegagalan tersebut akibat dari kurangnya usaha keras, pengetahuan dan keterampilan. Sedangkan pegawai yang memiliki efikasi diri rendah akan ragu, ragu terhadap kemampuan yang mereka miliki sehingga menjauh dari tugas-tugas yang dirasa sulit dan menganggap bahwa tugas tersebut adalah suatu ancaman. Individu yang seperti itu dapat diartikan memiliki komitmen yang rendah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi

(Setyaning, 2020). Dari persoalan tersebut efikasi diri yang rendah disebabkan oleh beberapa faktor yaitu pengalaman keberhasilan, pengalaman orang lain, persuasi verbal dan keadaan fisiologis.

Menurut Flora Puspitaningsih (2018:79) pengalaman keberhasilan menjadi sumber yang sangat berpengaruh dalam efikasi, karena hal tersebut memberikan bukti secara otentik apakah seseorang akan sukses. Sehingga pengalaman keberhasilan yang didapatkan oleh individu meningkatkan efikasi diri tersebut, sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi diri. Individu tidak dapat hanya mengandalkan pengalaman keberhasilan sebagai sumber informasi tentang kemampuan mereka melainkan penilaian efikasi merupakan bagian yang dipengaruhi oleh pengalaman orang lain sebagai contoh untuk mencapai keberhasilan. Maka dari itu dengan mengetahui faktor yang mempengaruhi persoalan tersebut instansi harus bisa memperhatikan efikasi diri pegawainya.

Efikasi diri sebagai persepsi diri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. Efikasi diri ini sebagai penilaian seorang individu terhadap kemampuan diri untuk melaksanakan keterampilan khusus dalam keadaan tertentu atas suatu pekerjaan sehingga sukses. Efikasi diri menunjukkan kepercayaan diri seseorang dalam menjalankan tugas atas pekerjaannya dengan maksimal dan berhasil (Alwisol, 2019).

Seperti yang disampaikan di atas bahwa *self-efficacy* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (Skpd) Bidang Pendidikan Kecamatan Nagreg. Untuk mengetahui kondisi *self-efficacy* pada SKPD Bidang Pendidikan Kecamatan Nagreg, peneliti melakukan pra

survey dengan menyebarkan angket/kuisisioner kepada 30 orang pegawai yang ada di instansi tersebut. Berikut ini adalah data yang diperoleh peneliti dalam kuesioner/pra-survey mengenai variabel bermasalah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (Skpd) Bidang Pendidikan Kecamatan Nagreg yaitu *self-efficacy*.

Tabel 1. 7

Hasil Pra Survey Variabel Self-Efficacy Pada SKPD Bidang Pendidikan Kecamatan Nagreg Kab. Bandung

No	Dimensi	Pertanyaan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	Pengalaman akan kesuksesan (Past Performance)	Saya sering melakukan tugas yang menantang dan mengikuti pelatihan	3	5	11	8	3	87	2,7
2	Pengalaman individu lain (Vicarious Experience)	Saya selalu mengamati sebuah pencapaian keberhasilan rekan kerja	7	4	7	9	3	93	3,1
3	Persuasi verbal (Verbal Persuasion)	Saya bisa menjalin komunikasi dengan atasan atau pemimpin dengan baik.	5	3	8	9	5	84	2,8
4	Keadaan fisiologis (Emotional Cues)	Saya yakin bahwa saya memiliki kemampuan yang memungkinkan saya untuk bisa meraih kesuksesan dan mencapai tujuan.	2	6	11	9	2	87	2,9
Skor Rata-Rata								2,87	

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey (2023)

Berdasarkan tabel 1.7 data terendah dengan nilai rata-rata 2,7 menunjukkan bahwa masih ada beberapa pegawai yang belum memiliki pengalaman akan kesuksesan. Kemudian nilai rata-rata 2,8 bahwa masih banyak pegawai yang tidak mampu menjalin komunikasi dengan atasan. Selanjutnya *self-efficacy* secara umum pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Bidang Pendidikan Kecamatan Nagreg Kab. Bandung dengan nilai rata-rata sebesar 2,87. Oleh karena itu, *self-efficacy* menjadi hal yang penting dan harus diperbaiki serta ditingkatkan lagi oleh pegawai.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas merupakan penyebab menurunnya kinerja pegawai pada SKPD bidang pendidikan Kec. Nagreg dan mengingat betapa pentingnya masalah kapabilitas individu dan *self-efficacy* bagi instansi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KAPABILITAS INDIVIDU DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD) BIDANG PENDIDIKAN KECAMATAN NAGREG KAB. BANDUNG”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah dan rumusan masalah ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang ada dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (SKPD) Bidang Pendidikan Kecamatan Nagreg Kab. Bandung yaitu kapabilitas individu dan efikasi diri. Berdasarkan pada latar belakang penelitian yang telah

diuraikan, maka dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut:

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka yang menjadi masalah penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kapabilitas individu
 - a. Masih banyak pegawai yang tidak tepat waktu mengerjakan pekerjaannya dan kurang dalam meningkatkan keterampilan melalui pelatihan.
 - b. Masih banyak pegawai yang kurang dalam pengetahuan atau tidak menguasai bidang pekerjaannya.
 - c. Pegawai tidak mampu menyampaikan inisiatifnya.
2. *Self-efficacy*
 - a. Masih banyak pegawai yang belum memiliki pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*).
 - b. Pegawai masih kurang dalam menjalin komunikasi dengan atasan (*Verbal Persuasion*) sehingga pegawai kurang mendapat saran, nasehat serta bimbingan dari atasan.
3. Kinerja pegawai
 - a. Masih banyak pegawai yang memiliki kualitas kerja yang rendah.
 - b. Masih banyak pegawai yang memiliki kuantitas kerja yang rendah atau pegawai masih kurang mampu dalam mengerjakan tugasnya untuk mencapai target.
 - c. Inisiatif pegawainya masih rendah.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kapabilitas individu pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Bidang Pendidikan Kecamatan Nagreg.
2. Bagaimana *self-efficacy* pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Bidang Pendidikan Kecamatan Nagreg.
3. Bagaimana kinerja pegawai pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Bidang Pendidikan Kecamatan Nagreg.
4. Seberapa besar pengaruh kapabilitas individu dan *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Bidang Pendidikan Kecamatan Nagreg.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah yang telah diuraikan, adapun tujuan peneliti melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kapabilitas individu pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Bidang Pendidikan Kecamatan Nagreg.
2. *Self-efficacy* pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Bidang Pendidikan Kecamatan Nagreg.
3. Kinerja pegawai pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Bidang Pendidikan Kecamatan Nagreg.

4. Besarnya pengaruh kapabilitas individu dan *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Bidang Pendidikan Kecamatan Nagreg.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang sumber daya manusia, selain itu kegunaan penelitian ini diajukan guna menjelaskan manfaat dan kontribusi yang dapat diberikan penulis baik menggunakan kegunaan teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan juga pengetahuan bagi penulis serta ilmu yang diperoleh selama proses perkuliahan.
2. Sebagai ilmu pengetahuan agar dapat kesesuaian antara teori dan praktek khususnya terkait kinerja pegawai dan faktor yang mempengaruhinya.
3. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai studi perbandingan ataupun referensi bagi penelitian lain yang sejenis.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti
 - a. Menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan kapabilitas.
 - b. Menjadi lebih mengetahui masalah-masalah yang berkaitan dengan *self-efficacy*.

- c. Menambah ilmu pengetahuan serta pemahaman mengenai kinerja pegawai yang belum pernah diperoleh dalam perkuliahan sehari-hari dengan membandingkan teori dan praktek di lapangan.
2. Bagi Instansi
 - a. Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam kegiatan-kegiatan instansi terutama pada kapabilitas individu.
 - b. Diharapkan memberikan kontribusi pengetahuan mengenai *self-efficacy* bagi instansi terkait dijadikannya sebagai bahan masukan dan menambah referensi.
 - c. Hasil dari penulisan ini diharapkan dapat memberikan sesuatu yang positif yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
 3. Bagi Peneliti Lain
 - a. Dapat memberikan referensi atau bahan informasi lain kepada para pembaca mengenai pengaruh kapabilitas individu.
 - b. Dapat dijadikan sebagai sumber informasi mengenai *self-efficacy* untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.
 - c. Hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi atau sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai kinerja pegawai bagi para pembaca yang akan melakukan penelitian pada bidang yang serupa.