

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keterbukaan informasi dan kuatnya perkembangan globalisasi , mengubah banyak hal dalam kehidupan manusia. Selain itu globalisasi juga merubah pola pikir, komunikasi, aktivitas, dan interaksi dalam banyak bidang. Sumber daya manusia memiliki kedudukan istimewa dibandingkan dengan sumber daya lainnya, hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki peran penting dalam setiap pelaksanaan kegiatan dan aktivitas yang dilakukan suatu organisasi . Oleh karena itu, sumber daya manusia yang merupakan aset dalam organisasi, harus dipertahankan dan dijaga agar kualitas dan kinerja sumber daya manusia itu sendiri maupun organisasi bisa berkembang lebih baik lagi.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu hal yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa (individu) yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (Rahman, 2020). Menurut Paridy dkk (2023) Sumber daya manusia merupakan bagian yang terpenting di dalam mencapai tujuan yang diharapkan dalam suatu organisasi.

Keberhasilan atau tercapainya suatu tujuan dari organisasi tidak bisa terlepas dari hasil kerja seluruh komponen sumber daya manusia (SDM) yang terdapat pada organisasi tersebut. Dalam pencapaian tujuan tersebut, organisasi harus mempunyai pegawai yang produktif dan bekerja secara

konsistensi terhadap suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Tingkat konsisten pegawai dalam bekerja menjadi hal yang sangat penting dan diperlukan oleh semua organisasi . Oleh karena itu kebijakan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting, terutama yang berkaitan dengan upaya peningkatan konsistensi kerja pegawai pada organisasi, agar mereka dapat bekerja dengan baik dan bertahan pada organisasi tersebut lebih lama. Setiap pegawai berperan penting dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi, dalam mencapai tujuan itu, organisasi memerlukan komitmen setiap pegawai untuk memajukan perusahaan atau organisasi.

Menurut Niha Ss (2021) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Soares dkk (2023) yakni, adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, efikasi diri, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Motivasi kerja adalah konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia, yang didefinisikan oleh Kumalasari & Awwalin, n.d (2020) motivasi kerja merupakan tindakan dan keinginan yang muncul dalam diri seseorang,

yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Motivasi ini mencakup berbagai faktor intrinsik dan ekstrinsik yang dapat mendorong seseorang untuk berperilaku dan bertindak secara profesional dalam pekerjaan mereka. Di sisi lain, Awwalin (2023) mendefinisikan motivasi kerja sebagai dorongan pegawai untuk melakukan yang terbaik dalam memenuhi tugas mereka, didorong oleh keyakinan bahwa keberhasilan organisasi juga akan melindungi kepentingan pribadi mereka. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain: efikasi diri (Narendra, 2017), kepemimpinan, kompetensi (Pariest, 2022)

Faktor pertama yang mempengaruhi Kinerja adalah pengaruh kompetensi, Menurut Rika Widianita, (2023) kompetensi merupakan karakteristik dasar pribadi yang menentukan berhasil tidaknya seseorang dalam melaksanakan suatu tugas atau situasi. Kompetensi menentukan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Semakin tinggi kompetensi seseorang, semakin besar kemungkinan untuk menghasilkan kinerja dengan baik. Menurut Robbins (2023) mengartikan kompetensi sebagai kemampuan individu dalam melakukan berbagai tugas dalam pekerjaannya.

Faktor kedua yang mempengaruhi Kinerja adalah Efikasi diri. Efikasi diri didefinisikan seberapa baik seseorang bertindak dalam situasi tertentu, Efikasi diri, berhubungan keyakinan bahwa seseorang memiliki kemampuan untuk melakukan tindakan sesuai dengan apa yang diharapkan (Abdullah, 2019). Efikasi diri, dapat diartikan sebagai keyakinan seseorang bahwa ia mampu menyelesaikan tugas tertentu dengan baik. Efikasi diri,

mencangkup efektivitas, dimana individu merasa memiliki kemampuan untuk mencapai pengaruh yang diinginkannya. Setiap orang dengan efikasi diri yang lebih tinggi lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan kerja, dan lebih termotivasi serta cenderung untuk mengambil keputusan. Efikasi diri yang tinggi juga dapat mendorong seseorang untuk bekerja lebih keras dan mampu menghadapi segala tantangan sehingga kinerja tetap stabil dan semakin meningkat. Menurut Baron & Byrne (2021) menyatakan bahwa keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka menyelesaikan tugas, mengatur kegiatan belajar dan memenuhi harapan akademik mereka sendiri dan orang lain merupakan komponen dari Efikasi diri, Individu dengan Efikasi Diri memiliki keyakinan dalam kemampuan akademis mereka dan mampu menyelesaikan tugas yang dihadapi.

Faktor ketiga yang mempengaruhi Kinerja adalah Kepemimpinan transformasional, Menurut Mangkunegara (2018), gaya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang melibatkan inspirasi seluruh anggotanya untuk berkomitmen dalam rangka menuju visi bersama yang memberikan makna terhadap pengembangan potensi mereka sendiri dan beberapa permasalahan dari perspektif baru. Gaya kepemimpinan ini memberi visi serta tujuan yang jelas, serta dapat menginspirasi semua pegawai untuk bekerja demi kepentingan umum, hal ini dapat memberi motivasi intrinsik, loyalitas, dan komitmen dari pegawai yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Menurut Daulay & Wahyono, (2020) kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan yang membutuhkan tindakan

memotivasi para bawahan agar bersedia bekerja demi sasaran-sasaran tingkat tinggi yang dianggap melampaui kepentingan pribadinya pada saat itu.

Balai Besar Wilayah Sungai Nusa Tenggara II yang berlokasi di Jl. Frans Seda Bundara PU Kupang memiliki tanggung jawab untuk membantu bupati dalam pelaksanaan tugas yang berkaitan dengan pekerja umum dan perumahan rakyat (PUPR) sesuai dengan peraturan yang berlaku. Mempunyai tugas untuk mengelolah sumber daya air di Wilayah Sungai yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, konstruksi, operasi dan pemeliharaan dalam rangka konseverensi dan pendayagunaan sumber daya air dan pengendalian daya rusak air pada Sungai, Pantai, bendungan, danau, situ, embung dan tampungan air lainnya, irigrasi, rawa, tambak, air tanah, dan air baku serta pengelolaan drainase utama perkotaan.

Berikut adalah data Kinerja Balai Besar Wilayah Sungai Nusa Tenggara II Kota Kupang Tahun 2023

Tabel 1.1
Data Kinerja Balai Besar Wilayah Sungai Nusa Tenggara II Kupang 2023:

No	Komponen	Target Kinerja (%)	Nilai Hasil Evaluasi (%)
1.	Perencanaan Kinerja	30	21,60
2.	Pengukuran Kinerja	30	21,00
3.	Pelaporan Kinerja	15	9,75
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	18,00
Nilai		100	70,35

Sumber: kantor Balai Besar Wilayah Sungai Nusa Tenggara II

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui data penilaian kinerja Balai Besar Wilayah Sungai Nusa Tenggara II pada tahun 2023, menunjukan nilai hasil evaluasi 70,35%. Hasil tersebut belum bisa mencapai target kinerja sebesar 100%, sehingga

data diatas memberikan gambaran bahwa, kinerja Balai Besar Wilayah Sungai Nusa Tenggara II masih belum optimal dan masih dapat ditingkatkan.

Ada pun fenomena mengenai Motivasi Kerja terhadap 7 pegawai mengeluh mengenai kurangnya apresiasi yang diberikan kepada mereka terhadap suatu pencapaian yang mereka lakukan, kurangnya pelatihan dan juga kurangnya evaluasi antara pemimpin dan pegawai sehingga mereka tidak dapat menyampaikan berbagai masalah dan keluhan yang dialami dalam bekerja. Sedangkan 3 pegawai lainnya mengatakan tidak mepedulikan hasil dari pencapaian untuk memotivasi mereka, karena mereka lebih membutuhkan inspirasi dengan berbagai cara meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja.

Ada pun mengenai Efikasi Diri terdapat 10 pegawai balai Sungai Nusa Tenggara II Dimana 5 mengatakan bahwa mereka masih belum yakin dan belum percaya diri terhadap kemampuan mereka akan tugas yang diberikan dan belum percaya diri terhadap kemampuan mereka akan tugas yang diberikan oleh atasan, apakah dapat diselesaikan tepat waktu atau sesuai sasaran yang ditetapkan atau tidak.sedangkan 5 pegawai lainnya mengatakan bahwa mereka hanya menguasai sedikit bidang dalam menyelesaikan suatu tugas, hal ini mengakibatkan Efikasi Diri yang masih rendah.

Hasil wawancara dari 10 pegawai mengenai Pengaruh Kompetensi, terdapat 6 pegawai yang merasa tidak memiliki kompetensi yang cukup untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan, sedangkan 4 orang pegawai lainnya tidak memiliki masalah berkaitan dengan kompetensi dan merasa memiliki kemampuan yang cukup baik.

Hasil wawancara 10 pegawai mengenai Kepemimpinan Transformasional, terdapat 4 pegawai mengatakan bahwa pemimpin belum memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan kemampuan dari Kinerja pegawai tersebut. Sedangkan 6 pegawai tidak memiliki masalah dalam mengembangkan Kinerja mereka sendiri karena masing-masing pegawai memiliki kemampuan yang menjadi tanggung jawab dari pegawai.

Selain fenomena di atas, masih perlu dilakukan penelitian, karena masih adanya *research gap* atau perbedaan hasil-hasil penelitian sebelumnya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Adiwijaya, n.d (2015) membuktikan bahwa secara empiris motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja kerja. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Oh (2019) yang mengatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jumanoro, Farida, & Santoso (2019) menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja kerja. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Aisyah, dkk (2021) yang mengatakan bahwa pengaruh kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi Wijayanti dan Supratha (2019) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja kerja. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Muzakki dan Maharani et al., (2024) yang mengatakan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh terhadap Kinerja kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Asbari et al (2019) Menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja kerja. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Praminiarti et al (2018) yang mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja. Maka dari itu peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Efikasi Diri, dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Nusa Tenggara II’**

A. Masalah penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Gambaran tentang Kinerja, motivasi kerja, kompetensi, efikasi diri dan Kepemimpinan Transformasional di Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Nusa Tenggara II ?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Nusa Tenggara II ?
3. Apakah Efikasi Diri, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Nusa Tenggara II ?
4. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Nusa Tenggara II ?
5. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Nusa Tenggara II ?

6. Apakah kompetensi, berpengaruh signifikan terhadap motivasi Kerja pegawai kantor Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Nusa Tenggara II ?
7. Apakah efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap motivasi Kerja pegawai Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Nusa Tenggara II ?
8. Apakah Kepemimpinan Transformatif berpengaruh signifikan terhadap motivasi Kerja pegawai kantor Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Nusa Tenggara II ?
9. Apakah Motivasi Kerja mampu memediasi pengaruh Kompetensi, Efikasi Diri, kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja kerja pegawai kantor Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Nusa Tenggara II ?

C. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yakni:

1. Untuk mengetahui gambaran tentang Motivasi Kerja, pengaruh Kompetensi, Efikasi Diri, dan Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Kerja pegawai Kantor Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Nusa Tenggara II.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Kompetensi terhadap kinerja kerja pegawai Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Nusa Tenggara II.
3. Untuk mengetahui signifikansi Efikasi Diri terhadap kinerja Kerja pegawai Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Nusa Tenggara II.
4. Untuk mengetahui signifikansi Kepemimpinan Transformatif terhadap kinerja kerja pegawai Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Nusa Tenggara II.
5. Untuk mengetahui signifikansi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Nusa Tenggara II.

6. Untuk mengetahui signifikansi Pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Nusa Tenggara II.
7. Untuk mengetahui signifikansi Efikasi Diri terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Nusa Tenggara II.
8. Untuk mengetahui signifikansi Kepemimpinan Transformatif terhadap motivasi Kerja pegawai Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Nusa Tenggara II.
9. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kompetensi, Efikasi Diri, Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Kerja pegawai kantor Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Nusa Tenggara II.

D. Manfaat penelitian.

Adapun manfaat penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat praktis

Penelitian ini memberikan informasi kepada pegawai kantor Balai Sungai Nusa Tenggara II mengenai bagaimana menerapkan strategi dalam meningkatkan Kinerja kerja pegawai agar dapat mencapai tujuan instansi.

2. Manfaat teoritis

Penelitian ini memberikan informasi tentang bagaimana informasi tentang bagaimana Pengaruh Kompetensi, Efikasi Diri, dan Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Kerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel mediasi pada kantor Balai Besar Wilayah Sungai Nusa Tenggara II sehingga diharapkan informasi yang ada bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan Kinerja kerja pegawai dan juga mengelola organisasi lebih baik lagi.