

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu aset penting bagi perusahaan, oleh karena itu SDM perlu dikelola dan dibina sebaik mungkin. Peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan. Kinerja karyawan menjadi tolak ukur utama keberhasilan organisasi, tujuan organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan mampu mencapai visi misinya. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan pekerjaan serta tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan mempunyai kriteria keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan oleh perusahaan. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawan dilakukan dengan memperhatikan sikap dan perilaku yang dimiliki karyawan. Kinerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dan sesama karyawan.

Kinerja karyawan yang sangat tinggi tersebut tidak terlepas dari hal yang berkaitan dengan sikap dan perilaku individu karyawan dalam bekerja. Kinerja karyawan dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah. Selain itu juga dapat dikelompokkan melampaui target sesuai target atau di bawah target. Kinerja menurut Lawasi & Triatmanto, (2017) adalah hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas terbaik yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam pertanggungjawaban penyelesaian tugas yang diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja sendiri bukanlah merupakan suatu hal yang mudah, karena pihak manajemen seringkali kesulitan mengidentifikasi apa yang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Hal ini disebabkan kompleksnya penyebab penurunan kinerja karyawan, dikarenakan penyebab penurunan kinerja seorang karyawan dengan karyawan yang lainnya tidak sama (Setyowati, 2017). Kinerja karyawan yang baik dapat diciptakan jika karyawan memiliki *self efficacy* dan *locus of control* pada dirinya sendiri.

Self efficacy atau efikasi diri yaitu salah satu bagian dari aspek pengetahuan mengenai diri yang dapat mempengaruhi aktivitas seseorang dalam kehidupan sehari-hari, penyebabnya adalah efikasi diri yang dapat memberikan pengaruh dalam penentuan aktivitas yang dikerjakan untuk tercapainya suatu tujuan. Kegagalan dalam mencapai suatu target tujuan akan membuat individu berusaha lebih giat lagi untuk meraihnya kembali serta mengatasi rintangan yang membuatnya gagal dan kemudian akan menetapkan target lain yang lebih tinggi lagi. Individu yang mempunyai *self efficacy* rendah ketika menghadapi situasi yang sulit dan tingkat kompleksitas tugas yang tinggi akan cenderung malas berusaha atau lebih menyukai kerja sama. Individu yang mempunyai *self efficacy* rendah menetapkan target yang lebih rendah pula serta keyakinan terhadap keberhasilan akan pencapaian target yang juga rendah sehingga usaha yang dilakukan lemah (Choirunissa *et al*, 2020).

Pencapaian prestasi merupakan pengharapan *efficacy* yang terbesar karena didasarkan pada pengalaman-pengalaman pribadi individu berupa keberhasilan atau kegagalan. *Self efficacy* adalah sebagai judgment individu atas

kemampuan mereka untuk mengorganisasi dan melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja yang ditentukan oleh karena itu, dalam membuka suatu usaha diperlukan keyakinan diri (*self efficacy*) terhadap kemampuannya agar usahanya dapat berhasil. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Yanti (2019) efikasi diri juga dikenal dengan teori kognitif sosial atau penalaran sosial yang merujuk pada keyakinan individu bahwa dirinya mampu menjalankan suatu tugas. Selain *self efficacy* salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja juga *locus of control*.

Locus of control adalah kemampuan seseorang untuk mengontrol kejadian-kejadian atau peristiwa-peristiwa yang terjadi padanya, atau dengan kata lain *locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa-peristiwa yang terjadi. *Locus of control* adalah sifat kepribadian yang menjelaskan persepsi dari mana individu menentukan penyebab peristiwa-peristiwa dalam hidup (Ary *et al*, 2019). *Locus of control* menurut (Jufrizen, 2020) adalah tingkat di mana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Faktor internal adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka, sedangkan faktor eksternal adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan.

Locus of control menurut Kreiter (2003) terdiri dari dua konstruk yaitu internal dan eksternal, di mana apabila seseorang yang meyakini bahwa apa yang terjadi selalu berada dalam kontrolnya dan selalu mengambil peran serta bertanggung jawab dalam setiap pengambilan keputusan termasuk dalam internal *locus of control*, sedangkan seseorang yang meyakini bahwa kejadian dalam

hidupnya berada diluar kontrolnya termasuk dalam *external locus of control*. Spector dalam Falikhatun (2006) menyatakan bahwa berdasarkan teori *locus of control*, seseorang yang merasa tidak nyaman dalam satu lingkungan budaya tertentu akan mengalami ketidakberdayaan dan kekhawatiran. *Locus of control* merupakan keyakinan masing-masing individu karyawan tentang kemampuannya untuk bisa mempengaruhi semua kejadian yang berkaitan dengan dirinya dan pekerjaannya.

Hasil penelitian Ary *et al* (2019), Gede *et al* (2020), Istiono (2020) dengan hasil penelitian *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara Siregar (2020), Hendra (2020) *locus of control* memoderasi kinerja karyawan. sementara penelitian ini menggunakan varabel *self efficacy*, *locus of control* dan kinerja pegawai dengan metode penelitian kuantitatif jenis alat analisis *moderated regression analysis* (MRA).

Penelitian ini dilakukan pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM). Badan yang kita ketahui badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM) yang dulunya BKD mempunyai tugas, menyelenggarakan sebagian kewenangan daerah di bidang manajemen kepegawaian, serta melaksanakan tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Walikota. berdasarkan Peraturan Kepegawaian Daerah salah satu fungsi badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM) perumusan kebijakan teknis dibidang pengadaan dan pemberhentian pegawai, mutasi dan pengembangan pegawai, pendidikan dan pelatihan pegawai, dokumentasi dan informasi kepegawaian.

Pelayanan promosi pegawai adalah proses pelayanan kenaikan pangkat pegawai. Pelayanan kenaikan gaji berkala PNS serta proses *assessment* bagi jabatan serta proses pelantikannya. Proses kenaikan pangkat yang di lakukan setiap tahun terbagi atas dua periode yaitu periode kenaikan pangkat april dan periode kenaikan pangkat oktober. Kedua periode ini di lakukan persiapan pemberkasan tiga bulan sebelum di keluarkannya SK pagkat PNS. Pegawai yang mengalami kenaikan pangkat adalah pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kkerja adalah kepercayaan kemampuan diri (*self efficacy*) pegawai sehigga pegawai meyakini bahwa iya mampu menyelesaikan tugas yang di berikan. Berikut adalah tabel kinerja pelayanan promosi dalam 5 tahun terakhir yang target kinerjanya berada dokumen renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Ternate tahun 2016-2020.

Tabel 1.1. Kinerja pertahun

Jenis Pelayanan	Satuan	Target dan Realisasi Kinerja Tahu ke Tahun									
		2016		2017		2018		2019		2020	
Pegelolaan	CK										
Kenaikan Pangkat	CPNS	1,000	685	1,000	776	1,000	797	1,000	953	1,000	758

Sumber: Renstra BKPSDM Tahun 2021-2026

Berdasarkan tabel di atas terjadi penurunan promosi atau kenaikan pangkat pada tahun 2020. Dimna pada 2016 terdapat 685 CK PNS yang di promosikan dan pada 2017 naik mejadi 776 CK PNS pada 2018 juga terjadi kenaikan sebanyak 797 CK PNS dan mengalami keaika juga di 2019 sebanyak 953 CK PNS mengalami penurunan pada 2020 mejadi 758 CK PNS.

Berdasarkan fenomena di atas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai dengan *Locus Of Control* Sebagai Variabel Moderasi”.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)?
2. Apakah *Locus of Control* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)?
3. Apakah *Locus of Control* dapat Memoderasi *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menjelaskan pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)?
2. Menjelaskan pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)?
3. Menjelaskan pengaruh hubungan *Locus of Control* Memoderasi *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)?

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari Hasil Penelitian yaitu:

1. Manfaat teoritis diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya pada manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat praktis dalam penelitian ini diharap dapat memberikan informasi bagi pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) untuk mengembangkan kinerja khususnya sebagai landasan kebijakan atas pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai dengan dilandasi *Locus of Control* sebagai Variable Moderasi.