

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi suatu organisasi untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan dalam organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan kebutuhannya, karena mereka akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Kompetensi sumber daya manusia yang memadai diperlukan organisasi dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai (Suprayitno et al., 2014).

Mangkunegara (2005:9) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga

dapat diartikan sebagai suatu hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari keberhasilan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan sangat bergantung pada kinerja individu yang ada di dalamnya (Kopelman dalam Lestari, 2014).

Karakteristik individu seperti kepribadian, jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, suku bangsa, dan keadaan sosial ekonomi akan menentukan perilaku dan produktivitas masing-masing individu. Perbedaan karakteristik individu harus diperhatikan semaksimal mungkin oleh organisasi dalam pencapaian tujuan karena perbedaan-perbedaan karakteristik individu menerangkan mengapa kinerja individu yang satu berbeda dengan yang lain. Perbedaan karakteristik antara individu yang satu dengan yang lain ditentukan oleh kepribadian masing-masing (Lestari, 2014).

Wade dan Tavis (2007:194) berpendapat bahwa kepribadian (*personality*) adalah pola-pola perilaku, tata krama, pemikiran, motif, dan emosi yang khas, yang memberikan karakter kepada individu sepanjang waktu dan pada berbagai situasi yang berbeda. Kepribadian dalam penelitian ini dilihat berdasarkan teori yang dikemukakan oleh McCrae dan John (1992), yaitu *The Big Five Personality*. Kelima faktor kepribadian tersebut yaitu *extraversion*, *agreeableness*,

consciousness, neuroticism dan *openness to experience*. Setiap orang cenderung memiliki salah satu faktor kepribadian sebagai faktor yang dominan.

Self-efficacy sangat penting bagi peningkatan kinerja para pegawai selain kepribadian. *Self-efficacy* menurut Bandura (1977) didefinisikan sebagai keyakinan yang dimiliki individu tentang kemampuan atau ketidakmampuan yang dimiliki untuk menunjukkan suatu perilaku atau sekumpulan perilaku tertentu. Konsep *self-efficacy* berkaitan dengan sejauh mana individu mampu memiliki kemampuan, potensi, serta kecenderungan yang ada pada dirinya untuk dipadukan menjadi tindakan tertentu dalam mengatasi situasi yang mungkin akan dihadapi di masa yang akan datang.

Penelitian mengenai kepribadian dan *self-efficacy* akan dilakukan di Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung yang berada di Jl. H. Zaenal Abidin Pagar Alam No. 1 Rajabasa, Bandarlampung. Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung memiliki visi “Terwujudnya pertanian tanaman pangan dan hortikultura Provinsi Lampung yang maju, berdaya saing dan berbasis sumber daya lokal.”

Penilaian kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung menggunakan Sasaran Kerja Pegawai (SKP). SKP adalah rencana kerja pegawai yang disusun berdasarkan rencana kerja tahunan instansi dan target yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan oleh seorang PNS (PP No. 46 Tahun 2011). Format penilaian SKP

tersebut menggunakan kriteria penilaian yang sudah ditetapkan oleh pemerintah, yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan. Peneliti mencoba untuk melihat kinerja pegawai pada Kantor Dinas tersebut dengan kriteria penilaian kinerja individual yang ditetapkan oleh Koopmans et al. (2014), yaitu: kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan perilaku kerja kontraproduktif.

Hasil observasi yang peneliti lakukan menunjukkan terdapat masalah pada kepribadian pegawai, yaitu pegawai merasa tegang ketika bekerja. Ketegangan yang dirasakan pegawai ini terjadi ketika pegawai diberikan tugas-tugas baru di luar bidang mereka secara mendadak dalam jumlah banyak, sebab pegawai terbiasa melakukan pekerjaan yang rutin mereka lakukan.

Tingkat *self-efficacy* pegawai Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung sudah baik, meskipun demikian peneliti tertarik untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Pegawai merasa yakin dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Pegawai juga merasa mampu mengerjakan tugas-tugas yang dirasa sulit jika mereka berusaha keras menyelesaikannya.

Pegawai Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung terdiri dari berbagai latar belakang pendidikan dan tingkat golongan yang berbeda. Berikut data posisi pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung berdasarkan tingkat pendidikan dan golongan.

Tabel 1. Figur Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung Tahun 2014 Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Golongan

No	Sub Bagian / Bidang	Tingkat Pendidikan						Jumlah	Golongan					Jumlah
		SD	SMP	SMA	D3	S1	S2		Gol I	Gol II	Gol III	Gol IV	PTHL*/ Pol PP	
1	Kepala Dinas	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	1	-	1
2	Sekretaris Dinas	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	1	-	1
3	Subbag. Umum & Kepegawaian													
	- Kasubag Umum & Kepegawaian	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	-	1
	- Staff Bag. Umum & Kepegawaian	1	2	16	5	6	1	31	2	11	10	1	7	31
4	Subbag Keuangan													
	- Kasubag Keuangan	-	-	-	-	1	-	1	-	-	1	-	-	1
	- Staff Keuangan	-	-	12	4	7	2	25	-	10	13	-	2	25
5	Subbag Perencanaan													
	- Kasubag Perencanaan	-	-	-	-	1	-	1	-	-	1	-	-	1
	- Staff Perencanaan	-	-	1	4	6	-	11	-	5	6	-	-	11
6	Bidang Tanaman Pangan													
	- Kabid Tanaman Pangan	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	-	1
	- Staff Bidang Tanaman Pangan	-	-	10	2	6	2	20	-	6	14	-	-	20
7	Bidang Hortikultura													
	- Kabid Hortikultura	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	1	-	1
	- Staff Bidang Hortikultura	-	-	7	3	8	1	19	-	2	15	-	2	19
8	Bidang Permodalan Pengolahan dan Pemasaran Hasil													
	- Kabid P3H	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	1	-	1
	- Staff P3H	-	-	12	3	8	1	24	-	9	11	2	2	24
9	Bidang Prasarana dan Sarana Pertanian													
	- Kabid PSP	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	1	-	1
	- Staff PSP	-	-	7	3	9	-	19	-	4	12	-	3	19
TOTAL		1	2	65	24	54	12	158	2	47	83	10	16	158

Sumber: Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung 2015.

* PTHL : Pegawai Tenaga Harian Lepas

Tabel 1 di atas menunjukkan jumlah pegawai Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung berdasarkan tingkat pendidikan dan golongan dalam jangka waktu Januari sampai Desember 2014.

Berdasarkan data tersebut, diketahui bahwa jumlah pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung berjumlah 158 orang, yang terdiri dari Kepala Dinas, Sekretaris Dinas, Subbag Umum dan Kepegawaian, Subbag Keuangan, Subbag Perencanaan, Bidang Tanaman Pangan, Bidang Hortikultura, Bidang Permodalan Pengolahan dan Pemasaran Hasil (P3H), dan Bidang Prasarana dan Sarana Pertanian (PSP). Jumlah pegawai berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Figur Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung Tahun 2014 Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Sub Bagian / Bidang	Jumlah		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	Kepala Dinas	-	1	1
2	Sekretaris Dinas	1	-	1
3	Subbag Umum dan Kepegawaian	15	17	32
4	Subbag Keuangan	10	16	26
5	Subbag Perencanaan	5	7	12
6	Bidang Tanaman Pangan	13	8	21
7	Bidang Hortikultura	11	9	20
8	Bidang Permodalan Pengolahan dan Pemasaran Hasil (P3H)	13	12	25
9	Bidang Prasarana dan Sarana Pertanian (PSP)	10	10	20
	TOTAL	78	80	158

Sumber: Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung 2015.

Tabel 2 di atas merupakan tabel pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung berdasarkan jenis kelamin. Diketahui bahwa jumlah pegawai laki-laki 78 orang dan perempuan 80 orang, dengan selisih yang tidak terlalu jauh antara pegawai laki-laki dan perempuan, yaitu hanya 2 orang. Berikut data posisi pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung tahun 2014.

Tabel 3. Posisi Keluar Masuk Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung Tahun 2014

Bulan	Jumlah Pegawai Mutasi Masuk (orang)	Jumlah Pegawai Mutasi Keluar (orang)	Jumlah Pegawai (orang)
Januari	0	0	149
Februari	0	0	149
Maret	0	0	149
April	2	0	151
Mei	0	0	151
Juni	0	0	151
Juli	0	0	151
Agustus	1	0	152
September	3	1	154
Oktober	0	0	154
November	0	0	154
Desember	4	0	158
Total	10	1	158

Sumber: Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung 2015.

Berdasarkan Tabel 3 di atas diketahui bahwa sepanjang tahun 2014 terjadi penambahan jumlah posisi pegawai mutasi masuk sebanyak 10 orang, sedangkan jumlah pegawai mutasi keluar sebanyak 1 orang. Pegawai yang keluar tersebut dikarenakan mutasi jabatan ke dinas lain dalam lingkup Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung.

Tabel 4. Figur Pegawai Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung Tahun 2014 Berdasarkan Tingkat Absensi

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Total Hari Kerja	Jml. Hari Absen	Jumlah Hari Kehadiran	Persentase Tingkat Kehadiran	Tingkat Absensi
Januari	22	149	3278	17	3261	99,48	0,52
Februari	19	149	2831	10	2821	99,65	0,35
Maret	22	149	3278	25	3253	99,24	0,76
April	21	151	3171	91	3080	97,13	2,87
Mei	20	151	3020	76	2944	97,48	2,52
Juni	21	151	3171	21	3150	99,34	0,66
Juli	19	151	2869	19	2850	99,34	0,66
Agustus	22	152	3344	33	3311	99,01	0,99
September	22	154	3388	127	3261	96,25	3,75
Oktober	23	154	3542	98	3444	97,23	2,77
Nopember	25	154	3850	71	3779	98,16	1,84
Desember	21	158	3318	84	3234	97,47	2,53
Rata-rata						98,31	1,69

Sumber: Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung 2015.

Tabel 4 merupakan tabel tingkat absensi pegawai Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung tahun 2014. Tabel tersebut berisi jumlah hari kerja per bulan selama satu tahun, jumlah pegawai, total hari kerja per bulan selama satu tahun, jumlah hari absen, jumlah hari kehadiran, persentase tingkat kehadiran dan tingkat absensi. Adapun perhitungan dalam Tabel 4 tersebut menggunakan rumus berikut :

Total hari kerja = Jumlah hari kerja x jumlah pegawai.

Jumlah pegawai = Seluruh pegawai Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung.

Jumlah hari absen = Jumlah hari ketidakhadiran pegawai selama 1 bulan.

Jumlah hari kehadiran = Total hari kerja – jumlah hari absen.

Persentase Tingkat Kehadiran = $\frac{\text{Jumlah hari kerja}}{\text{Total hari kerja}} \times 100$

Tingkat absensi = $\frac{\text{Jumlah hari absen}}{\text{Total hari kerja}} \times 100$

Tabel 4 di atas menunjukkan tingkat absensi pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung setiap bulan untuk jangka waktu Januari sampai Desember tahun 2014, dan diketahui bahwa rata-rata tingkat absensi pada tahun 2014 yaitu sebesar 1,69%. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan September yaitu sebesar 3,75%, sedangkan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan Februari sebesar 0,35%. Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung menetapkan batas maksimum absensi pegawai sebesar 10%. Jika tingkat absensi melebihi 10%, maka pegawai akan menerima teguran berupa surat peringatan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kepribadian dan *Self-efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung.”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut.

1. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung?
2. Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung?
3. Apakah kepribadian dan *self-efficacy* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian dan *self-efficacy* secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Untuk membuktikan secara ilmiah pengaruh kepribadian dan *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung.
2. Untuk memberikan masukan yang bermanfaat bagi internal manajemen Kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung dalam mengelola sumber daya manusia, terkait permasalahan yang berhubungan dengan kepribadian, *self-efficacy* dan kinerja pegawai.
3. Untuk menambah pengetahuan baru bagi penulis mengenai pengaruh kepribadian dan *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai.