

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam rangka penyelenggaraan pembinaan pegawai negeri sipil (PNS) berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja, maka penilaian prestasi kerja PNS dilaksanakan dengan berorientasi pada peningkatan prestasi kerja dan pengembangan potensi PNS. Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 46 Tahun 2011 ini ditentukan, bahwa yang berwenang membuat penilaian prestasi kerja adalah pejabat penilai, yaitu atasan langsung dari pegawai yang bersangkutan dengan ketentuan paling rendah pejabat eselon V atau pejabat lain yang ditentukan. Tujuan penilaian prestasi kerja adalah untuk menjamin objektivitas pembinaan pegawai, hal ini menuntut kesiapan individu pegawai untuk selalu siap menanggapi perubahan yang terjadi, sehingga mereka tetap eksis dan mampu bersaing.

Adanya perubahan yang terjadi seperti tekanan lingkungan, dan harapan untuk berkembang mendorong pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja dan berusaha memotivasi diri agar mampu bersaing secara sehat. Untuk dapat bersaing seseorang harus mempunyai kepercayaan dalam diri individu tersebut dan juga harus mempunyai faktor personal yang membedakan individu satu dengan individu lainnya.

*Self-efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu, atau singkatnya dapat disebut sebagai kepercayaan diri. *Self-Efficacy* atau efikasi diri secara umum dibedakan atas dua kelompok, yaitu efikasi diri khusus dan umum. Efikasi diri khusus mengacu pada konsep Bandura, meskipun pada tahun – tahun belakangan ini, efikasi diri umum telah digunakan sebagai dimensi untuk meneliti tentang kemampuan. Efikasi diri khusus sangat beragam tergantung pada tugas khusus dan diolah secara kognitif oleh individu sebelum usaha tersebut dikembangkan. Sebaliknya efikasi diri umum merujuk pada keyakinan orang dalam keberhasilan mencapai prestasi hidup. Gibson (2003: 155), menyebutkan efikasi diri memiliki tiga dimensi, yaitu besaran, kekuatan dan generalitas. Besaran merujuk pada tingkat kesulitan minat yang diyakini individu bisa diatasi. Kekuatan meliputi keyakinan individu dalam melaksanakan kerja pada tingkat kesulitan khusus. Generalitas merujuk pada sejauh mana harapan berlaku umum dalam semua situasi.

Masalah efikasi diri ini juga terdapat pada Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Sidoarjo, masih banyak pegawai yang tidak memiliki kepercayaan diri untuk melaksanakan tugas yang sudah dibebankan kepadanya. Masalah yang kedua, masih banyak pegawai yang belum memiliki keyakinan mengenai kemampuannya sendiri. Masalah yang ketiga, kurangnya perhatian dari atasan sehingga membuat motivasi kerja menjadi menurun, hal ini membuat kinerja dari Dinas Pekerjaan Umum secara keseluruhan mendapat sorotan.

Pencapaian prestasi kerja yang diinginkan seseorang khususnya dalam hal ini adalah pegawai dinas P.U Cipta Karya Kabupaten Sidoarjo sebaiknya perlu mengetahui beberapa hal yang mempengaruhi prestasi kerja itu sendiri. Secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu faktor yang berasal dari dalam diri pegawai dan faktor yang berasal dari luar pegawai. Faktor-faktor yang berasal dari dalam seperti, *self-efficacy*, motivasi berprestasi, sikap, minat dan kebiasaan. Sementara faktor-faktor yang berasal dari luar ialah, faktor lingkungan kerja, sosio-ekonomi, sarana dan prasarana. Hal ini juga yang sebagian masih banyak terlihat di instansi pemerintahan tidak hanya di Dinas P.U Cipta Karya Kabupaten Sidoarjo saja, namun juga di instansi pemerintahan yang lain. Individu pegawai masih belum merasa puas dengan prestasi kerja yang ia capai selama ini, beban kerja yang dinilai berat dan pegawai sendiripun ragu apakah mampu untuk mengerjakan tugas yang sudah dibebankan dengan baik dan benar.

*Self-efficacy* dan motivasi berprestasi menjadi faktor internal yang diduga mempengaruhi prestasi kerja. Pegawai yang memiliki *self-efficacy* rendah merasa tidak memiliki keyakinan bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas, maka dia berusaha untuk menghindari tugas tersebut. Hal ini masih terjadi di instansi pemerintahan, khususnya di lingkungan kerja Dinas P.U Cipta Karya Kabupaten Sidoarjo yang menyebabkan tugas pokok dan fungsi dari organisasi pemerintahan ini tidak berjalan secara optimal.

Penelitian ini berusaha mengintegrasikan variabel kepribadian diantaranya *self efficacy* dan motivasi berprestasi dalam suatu kerangka

kerja yang menjelaskan dan memprediksi kinerja individual. Berdasarkan hasil penelitian Robbins (2007:180) maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh positif terhadap penetapan tujuan, semakin tinggi *self efficacy* semakin tinggi tujuan yang ditetapkan individu dan selanjutnya semakin tinggi tingkat kinerjanya. Di pihak lain Santrock (2008: 462) mengemukakan bahwa efikasi diri memiliki kemiripan dengan motivasi keahlian dan motivasi intrinsik. Efikasi diri adalah keyakinan bahwa saya bisa, dan bantuan merupakan keyakinan bahwa saya tidak bisa.

Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Sidoarjo mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah dibidang pekerjaan umum cipta karya. Untuk melaksanakan tugas pokok, Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya mempunyai fungsi : a) perumusan perencanaan teknis operasional pembangunan sarana dan prasarana di bidang pekerjaan umum cipta karya. b) pelaksanaan kebijakan teknis dibidang tata ruang, pengawasan bangunan, tata bangunan, perumahan, air bersih dan penyehatan lingkungan, c) pelaksanaan pengawasan dan pengendalian teknis dibidang pekerjaan umum cipta karya, d) pelaksanaan tugas dinas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya. Dinas P.U Cipta Karya Kabupaten Sidoarjo juga melaksanakan kegiatan-kegiatan mempertahankan tujuan untuk mencapai sasaran-sasaran dalam Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Keberhasilan dari kegiatan ini sangat tergantung pada kinerja pemerintah yang merupakan akumulasi kinerja, prestasi kerja lebih diarahkan kepada hasil kerja (output) yang didasarkan

pada tanggung jawab masing-masing pemangku jabatan (Lembaga Administrasi Negara, 2003: 383).

McClelland (dalam Munandar, 2001) menemukan bahwa individu dengan dorongan prestasi yang tinggi berbeda dari individu lain dalam keinginan kuat untuk melakukan hal-hal dengan lebih baik. Individu pegawai dengan motivasi berprestasi yang tinggi akan mengerjakan sesuatu secara optimal karena mengharapkan hasil yang baik dari standart yang ada. Adanya motivasi berprestasi membuat pegawai mengerahkan seluruh kemampuannya untuk menjalankan semua kegiatan yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai target-target tertentu yang harus dicapainya. Individu pegawai tersebut menyukai tugas-tugas yang menantang tanggung jawab secara pribadi dan terbuka untuk umpan balik guna memperbaiki prestasi inovatif-kreatifnya.

Oleh karena itu diperlukan *Self efficacy* yang tinggi untuk menghadapi pekerjaan yang tak menentu ini agar motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan tetap tinggi sehingga kinerja pegawai menjadi bagus atau berkualitas. Pegawai di Dinas P.U Cipta Karya Kabupaten Sidoarjo juga dituntut memberikan layanan yang prima dan optimal agar masyarakat merasa terpuaskan.

Dari teori dan fenomena yang telah dipaparkan di latar belakang membuat peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh lagi dan mengadakan penelitian dengan judul:

**“Analisis Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Berprestasi pada Pegawai Dinas PU. CIPTA KARYA Sidoarjo”.**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka dapat diangkat permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh *self-efficacy* terhadap motivasi berprestasi pada pegawai dinas PU. Cipta Karya Sidoarjo?
2. Apakah ada pengaruh *self-efficacy* terhadap prestasi kerja pada pegawai dinas PU. Cipta Karya Sidoarjo?
3. Apakah ada pengaruh motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja pada pegawai dinas PU. Cipta Karya Sidoarjo?
4. Apakah ada pengaruh *self-efficacy* terhadap prestasi kerja melalui motivasi berprestasi pada pegawai dinas PU. Cipta Karya Sidoarjo?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian ini memiliki tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh *self-efficacy* terhadap motivasi berprestasi pada pegawai dinas PU. Cipta Karya Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh *self-efficacy* terhadap prestasi kerja pada pegawai dinas PU. Cipta Karya Sidoarjo.

3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja pada pegawai dinas PU. Cipta Karya Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh *self-efficacy* terhadap prestasi kerja melalui motivasi berprestasi pada pegawai dinas PU. Cipta Karya Sidoarjo.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

##### **1. Bagi Perusahaan**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi perusahaan untuk dijadikan sebagai bahan perencanaan dan pengembangan oleh pimpinan perusahaan.

##### **2. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti dan dapat dijadikan bahan studi perbandingan antara teori yang didapatkan selama mengikuti perkuliahan dengan praktek-praktek yang ada dilapangan selama penelitian.

##### **3. Bagi Pihak Ketiga**

Dapat dipergunakan sebagai bahan referensi bagi penulis selanjutnya yang akan mengadakan penelitian tentang *self*

*efficacy* dalam hubungannya dengan motivasi berprestasi dalam meningkatkan prestasi kerja.