

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia yang berkompeten sangat dibutuhkan di era serba digital saat ini. Pada setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan organisasi dapat tercapai. sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Bentuk serta tujuan organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dalam melaksanakan misinya dikelola oleh manusia, itu sendiri. Jadi manusia merupakan faktor utama dalam sebuah aktivitas pada suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia juga menjadi roda penggerak dan penentu arah suatu organisasi maupun perusahaan dalam mencapai keberhasilan atau visi.

Menurut Tamunomiebi (2020) kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja juga merupakan kombinasi dari tiga faktor penting termasuk minat dan kemampuan seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan penjelasan tugas delegasi, serta peran dan tingkat motivasi pekerja.

Dalam rencana penelitian ini, Foeh (2021) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya gaya kepemimpinan, pelatihan, beban kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Menurut Rohmianti (2020) dan Simanjuntak (2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain sikap dan mental, pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, kepercayaan diri, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, dan kesempatan berprestasi.

Kepercayaan diri sebagai faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Samsudin (2019) kepercayaan diri adalah suatu paduan sikap dan keyakinan seseorang dalam menghadapi suatu tugas atau pekerjaan. Seseorang yang memiliki latar belakang yang mendukung akan memperoleh tingkat percaya diri yang tinggi sehingga mampu bersosialisasi dengan baik. Kepercayaan diri akan berujung dengan kesuksesan jika diniatkan untuk berkontribusi dengan baik bagi organisasi. Kepercayaan diri berarti yakin akan kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, sehingga seseorang yang terlibat dalam penyusunan anggaran yang memiliki rasa percaya diri akan merasa sanggup dan berpikir positif dalam menghadapi tantangan.

Selanjutnya menurut Sani (2022) kepercayaan diri adalah suatu sikap atau perasaan yakin akan kemampuan diri sendiri, sehingga seseorang tidak terpengaruh orang lain. Rasa percaya diri merupakan keyakinan pada kemampuan-kemampuan yang dimiliki, keyakinan pada suatu maksud atau

tujuan dalam kehidupan dan percaya dengan akal budi mampu melaksanakan apa yang diinginkan, direncanakan dan diharapkan dalam suatu perusahaan.

Faktor yang kedua *Training* (pelatihan) juga merupakan faktor penting yang mendukung kinerja karyawan, menurut Taringan et al., (2021) *training* (pelatihan) adalah suatu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya saat ini atau di masa depan ketika menjabat posisi lain. pelatihan merupakan sebuah metode manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan keahlian, keterampilan, dan sikap dalam pekerjaan. Selanjutnya menurut Nugroho, (2019) *training* (pelatihan) adalah peroses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, pelatihan memberikan wadah lingkungan bagi karyawan yang memperoleh atau mempelajari sikap, pengetahuan dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Pentingnya perubahan sikap dan perilaku dalam proses pelatihan juga ditekankan, karena penguasaan pengetahuan tidak bermakna apabila tidak diiringi perubahan sikap dan perilaku karyawan yang lebih baik dalam meningkatkan kinerjanya. Pelatihan yang efektif dapat membuat karyawan menguasai pekerjaannya dengan baik dan bertahan dalam persaingan yang ketat. Untuk melaksanakan program pelatihan yang efektif, diperlukan suatu perusahaan yang baik dan terarah, sehingga hasil dari program ini memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah keterampilan, menurut Sedarmayanti (2019) keterampilan adalah kemampuan

yang dimiliki seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan yang membutuhkan pikiran dan tenaga, dan kemampuan tersebut selalu terkhususkan pada bidang tertentu. Dalam meningkatkan kinerja, seseorang pegawai atau karyawan harus sekali meningkatkan keterampilan yang dimiliki saat ini. Dengan memiliki keterampilan yang dapat digunakan dalam pekerjaan, mana karyawan atau pegawai akan siap bekerja karena telah memiliki keterampilan. Selanjutnya menurut Arisandy et al., (2020) keterampilan adalah kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Keterampilan juga sebagai kecakapan atau kemahiran untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang hanya diperoleh dari praktek, naik melalui pelatihan praktek maupun melalui pengalaman. Dengan adanya keterampilan yang dimiliki oleh karyawan maka dengan sendirinya dapat mencerminkan suatu kinerja yang sempurna bagi perusahaan.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang adalah suatu pekerjaan perangkat Daerah yang terbentuk sejak awal pembentukan kota Madya Daerah Tingkat 11 yang disahkan melalui Undang-Undang No. 5 tahun 1996 tanggal 25 April 1996. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang melakukan tugas pokok dan fungsinya melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di Bidang Pendidikan. Cakupan pelayanan Pendidikan meliputi pendidikan formal, Non formal, dan informal berupa: Melestarikan budaya daerah sebagai aset pembangunan karakter manusia.

Dalam perkembangannya Dinas Pendidikan mengalami beberapa perubahan Nomenklatur yang diatur melalui peraturan Daerah Kota Kupang Nomor 16 tahun 2000 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja dinas daerah dan lembaga teknis daerah kota kupang. Dinas Daerah mempunyai tugas membantu walikota dalam melaksanakan kewenangan Pemerintah daerah dalam bidang tugasnya. Dinas Pendidikan mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan kewenangan Otonomi Daerah di Bidang Pendidikan.

Kinerja Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Kupang digambarkan melalui kinerja disusun untuk memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai. Selain itu laporan ini juga dimaksudkan sebagai upaya perbaikan kesinambungan bagi Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Kupang untuk meningkatkan kinerja. Informasi pencapaian kinerja karyawan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Kupang, dapat di lihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Gambaran pencapaian kinerja karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota
Kupang periode tahun 2023

No.	Bagian	Nilai	Target kinerja	Pencapaian Kinerja
1.	<u>Bagian umum dan kepegawaian</u>			
	a. Kepala sub bagian umum dan kepegawaian melaporkan dokumen kegiatan.	1	100 %	25 %
	b. Kepala sub bagian umum dan kepegawaian melaporkan dokumen petunjuk teknis dan naskah dinas.	1	100 %	25 %
	c. Kepala sub bagian umum dan kepegawaian melaporkan proses pengumpulan data dan pelaporan.	1	100 %	25 %
	d. Kepala sub bagian umum dan kepegawaian melaporkan dokumen usulan kenaikan pangkat dan gaji berkala.	4	100 %	100 %
	e. Kepala sub bagian umum dan kepegawaian melaporkan dokumen kepangkatan dalam jabatan.	2	100 %	50 %
	f. Kepala sub bagian umum dan kepegawaian melaporkan dokumen administrasi umum dan kepegawaian melalui sistem aplikasi.	2	100 %	50 %
	g. Kepala sub bagian umum dan kepegawaian melaporkan dokumen hasil rekapitulasi absensi dinas.	3	100 %	75 %
2.	<u>Penelaah informasi dan komunikasi</u>			
	a. Melaporkan tugas kedinasan lain.	1	100 %	25 %
3.	<u>Perencana – ahli pertama</u>			
	a. Melaporkan dokumen data sekunder.	4	100 %	100 %
	b. Melaporkan dokumen data primer.	4	100 %	100 %
	c. Melaporkan dokumen pengumpulan data.	4	100 %	100 %
	d. Melaporkan dokumen evaluasi tahunan.	4	100 %	100 %
	e. Melaporkan informasi dan evaluasi tahunan.	4	100 %	100 %
4.	<u>Perencana – ahli muda</u>			
	a. Melaporkan program sub bagian perencanaan, evaluasi dan pelaporan.	1	100 %	25 %
	b. Melaporkan dokumen program kegiatan dan anggaran dinas.	1	100 %	25 %
	c. Melaporkan penyusunan dokumen rencana kerja anggaran sektor pendidikan.	1	100 %	25 %
	d. Melaporkan penyusunan dokumen pelaksanaan anggaran sektor pendidikan.	1	100 %	25 %
	e. Melaporkan dokumen bahan koordinasi, dan petunjuk teknis yang berkaitan dengan organisasi dan tata laksana.	1	100 %	25 %
5.	<u>Arsiparis – ahli pertama</u>			
	a. Melaporkan dokumen pemberkasan arsip.	2	100 %	50 %

	b. Melaporkan dokumen arsip statis.	2	100 %	50 %
	c. Melaporkan dokumen arsip tektual dan virtual.	2	100 %	50 %
	d. Melaporkan kegiatan teknologi kearsipan.	2	100 %	50 %
	e. Melaporkan kegiatan profesi arsiparis.	2	100 %	50 %

Sumber: Sub Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kota kupang periode tahun 2023.

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa pencapaian kinerja karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang pada tahun 2023, belum mencapai target yang ditetapkan oleh pihak pengelola, dimana capaian tertinggi sebesar atau diberi point 4 (100%). Dengan demikian terdapat beberapa unit kerja yang belum mencapai kinerja optimal baik dari segi efisiensi pelaksanaan tugas, efektivitas hasil kerja, maupun kedisiplinan dan profesionalisme dalam menjalankan tanggung jawab masing-masing sesuai yang ditetapkan oleh pihak Dinas pendidikan dan kebudayaan kota kupang.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan 10 karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang mengenai *training* (pelatihan), 3 karyawan mengatakan bahwa *training* (pelatihan) tersebut memberikan pengetahuan baru, meningkatkan keterampilan kerja, serta membantu mereka lebih memahami tugas dan tanggung jawab di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Mereka merasa bahwa materi yang disampaikan relevan dengan kebutuhan pekerjaan sehari-hari dan mampu meningkatkan produktivitas kerja mereka. Sedangkan 7 orang karyawan lainnya menyatakan bahwa *training* (pelatihan) yang diberikan kurang efektif dan tidak sesuai dengan kebutuhan mereka di lingkungan pekerjaan. Mereka mengeluhkan bahwa materi yang disampaikan cenderung bersifat teoritis dan jarang diaplikasikan dalam pekerjaan sehari-hari, serta metode penyampaian

yang monoton dan kurang interaktif. Mereka juga sering mengeluhkan bahwa pelatihan seringkali bersifat formalitas tanpa adanya tindak lanjut atau penerapan nyata dalam lingkungan pekerjaan. Mereka merasa waktu yang dihabiskan untuk *training* (pelatihan) tidak memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Sementara itu berdasarkan hasil wawancara mengenai keterampilan kepada 10 karyawan 3 karyawan mengatakan bahwa keterampilan yang mereka miliki saat ini sudah memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas sehari-hari. Mereka merasa telah mendapatkan pelatihan yang cukup dan mampu mengikuti perkembangan teknologi serta tuntutan pekerjaan di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, sehingga dapat bekerja efektif dan efisien sedangkan 7 orang karyawan lainnya menyatakan bahwa keterampilan yang mereka miliki masih kurang, baik dari segi teknis maupun non-teknis. Mereka mengeluhkan kurangnya pelatihan yang relevan untuk meningkatkan kemampuan kerja, serta minimnya fasilitas atau dukungan dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan untuk mengembangkan keterampilan tersebut. mereka juga merasa tidak mendapatkan kesempatan yang cukup untuk mengikuti pelatihan atau program pengembangan diri, sehingga mereka tertinggal dalam hal penguasaan teknologi dan metode kerja baru. Selain itu, mereka menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi tidak diimbangi dengan peningkatan keterampilan yang memadai, sehingga menurunkan produktivitas dan kualitas kerja.

Selain fenomena *training* (pelatihan) dan keterampilan adapun juga fenomena terkait kepercayaan diri yang mempengaruhi kinerja dari karyawan berdasarkan hasil wawancara dengan 10 karyawan, 2 karyawan mengatakan bahwa mereka merasa percaya diri dalam menjalankan tugas karena didukung oleh pengalaman kerja yang cukup, pemahaman yang baik terhadap tanggung jawab mereka, serta lingkungan kerja yang memberikan ruang untuk berkembang dan berpendapat. Mereka merasa mampu menghadapi tantangan ditempat kerja dan tidak ragu mengambil keputusan. Sedangkan 8 orang karyawan berpendapat bahwa mereka mengaku mengalami tingkat kepercayaan diri yang rendah, yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti kurangnya dukungan dari atasan, minimnya pelatihan untuk meningkatkan kompetensi, serta kurangnya apresiasi terhadap hasil kerja mereka. Dilain hal mereka merasa takut membuat kesalahan karena adanya tekanan dari pimpinan atau lingkungan kerja yang cenderung kaku, sehingga mereka ragu untuk mengemukakan ide atau inisiatif baru. Selain itu, mereka juga menyebutkan bahwa beban kerja yang berlebihan tanpa diimbangi dengan bimbingan yang memadai membuat mereka merasa tidak yakin dengan kemampuan sendiri. Kondisi ini diperparah dengan kurangnya komunikasi yang efektif dilingkungan kerja sehingga mereka merasa terisolasi dan tidak mendapat dukungan moral dari sesama rekan kerja. Selain fenomena yang diuraikan diatas, penelitian ini perlu dilakukan juga karena adanya *research gas* antara penelitian-penelitian sebelumnya.

Berdasarkan penelitian Yuniar (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *training* (pelatihan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada produk PT Indomaju Textindo kudu. Berbeda dengan hasil penelitian Randy, (2016) *training* (pelatihan) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT Indomaju Textindo Kudus.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suhartini (2015) menunjukan keterampilan berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Berbeda dengan hasil penelitian Pratama (2017) yang menyatakan keterampilan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pt Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan).

Hasil penelitian (Khairani & Satria, 2019) kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor imigrasi kelas 1 khusus surabaya. Berbeda dengan hasil penelitian Kolonio et al., (2019) kepercayaan diri tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Mercure Manado.

Berdasarkan latar belakang dan *research gap* yang sudah dipaparkan sebelumnya, mendorong dilakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Training dan Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepercayaan Diri sebagai variabel intervening"**

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka masalah-masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran mengenai *Training*, keterampilan, kepercayaan diri dan kinerja karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang?
2. Apakah *Training* berpengaruh signifikan terhadap Kepercayaan diri karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang?
3. Apakah Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kepercayaan diri karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang?
4. Apakah *Training* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang?
5. Apakah Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang?
6. Apakah Kepercayaan diri berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang?
7. Apakah Kepercayaan diri mampu memediasi pengaruh *Training* dan Keterampilan terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran mengenai *training*, keterampilan, kepercayaan diri dan kinerja karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang.

2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh *Training* terhadap Kepercayaan diri karyawan pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Keterampilan terhadap Kepercayaan diri karyawan pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang.
4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh *Training* terhadap Kinerja karyawan pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota kupang.
5. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja karyawan pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang.
6. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Kepercayaan diri terhadap Kinerja karyawan pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang.
7. Untuk mengetahui signifikansi Kepercayaan diri mampu memediasi *Training* dan Keterampilan terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang.

D. Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat dari hasil penelitian ini dibedakan atas aspek teoritis dan aspek praktis :

1. Manfaat teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian sejenis yang tertarik melakukan penelitian selanjutnya.

b. Penelitian ini diharapkan mampu menambah dan memperkaya wawasan ilmu pengetahuan dan bermanfaat bagi perkembangan jurusan manajemen, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh *training* dan keterampilan terhadap kinerja karyawan melalui kepercayaan diri sebagai variabel intervening.

2. Manfaat praktis

Secara praktis penelitian ini bagi kampus Universitas Katolik Widya Mandira Kupang adalah sebagai masukan tentang pengaruh *training* dan keterampilan terhadap kinerja karyawan melalui kepercayaan diri sebagai variabel intervening.