

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat haruslah menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas-tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai dalam sebuah instansi penting dilaksanakan karena bertujuan untuk meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia.

Dinas Kesehatan Ponorogo juga perlu dalam mengadakan pembinaan terhadap pegawainya. Agar para pegawainya memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Dinas Kesehatan Ponorogo adalah sebuah instansi yang berada di bawah kewenangan pemerintah Kabupaten Ponorogo. Dinas Kesehatan bertugas untuk merumuskan kebijakan operasional dibidang kesehatan dan melaksanakan sebagian kewenangan desentralisasi Kabupaten serta kewenangan yang dilimpahkan kepada Bupati berdasarkan azas dekonsentrasi dan tugas pembantuan.

Mengingat pentingnya masalah kesehatan yang belum semuanya merata. Hal ini haruslah menjadi bahan pertimbangan bagi instansi terkait

untuk lebih memperhatikan masalah kesehatan yang belum sepenuhnya merata, dengan menyusun dan melaksanakan program-program kesehatan dan agar visi dan misi dinas kesehatan dapat tercapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya.

Sumber daya manusia merupakan aset instansi/organisasi yang paling unik, paling rentan, paling unik dan sukar untuk di prediksi. Suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang dimana dengan berkembangnya manusia sebagai tenaga kerja tersebut akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas organisasi tersebut.

Peranan sumber daya manusia bagi sebuah instansi pemerintahan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Oleh karenanya kinerja pegawai merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak instansi terkait. Sumber daya manusia yang ada juga perlu dikelola dan dibina agar mereka merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan instansi tersebut.

Menurut Mangkunegara dalam Chasanah (2008). Keberhasilan suatu instansi pemerintahan dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) dari para pegawainya. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah

kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Setiap organisasi, perusahaan, maupun instansi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan ataupun pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi, perusahaan maupun instansi yang telah ditetapkan.

Sejalan dengan tugas Dinas Kesehatan Ponorogo, maka untuk menunjang tercapainya tugas yang diemban, perlu adanya peran dari para pegawai agar tujuan organisasi pemerintahan ini tercapai, serta perlunya peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas sebaik mungkin, untuk itu perlu diperhatikan sikap pegawai terhadap kemampuan diri, kompetensi, dan pekerjaan saat ini serta gambaran mereka mengenai peluang yang bisa diraih dalam struktur organisasi yang baru.

Kinerja Dinas Kesehatan Ponorogo berhubungan erat dengan sikap dari para pegawainya terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antar pimpinan dan sesama pegawainya. Manusia mempunyai kehendak, kemauan dan cita-cita. Hal ini menentukan sikap dan pendiriannya. Kinerja yang diaktualisasi oleh pegawai juga didukung oleh beberapa faktor.

Menurut Robbins (2008), dalam perilaku organisasi yang merupakan studi mengenai apa yang orang-orang lakukan dalam sebuah organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja organisasi. Dimana perilaku organisasi mencakup topic topic inti : motivasi, perilaku dan kekuasaan pimpinan, pengembangan dan persepsi sikap, proses perubahan, konflik dan negoisasi, rancangan kerja. Yang menjadi pilihan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai untuk dijadikan penelitian

adalah topic motivasi dengan teori *self efficacy* dan *need for achievement* (nAch) dan topic pengembangan dan persepsi sikap yang diwakili oleh *self esteem*.

Self efficacy adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. (Menurut Gardner dan Pierce dalam Chasanah, 2008), *self efficacy* atau efikasi diri mencerminkan suatu keyakinan individu sesaat disaat kemampuan mereka melaksanakan suatu tugas spesifik pada suatu tingkatan kinerja yang spesifik. *Self efficacy* akan mendorong seseorang lebih bersemangat mencapai hasil optimal dalam kinerjanya.

Self efficacy menurut Gist dalam Chamariyah (2015) merupakan konsep pemotivasi yang penting. *Self efficacy* mempengaruhi seseorang dalam hal pilihan, tujuan, reaksi emosional, usaha, mengatasi masalah dan ketekunan. Sumber utama *self efficacy* adalah kemampuan (ability) dan kinerja yang telah dicapai. Keduanya berpengaruh secara positif pada *self efficacy*. Suasana hati dapat mempengaruhi *self efficacy*, suasana hati yang gembira akan menyebabkan *self efficacy* yang lebih tinggi.

Self Efficacy yang tinggi membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu berusaha menghasilkan yang terbaik, dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self efficacy* dapat mempengaruhi kinerja individual. Sedangkan *self efficacy* tidak muncul begitu saja dalam diri seseorang. *Self efficacy* itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain :

pencapaian kinerja, pengalaman dari orang lain, verbal persuasian, dan dorongan emosional.

Selain efikasi diri, motivasi dan Kebutuhan Prestasi (*Need for Achievement*) juga harus diperhatikan dari para pegawai. Menurut Rivai & Sagala (2009) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, sedangkan Kebutuhan Prestasi menurut Teori Motivasi David McClelland dalam Mangkunegara (2009) mengartikan bahwa kebutuhan prestasi akan mendorong seseorang berprestasi bilamana target yang akan dicapai nyata dan memiliki peluang untuk diperoleh serta cenderung menimbulkan kreatifitas pada seseorang.

Need for Achievement (nAch) atau yang lebih dikenal dengan kebutuhan prestasi dari seseorang adalah keinginan untuk menantang pekerjaan yang sulit, yang mana orang yang memiliki *need for achievement* yang tinggi memiliki control terhadap perilaku mereka dan menyukai tantangan yang sulit, sementara karyawan yang memiliki *need for achievement* yang rendah mudah dipuaskan dengan tantangan yang sedikit. Menurut Aamodt dalam Santrok (2003) *Need for achievement* adalah keinginan untuk mencapai sesuatu, mencapai standar kemahiran dan meluaskan usaha untuk menjadi ahli.

Sehubungan dengan hal tersebut maka pimpinan unit kerja atau instansi memiliki kewajiban untuk selalu memotivasi guna meningkatkan kinerjanya, dengan demikian kerja sama dan saling memahami tugas dan

fungsi dari setiap unit kerja dapat berjalan dengan baik. Studi tentang motivasi merupakan usaha untuk mendapatkan jawaban atas segala perilaku manusia yang begitu kompleks dalam keterkaitannya dengan kinerja pegawai.

Seorang pemimpin unit kerja atau instansi harus memiliki visi kedepan yang dapat dipergunakan sebagai gambaran yang akan dicapai oleh instansi yang bersangkutan. Visi dapat digunakan sebagai alat memotivasi pegawai. Setiap pegawai sering memiliki motivasi sesuai dengan obsesinya, ada yang dalam melaksanakan pekerjaan berorientasi pada besar kecilnya gaji yang diterima, ada pula yang berorientasi pada kesempatan dalam memperoleh karier.

Secara tegas kinerja pegawai yang paling dominan disebabkan oleh kesiapan mental seseorang untuk mengacu diri dan prestasi guna memperoleh segala yang diharapkan. Dengan demikian unsur-unsur kepuasan merupakan rangsangan untuk berprestasi.

Kemudian seseorang yang merasa dirinya begitu berharga dan berarti cenderung untuk melakukan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggung jawabnya, baik sebagai anggota organisasi maupun sebagai individual, maka dengan demikian akan meningkatkan kinerja individualnya. Semakin tinggi *self esteem* yang dimiliki oleh seseorang karyawan ataupun pegawai akan meningkatkan kinerja individu karena adanya tingkat harga diri yang membuat mereka merasa dihargai sehingga mereka berusaha bekerja dengan lebih baik dan kinerja semakin meningkat.

Sebaliknya jika *self esteem* yang mereka miliki rendah maka kinerja mereka juga akan menurun.

Menurut Buss dalam Chamariyah (2015) *Self esteem* berbeda dengan *self efficacy*. *Self esteem* mengarah pada kemampuan yang lebih umum dibandingkan dengan *self efficacy* yang berkaitan dengan kemampuan spesifik.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk meneliti tentang faktor-faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka penelitian ini diajukan dengan judul “**Analisis Pengaruh *Self Efficacy*, *Need for Achievement* (nAch), dan *Self Esteem* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Ponorogo**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Ponorogo?
2. Apakah *Need for Achievement* (nAch) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Ponorogo?
3. Apakah *Self Esteem* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Ponorogo?
4. Apakah *Self Efficacy*, *Need for Achievement* (nAch), dan *Self Esteem* secara serempak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Ponorogo?

1.3. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh *Self Efficacy*, *Need for Achievement* (nAch), dan *Self Esteem* terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Ponorogo

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Ponorogo. Secara terperinci tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Ponorogo.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *need for achievement* (nAch) terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Ponorogo
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *self esteem* terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Ponorogo
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *self efficacy*, *need for achievement* (nAch), dan *self esteem* terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Ponorogo

1.4.2. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian digunakan untuk memperdalam pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam *self efficacy*, *need for achievement* (nAch), dan *self esteem*

2. Manfaat Praktis

- Bagi Dinas Kesehatan

Dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai bahan masukan dalam mengevaluasi kinerja pegawai Dinas Kesehatan.

- Bagi Peneliti

Untuk memperdalam pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan *self efficacy*, *need for achievement* (nAch), dan *self esteem*.

- Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat untuk menambah pengetahuan khususnya tentang perilaku individu sebagai bahan kajian dalam penelitian serta dapat pula dijadikan bahan penelitian lebih lanjut dengan harapan mencapai hasil yang lebih sempurna.

