

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Hubungan antara otoritas publik dan individu dalam suatu negara sangat penting. Kelompok masyarakat dan otoritas publik memiliki kebebasan dan komitmen yang sama. Sebagai aturan umum, negara, untuk keadaan saat ini, pejabat publik (pegawai negeri) harus memiliki pilihan untuk mengelola masalah lokal. Kebutuhan akan keadaan ini bukanlah kebutuhan individu melainkan kebutuhan lain yang sangat dinantikan oleh daerah setempat, misalnya kebutuhan kesejahteraan, petunjuk dan lain-lain. Sama halnya dengan pelaksanaan administrasi publik, pemerintah pusat membagi tugas antara tingkat pemerintahan pusat, biasa, wilayah dan sub-lokal untuk memberikan dukungan maksimal.

Untuk tingkat kecamatan, pemerintah memberikan kewenangan bagi pemerintah kecamatan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat tingkat kecamatan. Kantor Camat merupakan perpanjangan tangan pemerintah daerah kabupaten. Kepala daerah membawahi kantor kecamatan yang berfungsi sebagai penghubung organisasi pemerintah yang beroperasi di wilayah kecamatan. Kantor kecamatan berada di bawah dan dapat diandalkan pada rezim atau pejabat sekretaris provinsi kota. Diantaranya tanggung jawab pemerintah kecamatan adalah: a) Sebagai koordinator implementasi kebijakan, b) sebagai penyelenggara latihan-latihan penguatan daerah, c) sebagai upaya perencanaan dalam organisasi keharmonisan publik, d) sebagai penyelenggara pelaksanaan dan persyaratan

pedoman provinsi dan pedoman daerah e) berfungsi sebagai koordinator pemeliharaan untuk layanan publik dan infrastruktur, f) koordinasi penyelenggaraan fungsi pemerintahan aparatur daerah di tingkat kecamatan, g) sebagai pembimbing dan koordinator pelaksanaan inisiatif di bidang pemerintahan, pembangunan, dan pemberdayaan masyarakat setempat h) sebagai koordinator urusan pemerintahan yang menjadi kewajiban pemerintah daerah dan tidak ditangani oleh satuan kerja pemerintahan teritorial subdaerah, i) sebagai pelaksana tugas tambahan yang dibebankan oleh peraturan perundang-undangan, j) sebagai penyedia layanan masyarakat yang tanggung jawabnya akan melebihi kapasitasnya atau yang tidak mampu mengelola desa atau kecamatan.

Di tingkat pemerintah daerah, kantor kecamatan Sukasada merupakan dinas yang tepat untuk konsisten memberikan bantuan kepada daerah di Kabupaten Buleleng. Terdapat berbagai divisi yaitu: 1. Sekretariat berjumlah 12 orang, 2. Sosial budaya berjumlah 6 orang, 3. Pelayanan umum berjumlah 8 orang, 4. Pemerintahan berjumlah 8 orang, 5. Pembangunan berjumlah 3 orang, 6. Trantib (Satpol PP) berjumlah 12 orang. Kewajiban dan wewenang masing-masing divisi harus spesifik yakni: 1) Sekretariat memiliki tujuan utama membantu kepala sub-bidang dalam mengkoordinasikan, mengatur, melaksanakan, memilah kegiatan manajerial dan hierarki yang luas, kepegawaian, keuangan, perlengkapan keluarga, asosiasi publikasi dan informasi, serta menyelesaikan berbagai pekerjaan sesuai dengan pedoman. 2) Tanggung jawab utama bidang sosial budaya adalah mendukung Camat dalam pengadaan beberapa bahan yang diperlukan, melaksanakan tanggung jawab sosialnya, dan mengelola bantuan sosial pemerintah. 3) Bidang pelayanan umum, mempunyai perintah

menjalankan usaha, misalnya norma kerja, target atau tindakan yang baru saja ditetapkan dan ditetapkan secara umum.

Peristiwa yang terjadi di kantor camat Sukasada adalah latihan kerja yang menunjukkan kedisiplinan representatif yang mempengaruhi pelaksanaan. Hal ini juga terlihat dari keluhan masyarakat pada umumnya, misalnya pada saat pengurusan Kartu Tanda Penduduk (KTP) setempat mengalami kendala karena perwakilan kantor kecamatan kurang cepat dalam melakukan pekerjaannya di kantor kecamatan, karena perwakilan yang bersangkutan sedang tidak bekerja, dan akibatnya, hasilnya tidak tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja di bawah standar. Menurut Fahmi (2018) Kinerja adalah hasil baik positif maupun negatif yang diperoleh oleh afiliasi dan diberikan dalam rentang waktu yang telah ditentukan sebelumnya, dan merupakan ukuran seberapa akurat representasi populasi yang dievaluasi atau disurvei.

Kemudian hasil observasi awal melalui wawancara dengan kepala bagian kepegawaian kantor Camat Sukasada dapat di ketahui realisasi kinerja pegawai Kantor Camat Sukasada dapat dilihat pada lampiran 02 pada halaman 56. Pada tabel tersebut diketahui seberapa tinggi persentase kinerja pada tahun 2022. Dipertimbangkan apakah SDM berperan dalam memengaruhi kinerja yang efektif atau sebaliknya. Hal ini karena SDM memainkan peran krusial sebagai pendorong utama dalam kelangsungan organisasi. Efikasi diri dan motivasi kerja termasuk contoh dari sejumlah faktor yang mampu mempengaruhi kinerja individu. Menurut Bandura (2017) efikasi diri adalah persepsi mereka tentang kompetensi mereka untuk menyelesaikan tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi tantangan sebagai hasil dari proses kognitif internal.

Efikasi diri adalah penilaian tunggal atas kapasitas atau kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi kesulitan. Dalam tugas pekerjaan yang diemban, tingkat kepercayaan diri akan berdampak pada tingkat produktivitas, tingkat stres, dan kesejahteraan mental. Semakin rendah derajat kecukupan diri, semakin tinggi ketegangan yang dirasakannya. Untuk situasi ini keyakinan pada kapasitas diri sendiri pada orang akan mendorong perilaku dan menjalankan dalam memenuhi kebutuhan keadaan yang berbeda.

Keanehan yang terjadi di kantor sub wilayah Sukasada adalah tidak adanya ketegasan para wakil dalam menjalankan setiap kewajiban dan kewajibannya, membuat para pekerja sering mengeluh dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pekerja dengan keyakinan diri yang rendah akan merasa kurang percaya pada kemampuannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Pintu terbuka untuk pengembangan dan kurangnya kepercayaan dalam pekerjaan membuat perwakilan kurang menarik dalam mengawasi direktur dan menunjukkan pengaruh yang buruk. Tingkat efikasi juga direngk-rengk oleh segelintir pekerja, khususnya tentang pasangan mereka yang kebanyakan lebih berpengalaman dengan jenjang pendidikan yang baru lulus dari sekolah menengah pada tahun 80-90an dalam bekerja sama menyelesaikannya. Pekerjaan yang melibatkan penggunaan aplikasi berjalan lambat dan memakan waktu lebih lama dari seharusnya karena mereka tidak menyadari bahwa mereka sebenarnya bisa menyelesaikan tugas tersebut dengan baik. Kondisi seperti ini menjadi salah satu penghambat para pegawai untuk melakukan eksekusi yang paling ekstrim.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Motivasi, yang dapat bertindak sebagai inspirasi, sekutu, motivator, atau kebutuhan untuk mengembangkan energi dan inspirasi seseorang, berdampak pada bagaimana orang berperilaku. Ini mendorong mereka untuk mencapai tujuan dan memuaskan motivasi pribadi, sehingga mereka akan bertindak dan berkinerja dengan cara yang menghasilkan hasil yang optimal. Dalam melakukan pekerjaannya, para wakil menghasilkan sesuatu yang banyak disebut sebagai eksekusi. Eksekusi adalah konsekuensi dari kerja perwakilan selama periode tertentu dibandingkan dengan hasil yang mungkin berbeda, misalnya norma, target, target dan aturan yang masih di udara sebelumnya dan biasanya ditetapkan. Pekerjaan yang kurang penting dan tidak selesai secara efektif, kurangnya karyawan di tempat kerja, kecenderungan pekerja untuk berhenti bekerja, dan fakta bahwa beberapa pekerja masih tidak dapat menyelesaikan tugasnya sebelum batas waktu adalah beberapa karakteristik yang berkaitan dengan motivasi kerja.

Berdasarkan hasil rapat dengan bagian kepegawaian, kantor kecamatan Sukasada kini mempekerjakan 53 orang, termasuk 22 pegawai negeri dan 31 pegawai kontrak. Pekerja kontrak dan PNS memiliki status yang berbeda. Pegawai negeri sipil adalah mereka yang mendapatkan bantuan dari badan pemerintah untuk menawarkan layanan publik. Sebagai panggilan, pegawai negeri sipil adalah tempat yang dicari melalui jalur vokasi dan tidak dalam terang keputusan umum yang mempengaruhi suara individu. Pegawai PHL tidak tunduk pada UU Ketenagakerjaan, sedangkan pegawai kontrak adalah pekerja harian mandiri yang telah memenuhi standar dan telah ditunjuk oleh pejabat yang

bertanggung jawab untuk menduduki jabatan di dalam negeri atau dapat diberi tugas di luar. Mereka juga sering disebut sebagai karyawan kontrak.

Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Kontrak tentu diklasifikasikan berbeda, yang mana secara fasilitas, tunjangan dan gaji Pegawai Negeri Sipil memperoleh lebih banyak dari Pegawai Kontrak. Kesenjangan inilah yang menjadi problematika khususnya bagi Pegawai Kontrak. Dari satu sudut pandang, pekerjaan tidak tetap diperlukan dalam perkumpulan dengan alasan bahwa jenis pekerjaan yang berbeda pasti membutuhkan spesialis sehingga tidak mungkin bagi suatu perkumpulan untuk memberikan semua pekerja. Di sisi lain para Buruh Sumpah merasa tidak normal karena status mereka. Dibandingkan dengan pegawai pemerintah yang menerima tunjangan dan posisi dari organisasi, perjanjian ini menunjukkan bahwa pekerja mengalami ketidakpastian dan menerima sedikit kenyamanan.

Mustahil untuk mengabaikan betapa pentingnya aspek ini dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja. Efikasi diri (X_1) dan motivasi kerja (X_2) digunakan sebagai dua faktor independen dan satu variabel dependen dalam penelitian ini untuk menguji pengaruh keduanya terhadap kinerja karyawan (Y). Terkait dengan efikasi diri, dan kesenjangan yang ada, hal ini memungkinkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk menghadapi posisi sentral dengan menjadi perwakilan yang terpercaya dan siap memberikan usaha maksimal untuk mencapai hasil yang optimal serta menghindari ketidakpuasan kerja yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja. Berbeda dengan para Agreement Representatives yang sulit untuk mengikuti sehingga terkadang mereka tidak bisa

memberikan upaya yang gagah berani untuk menjauh dari keputusan di tempat kerja. Hal ini justru membuat Pegawai Kontrak mengalami penurunan kinerja.

Selanjutnya para kreator memilih untuk mengarahkan penelitian di Kantor Daerah Sukasada, karena adanya kepentingan antara judul eksplorasi yang digunakan dengan daerah pemeriksaan, dimana pameran perwakilan di Kantor Daerah Sukasada diberi nama rendah. Untuk menguji seberapa tinggi persentase kinerja pada tahun 2022. Berdasarkan penelitian Wahyudi et al., (2020) Hasil penelitian menunjukkan bagaimana efikasi diri (X_1) mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Sementara itu, Amalia (2020) Temuannya menunjukkan bahwa self-efficacy (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Motivasi dan penggunaan sistem kontrak kerja oleh perusahaan juga dapat memengaruhi kinerja karyawan. Kerangka pelaksanaan pekerjaan sementara yang berlebihan ditunjukkan untuk lebih meningkatkan pelaksanaan pekerjaan dalam penelitian sebelumnya oleh Retnosari et al. (2016).

Menurut penelitian Larasati dan Gilang (2014), Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Sari & Aziz (2019) Signifikansi dari temuan ini adalah bahwa individu dengan tingkat motivasi yang tinggi dapat melakukan tugas dengan lebih efektif. Namun, temuan ini berbeda dengan temuan yang sangat menggembirakan dari studi para ahli lainnya, di mana peserta tidak mampu secara tulus berkomitmen untuk mengikuti pameran seseorang, ini menyiratkan bahwa inspirasi memiliki dampak positif namun tidak luar biasa pada pengembangan eksekusi lebih lanjut (Tirtayasa, 2019). Sesuai dengan latar belakang yang ada, terindikasi bahwa titik permasalahan lebih condong pada pegawai kontrak, yang

mana terjadi ketimpangan antara gaji, fasilitas dan tunjangan yang didapat. Sementara itu, tingkat motivasi yang tinggi dalam bekerja dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan efikasi diri sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Sehubungan dengan permasalahan yang ada serta jumlah sampel yang memadai, maka penulis memfokuskan penelitian pada kinerja pegawai kontrak yang berjumlah 31 pegawai dengan menggunakan variabel bebas efikasi diri dan motivasi kerja dengan mengangkat “Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sukasada” sebagai judul penelitian.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Dari penjelasan dasar permasalahan di atas, dapat diidentifikasi beberapa masalah terkait bantuan di Kantor Camat Sukasada, yang terdiri dari hal-hal berikut ini:

1. Terjadi fluktuasi absensi pegawai di Kantor Camat Sukasada selama periode tahun 2020-2022.
2. Terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sukasada.
3. Terdapat pengaruh motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sukasada.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, maka penelitian ini memfokuskan penelitian hanya terkait variabel efikasi diri dan motivasi kerja

terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sukasada guna menghindari adanya pembahasan diluar konteks penelitian.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sukasada?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sukasada?
3. Apakah efikasi diri dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sukasada?

1.5 Tujuan Penelitian

Dengan mempertimbangkan latar belakang dan perumusan masalah sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menguji pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sukasada.
2. Menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sukasada.
3. Menguji pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sukasada.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penulis berharap bahwa dengan pemahaman manajemen dan tantangan ekonomi yang lebih baik, staf di Kantor Kecamatan Sukasada akan dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih efektif.

2. Manfaat praktis

Temuan penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan dan menjadi pertimbangan dalam menentukan pilihan pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai, khususnya di Kantor Kecamatan Sukasada.

