

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era kompleksitas organisasi saat ini, manajemen merupakan instrumen utama yang memastikan bahwa setiap langkah operasional perusahaan dapat tercapai dengan baik dan sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Manajemen menjadi fondasi utama dalam pengambilan keputusan, pengelolaan tenaga kerja, serta pengaturan strategi organisasi dalam menghadapi dinamika lingkungan yang terus berubah. Oleh karena itu, manajemen memiliki peran yang sangat penting dalam mewujudkan kesuksesan jangka panjang organisasi di tengah ketidakpastian dan perubahan yang cepat (Terry, 1958; dalam Yusuf *et al.*, 2023).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dalam manajemen organisasi, sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor krusial untuk memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang kompeten dalam mendukung keberhasilan organisasi, serta memastikan bahwa setiap kebijakan dan program yang diterapkan selaras dengan visi dan misi organisasi (Hasibuan, 2011).

Di samping itu, manajemen SDM tidak hanya berfokus pada aktivitas administratif saja, tetapi juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan secara psikologis maupun emosional. Untuk mencapai hal tersebut, sebuah organisasi perlu memahami dan memperhatikan kebutuhan individu setiap karyawan, baik dalam hal pengakuan atas kontribusi mereka maupun pengelolaan harapan dan motivasi kerja. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia perlu merancang kebijakan yang lebih empatik dan inklusif guna meningkatkan kepuasan, loyalitas, dan kinerja karyawan secara optimal dalam mendukung keberhasilan organisasi (Nuriyah *et al.*, 2024).

Kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu, selama periode waktu tertentu yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan tersebut. Dalam pengelolaan SDM, kinerja dapat mencerminkan seberapa efektif karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan standar organisasi. Suatu hasil kerja tidak hanya dilihat dari hasil (*outcome*) yang dicapai saja, tetapi juga melibatkan bagaimana waktu atau cara kerja yang dilakukan dalam mencapai hasil tersebut. Dengan menggabungkan hasil kerja dan periode waktu, penilaian kinerja menjadi lebih komprehensif dan adil. Karyawan dinilai tidak hanya berdasarkan apa yang mereka capai, tetapi juga bagaimana cara mereka mencapai itu semua dalam waktu yang telah ditentukan. Oleh karena itu, setiap individu atau tim yang berhasil menunjukkan kinerja yang baik akan berkontribusi pada tercapainya visi dan misi organisasi yang memperkuat budaya kerja positif dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif (Bernardin, 2007; Adhari, 2020).

Organisasi yang memiliki kebijakan jelas dan adil dalam penilaian kinerja, pengakuan atas prestasi, dan pemberian penghargaan menjadi faktor penting yang dapat mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kualitas kinerja mereka. Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan karyawan juga menjadi hal yang tak kalah penting karena kondisi fisik dan mental yang baik akan memengaruhi produktivitas dan kualitas kinerja. Oleh karena itu, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal saja seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, sistem penghargaan, lingkungan kerja, dan hubungan antarkaryawan, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor internal yang berasal dari karakteristik atau sikap dan perilaku karyawan itu sendiri, seperti motivasi, kompetensi atau keterampilan, kesehatan fisik dan mental, hingga faktor psikologis seperti *self-efficacy*, *self-esteem*, dan *locus of control* (Silaen *et al.*, 2021).

Self-efficacy adalah keyakinan seseorang bahwa dirinya dapat menjalankan suatu tugas pada tingkat tertentu yang memengaruhi tingkat pencapaian tugasnya. Ketika individu memiliki *self-efficacy* yang tinggi, ia akan yakin terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, mampu menghadapi tekanan kerja, dan berkomitmen tinggi dalam mencapai tujuan. Sebaliknya, ketika individu memiliki *self-efficacy* yang rendah, ia cenderung merasa tidak yakin terhadap kemampuan dirinya, sulit menghadapi tantangan, dan kurang berkomitmen dalam mencapai tujuan. *Self-efficacy* dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan, baik dengan meningkatkan kinerja ketika *self-efficacy* mendukung penyelesaian tugas, maupun menurunkan kinerja ketika *self-efficacy* menghambat pencapaian tujuan (Bandura, 1997).

Namun, perlu digarisbawahi bahwa *self-efficacy* yang terlalu tinggi juga dapat menimbulkan kontraproduktif. Ketika seseorang terlalu percaya diri terhadap kemampuannya tanpa didukung kapasitas yang memadai dapat meremehkan risiko, mengabaikan masukan atau evaluasi, hingga mengambil keputusan tanpa pertimbangan yang matang. Oleh karena itu, pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan sangat bergantung pada sejauh mana keyakinan tersebut bersifat realistis dan proporsional terhadap kemampuan aktual individu (Bandura, 1997).

Berbagai penelitian mengenai *self-efficacy* menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Husain dan Santoso (2023), Permady (2023), Hersita (2021), dan Silvi (2019) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian dari Bachrach *et al.* (2023), Beck dan Schmidt (2018), dan Vancouver *et al.* (2002) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian dari Mimasri *et al.* (2023) dan Sa'bani (2021) menunjukkan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Serta hasil penelitian dari Purba (2018) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa temuan-temuan penelitian terkait *self-efficacy* masih menunjukkan hasil yang belum konsisten dan masih relevan untuk diteliti lebih lanjut.

Self-esteem adalah perasaan atau penilaian individu terhadap dirinya sendiri yang dipengaruhi oleh pencapaian yang telah diraih (*successes*) dengan harapan atau tujuan yang dimilikinya (*pretensions*). Ketika individu memiliki *self-esteem* yang tinggi, ia akan merasa percaya diri, termotivasi dalam bekerja, dan mampu

membangun hubungan sosial yang positif di lingkungan kerja. Sebaliknya, ketika individu memiliki *self-esteem* yang rendah, ia cenderung merasa rendah diri, sulit beradaptasi, dan menarik diri dari interaksi sosial. *Self-esteem* dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan, baik dengan meningkatkan kinerja ketika harga diri mendukung keyakinan dan motivasi, maupun menurunkan kinerja ketika rasa rendah diri menghambat partisipasi dan efektivitas kerja (James, 1890).

Namun, perlu digarisbawahi bahwa *self-esteem* yang terlalu tinggi juga dapat mengarah pada rasa keangkuhan yang tidak realistis. Ketika seseorang memiliki pandangan yang terlalu tinggi terhadap dirinya sendiri tanpa didukung pencapaian nyata, ia akan cenderung bersikap angkuh, merasa dirinya lebih penting dari kenyataan, dan kehilangan kemampuan menerima evaluasi diri. Oleh karena itu, pengaruh *self-esteem* terhadap kinerja karyawan bersifat dinamis dan relatif karena bergantung pada pengalaman subjektif dan persepsi individu terhadap dirinya sendiri (James, 1890).

Berbagai penelitian mengenai *self-esteem* menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Husain dan Santoso (2023), Permady (2023), Hersita (2021), dan Silvi (2019) menunjukkan bahwa *self-esteem* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian dari Purba (2018) menunjukkan bahwa *self-esteem* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa temuan-temuan penelitian terkait *self-esteem* masih menunjukkan hasil yang belum konsisten dan masih relevan untuk diteliti lebih lanjut.

Locus of control adalah keyakinan individu mengenai hasil dari suatu tindakan bergantung pada usaha dan kemampuan mereka sendiri (*internal*) atau bergantung pada tindakan dan pengaruh lain di luar kendali diri mereka (*external*). Ketika individu memiliki *internal locus of control*, ia meyakini bahwa hasil ditentukan oleh kemampuan, usaha, atau tindakan pribadi. Sebaliknya, ketika individu memiliki *external locus of control*, ia meyakini bahwa hasil dikendalikan oleh nasib, takdir, keberuntungan, atau otoritas eksternal yang lebih berkuasa. *Locus of control* dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan, baik dengan meningkatkan kinerja ketika individu merasa hasil kerjanya bergantung pada usaha dan kemampuannya sendiri, maupun menurunkan kinerja ketika individu merasa apa yang dilakukannya tidak memengaruhi hasil karena bergantung pada faktor eksternal (Rotter, 1966; dalam Schultz & Schultz, 2008).

Locus of control bukan sesuatu yang sepenuhnya tetap atau permanen dalam kehidupan seorang individu. Seiring dengan pengalaman hidup dan pembelajaran, seseorang bisa mengubah pandangannya tentang kontrol yang ia dimiliki terhadap peristiwa dalam hidupnya. Maka dalam situasi tertentu, seseorang bisa lebih internal maupun eksternal karena perubahan bisa terjadi melalui refleksi diri, pengalaman, pelatihan, dan bimbingan yang membentuk cara pandang seseorang terhadap tantangan yang dihadapinya (Schultz & Schultz, 2008).

Penelitian terdahulu mengenai *locus of control* yang dilakukan oleh Mimiasri *et al.* (2023), Hersita (2021), dan Silvi (2019) selalu menunjukkan hasil yang konsisten bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Konsistensi temuan tersebut mengindikasikan adanya hubungan yang

kuat antara persepsi kontrol individu dengan pencapaian kerja. Meskipun demikian, *locus of control* ini tetap relevan untuk diteliti lebih lanjut.

Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Jawa Barat merupakan instansi pemerintah daerah yang bertanggung jawab dalam pengelolaan, pemanfaatan, serta pengawasan energi dan sumber daya mineral di wilayah Jawa Barat. Dinas ESDM Prov. Jawa Barat berperan penting dalam mengatur sektor energi dan mineral agar berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku, mendukung pembangunan berkelanjutan, serta memastikan ketersediaan energi yang terjangkau dan berwawasan lingkungan bagi masyarakat. Dalam tugasnya, Dinas ESDM Prov. Jawa Barat memiliki tanggung jawab untuk mengatur kebijakan, pengawasan, serta pelayanan kepada masyarakat dan sektor industri terkait energi dan sumber daya mineral. Dinas ESDM Prov. Jawa Barat juga berpartisipasi aktif dalam memberikan edukasi kepada masyarakat mengenai pentingnya pengelolaan energi yang efisien dan berkelanjutan, serta melaksanakan program sosial dan kebijakan yang mendukung pemanfaatan energi yang ramah lingkungan.

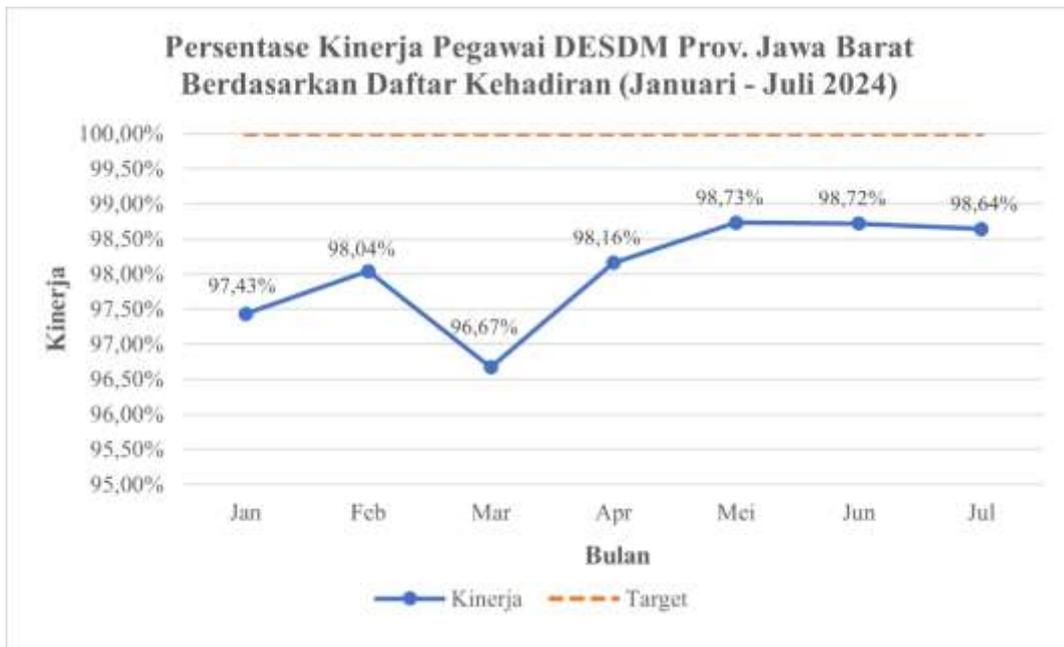
Pegawai Dinas ESDM Prov. Jawa Barat memiliki berbagai macam latar belakang pendidikan, keterampilan, dan pengalaman kerja. Sebagai instansi pemerintah daerah yang berperan penting dalam mengelola dan mengawasi sektor energi dan sumber daya mineral, Dinas ESDM Prov. Jawa Barat perlu memiliki tenaga kerja yang kompeten dan berintegritas tinggi agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif. Keberhasilan pengelolaan sektor energi dan sumber daya mineral sangat bergantung pada kinerja pegawai yang tidak hanya menguasai keterampilan teknis saja, tetapi juga memiliki aspek psikologis yang

baik yang dapat memengaruhi komitmen dan efektivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya. *Self-efficacy*, *self-esteem*, dan *locus of control* merupakan faktor-faktor psikologis organisasi yang memiliki peran penting dalam memengaruhi karyawan untuk dapat beradaptasi dengan peraturan yang ada, meningkatkan motivasi dan tanggung jawab, serta mempertahankan komitmen dalam menghadapi tantangan. Faktor-faktor ini dapat berkontribusi pada terciptanya lingkungan organisasi yang mendukung keberhasilan program kerja dan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dalam ruang lingkup Dinas ESDM Prov. Jawa Barat, kinerja pegawai dapat dinilai melalui dua pendekatan, yaitu berdasarkan daftar kehadiran dan berdasarkan aplikasi Tunjangan Remunerasi Kinerja (TRK). Penilaian kinerja berdasarkan daftar kehadiran adalah salah satu parameter dasar untuk mengevaluasi kedisiplinan dan komitmen pegawai terhadap pekerjaan. Metode penilaian kinerja ini bertujuan untuk memastikan bahwa pegawai hadir secara konsisten dan disiplin terhadap pencapaian target kerja. Penilaian kinerja berdasarkan aplikasi Tunjangan Remunerasi Kinerja (TRK) adalah sistem evaluasi komprehensif yang mengukur dan menilai kinerja pegawai negeri sipil (PNS/ASN) berdasarkan kualitas, kuantitas, dan efektivitas hasil kerja yang dicapai dalam menjalankan tugasnya.

Aplikasi tersebut mengintegrasikan indikator kinerja berdasarkan hasil kerja dan efektivitas penyelesaian tugas, pengembangan kompetensi, dan kontribusi pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam sistem ini, kinerja dihitung berdasarkan skor yang diperoleh dari kriteria tertentu yang dapat berpengaruh terhadap besaran tunjangan remunerasi pegawai. Pegawai yang memiliki kinerja

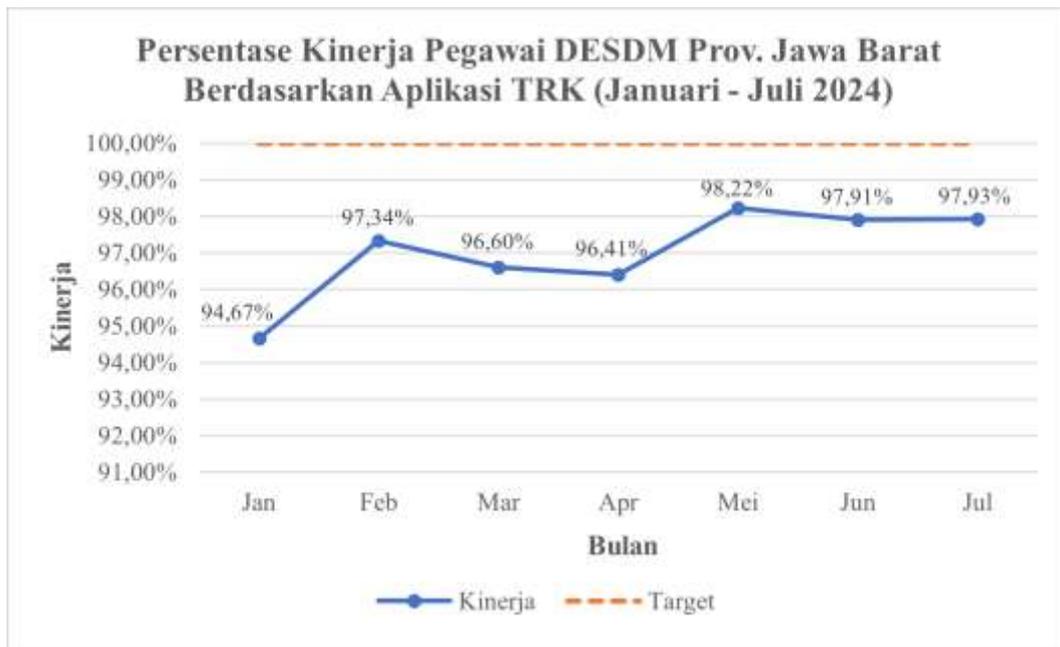
tinggi akan mendapatkan tunjangan tambahan sebagai penghargaan atas kontribusi dan prestasinya, sementara pegawai yang memiliki kinerja rendah akan menerima nilai lebih rendah yang dapat memengaruhi besaran tunjangan yang diterima.



Gambar 1.1
 Persentase Kinerja Pegawai DESDM Prov. Jawa Barat
 Berdasarkan Daftar Kehadiran (Januari – Juli 2024)

Sumber: Dinas ESDM Prov. Jawa Barat (Data diolah peneliti, 2025)

Dari gambar 1.1, diketahui bahwa persentase kinerja pegawai memiliki pola yang bervariasi dari bulan ke bulannya dengan rentang nilai mulai dari 97,43% hingga 98,64%. Pada bulan Januari, persentase kinerja memiliki nilai 97,43%, lalu meningkat di bulan Februari menjadi 98,04%. Namun, terjadi penurunan yang cukup signifikan pada bulan Maret sebesar 96,67%. Setelah itu, kinerja pegawai kembali meningkat di bulan April sebesar 98,16% dan mencapai nilai tertinggi di bulan Mei sebesar 98,73%. Sedangkan bulan Juni, persentase kinerja tetap tinggi yaitu sebesar 98,72% dan sedikit menurun kembali di bulan Juli menjadi 98,64%.



Gambar 1.2
Persentase Kinerja Pegawai DESDM Prov. Jawa Barat
Berdasarkan Aplikasi TRK (Januari – Juli 2024)

Sumber: Dinas ESDM Prov. Jawa Barat (Data diolah peneliti, 2025)

Dari gambar 1.2, diketahui bahwa persentase kinerja pegawai berdasarkan aplikasi TRK juga memiliki pola yang bervariasi dari bulan ke bulannya dengan rentang nilai mulai dari 94,67% hingga 97,93%. Pada bulan Januari, persentase kinerja pegawai tercatat menjadi titik terendah sebesar 94,67%, kemudian mengalami peningkatan yang cukup tajam pada bulan Februari menjadi 97,34%. Namun, terjadi penurunan kembali di bulan Maret menjadi 96,60% dan April 96,41%, sebelum pada akhirnya meningkat cukup signifikan dan mencatat sebagai nilai tertinggi pada bulan Mei sebesar 98,22%. Sedangkan pada bulan Juni, persentase kinerja sedikit menurun menjadi 97,91% dan Juli 97,93%.

Berdasarkan kedua data kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di Dinas ESDM Prov. Jawa Barat belum mencapai target maksimal 100% dan sama-sama menunjukkan tingkat fluktuasi. Hal ini diindikasikan karena adanya ketidakkonsistenan kinerja pegawai dalam pencapaian hasil kerja. Fluktuasi yang terjadi dapat dikaitkan sebagai pengaruh ketidakstabilan faktor-faktor psikologis yang dialami pegawai, seperti *self-efficacy*, *self-esteem*, dan *locus of control*. Oleh karena itu, fenomena ini menjadi dasar penelitian lebih lanjut untuk menganalisis bagaimana ketiga faktor psikologis tersebut berperan terhadap kinerja pegawai.

Di samping itu, peneliti juga melakukan survei prapenelitian yang disebarkan kepada 10 responden secara acak ke pegawai Dinas ESDM Prov. Jawa Barat untuk memperoleh gambaran awal mengenai variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan hasil tersebut, pegawai Dinas ESDM Prov. Jawa Barat menunjukkan tingkat *self-efficacy* yang tinggi. Hal ini mencerminkan kepercayaan yang tinggi terhadap kemampuan diri mereka dalam menghadapi tantangan dan menyelesaikan pekerjaan yang dapat meningkatkan produktivitas dan pencapaian hasil kerja. Pegawai Dinas ESDM Prov. Jawa Barat juga menunjukkan tingkat *self-esteem* yang tinggi. Hal ini mencerminkan bahwa penilaian positif terhadap diri sendiri dapat meningkatkan rasa percaya diri mereka dalam menghadapi tantangan dan menyelesaikan tugas. Sedangkan untuk *locus of control*, pegawai Dinas ESDM Prov. Jawa Barat cenderung menunjukkan hasil yang lebih beragam.

Sebagian besar pegawai menganggap bahwa lingkungan kerja yang terikat oleh regulasi pemerintah membuat pencapaian atau kegagalan mereka lebih dipengaruhi faktor eksternal, seperti kebijakan perusahaan atau keadaan yang tidak terduga,

dibandingkan dengan faktor internal seperti usaha atau keputusan pribadi. Namun, sebagian besar responden tetap merasa bahwa mereka juga memiliki kendali dalam mengubah situasi dan meningkatkan kinerja, sekalipun menghadapi tantangan yang ada. Perbedaan ini mengindikasikan bahwa meskipun ada kesadaran akan faktor eksternal, pegawai tetap memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri mereka untuk mengelola tantangan secara efektif dan mandiri.

Komitmen seluruh pegawai menunjukkan bahwa mereka selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja dan mencapai hasil kerja yang lebih baik. Sikap ini mengindikasikan bahwa adanya motivasi intrinsik yang kuat untuk terus berkembang dan memberikan kontribusi yang signifikan dalam pencapaian tujuan instansi. Meskipun sebagian responden merasa kurang yakin atas hal tersebut, ini mencerminkan adanya persepsi bahwa kontribusi individu masih belum sepenuhnya dihargai atau terlihat dalam pencapaian tujuan instansi secara optimal.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh *self-efficacy*, *self-esteem*, dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan merupakan topik yang relevan untuk diteliti lebih lanjut agar dapat mengetahui bagaimana ketiga faktor psikologis tersebut memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat. Oleh karena itu, judul yang diangkat dalam penelitian skripsi ini adalah **“PENGARUH SELF-EFFICACY, SELF-ESTEEM, DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI PADA PEGAWAI DINAS ESDM PROV. JAWA BARAT”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, identifikasi masalah dapat diuraikan sebagai berikut ini:

1. Kinerja pegawai Dinas ESDM Prov. Jawa Barat belum mencapai target maksimal 100% selama periode pengamatan, baik berdasarkan daftar kehadiran maupun aplikasi TRK;
2. Penurunan kinerja Dinas ESDM pada bulan Maret berdasarkan daftar hadir dan bulan Januari berdasarkan aplikasi TRK mengindikasikan adanya faktor-faktor psikologis yang memengaruhi kinerja pegawai pada periode tersebut;
3. Kinerja pegawai Dinas ESDM Prov. Jawa Barat mengalami fluktuasi dari bulan ke bulan yang mengindikasikan adanya ketidakkonsistenan dalam pencapaian hasil kerja, baik berdasarkan daftar kehadiran maupun aplikasi TRK;
4. Kinerja pegawai yang fluktuasi diduga dipengaruhi oleh ketidakstabilan *self-efficacy* yang dimiliki pegawai Dinas ESDM Prov. Jawa Barat;
5. Kinerja pegawai yang fluktuasi diduga dipengaruhi oleh ketidakstabilan *self-esteem* yang dimiliki pegawai Dinas ESDM Prov. Jawa Barat; dan
6. Kinerja pegawai yang fluktuasi diduga dipengaruhi oleh ketidakstabilan *locus of control* yang dimiliki pegawai Dinas ESDM Prov. Jawa Barat.

C. Batasan Masalah

Untuk menghindari perluasan pembahasan dan menjaga fokus penelitian, batasan masalah dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Penelitian ini membatasi analisis pada pengaruh *self-efficacy*, *self-esteem*, dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan, tanpa membahas faktor pengaruh lain di luar variabel-variabel tersebut;
2. Penelitian ini hanya dilakukan di kantor Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat;
3. Penelitian ini hanya dilakukan pada pertengahan bulan April – Mei 2025 yang mencakup proses penyebaran kuesioner dan pengumpulan data;
4. Penelitian ini hanya melibatkan 40 responden sebagai sampel penelitian dari total populasi sebanyak 99 pegawai (baik ASN maupun NON-ASN); dan
5. Penelitian ini hanya menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data, tanpa melibatkan observasi maupun wawancara.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *self-efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas ESDM Prov. Jawa Barat?
2. Apakah *self-esteem* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas ESDM Prov. Jawa Barat?
3. Apakah *locus of control* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas ESDM Prov. Jawa Barat?
4. Apakah *self-efficacy*, *self-esteem*, dan *locus of control* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas ESDM Prov. Jawa Barat?

5. Seberapa besar pengaruh *self-efficacy*, *self-esteem*, dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada Dinas ESDM Prov. Jawa Barat?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

1. Untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada Dinas ESDM Prov. Jawa Barat;
2. Untuk mengetahui pengaruh *self-esteem* terhadap kinerja karyawan pada Dinas ESDM Prov. Jawa Barat;
3. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada Dinas ESDM Prov. Jawa Barat; dan
4. Untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy*, *self-esteem*, dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan secara simultan pada Dinas ESDM Prov. Jawa Barat.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis yang dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai kontribusi pengembangan literatur mengenai pengaruh faktor psikologis seperti *self-efficacy*, *self-esteem*, dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan;
- b. Sebagai dasar penelitian selanjutnya untuk mengeksplorasi dinamika psikologis karyawan di berbagai jenis perusahaan atau organisasi; dan

- c. Untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman di kalangan akademisi dan praktisi tentang pentingnya faktor psikologis dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap kinerja.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis terbagi menjadi 2, yaitu:

a. Bagi Instansi

- 1) Memanfaatkan informasi untuk merancang kebijakan dan program pengembangan karyawan yang berfokus pada aspek psikologis, seperti peningkatan *self-efficacy*, *self-esteem*, dan pengelolaan *locus of control*;
- 2) Membangun budaya organisasi yang lebih positif dalam mendukung kolaborasi, inovasi, dan komunikasi yang baik antarkaryawan dan antarbidang; dan
- 3) Meningkatkan produktivitas dan efektivitas program kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Bagi Peneliti

- 1) Mengembangkan pengetahuan dan pemahaman dalam bidang sumber daya manusia, khususnya dalam memahami psikologi organisasi mengenai pengaruh *self-efficacy*, *self-esteem*, *locus of control* terhadap kinerja karyawan di lingkungan organisasi;
- 2) Meningkatkan kesadaran pentingnya faktor psikologis pada kinerja karyawan mengenai pengaruh *self-efficacy*, *self-esteem*, dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan; dan

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memudahkan pemahaman isi penelitian, skripsi ini disusun secara sistematis yang mengacu pada pedoman buku “Panduan Tugas Akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Gunung Djati Bandung (Edisi Revisi 2025)”. Adapun sistematika penulisan skripsi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Bagian awal sistematika penulisan skripsi berisi halaman-halaman pendahuluan yang mendukung struktur keseluruhan skripsi dan memberikan informasi administratif serta pengantar bagi pembaca. Bagian ini terdiri dari: halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan dosen pembimbing, halaman pernyataan bebas plagiarisme, halaman pengesahan dosen penguji, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran, dan abstrak.

2. Bagian Utama

Bagian utama sistematika penulisan skripsi berisi tentang keseluruhan pembahasan yang mendalam terkait topik penelitian. Setiap bab disusun secara sistematis untuk menjawab rumusan masalah dan untuk mencapai tujuan penelitian. Bagian ini terdiri dari:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab i, pokok pembahasan terdiri dari: latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, jadwal penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ii, pokok pembahasan terdiri dari: konsep dan teori, kajian penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab iii, pokok pembahasan terdiri dari: metode dan pendekatan, waktu dan wilayah penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab iv, pokok pembahasan terdiri dari: gambaran umum wilayah penelitian, analisis deskriptif statistik, pengujian dan hasil analisis, serta pembahasan.

BAB V PENUTUP

Pada bab v, pokok pembahasan terdiri dari: kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran.

3. Bagian Akhir

Bagian akhir sistematika penulisan skripsi terdiri dari daftar pustaka yang memuat seluruh referensi, serta lampiran yang memuat dokumen-dokumen pendukung penelitian.