

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya dinamika penurunan capaian *Key Performance Indicator* (KPI) PT Pindad pada periode 2021–2023, khususnya pada tahun 2023, yang mengindikasikan adanya urgensi untuk mengevaluasi faktor-faktor psikologis dan perilaku kerja pegawai. Berdasarkan fenomena tersebut, identifikasi masalah diarahkan pada pentingnya peran keyakinan diri serta dampak dari intensnya rotasi kepemimpinan yang berpotensi menimbulkan ketidakjelasan peran di lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini dirumuskan dan bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis seberapa besar pengaruh *Self Efficacy* dan *Role Ambiguity* terhadap kinerja pegawai, sekaligus menguji peran *Role Ambiguity* dalam memoderasi hubungan antara kedua variabel tersebut pada pegawai PT Pindad.

Secara teoritis, penelitian ini dibangun di atas *Transactional Model of Stress and Coping* yang menjelaskan bagaimana respon kognitif dan strategi koping individu berinteraksi dengan hambatan lingkungan kerja. Landasan konseptual tersebut diintegrasikan ke dalam ranah Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mengulas keterkaitan antara variabel *Self Efficacy* melalui dimensi *Magnitude*, *Strength*, dan *Generality*, variabel *Role Ambiguity* melalui dimensi ketidakjelasan metode, penjadwalan, serta kriteria performa, dan variabel Kinerja Pegawai. Berdasarkan sintesis literatur dan telaah kajian terdahulu, disusunlah kerangka berpikir yang menghasilkan tiga hipotesis utama, yaitu adanya pengaruh positif signifikan dari *Self Efficacy*, pengaruh negatif signifikan dari *Role Ambiguity*, serta fungsi *Role Ambiguity* sebagai variabel pemoderasi terhadap kinerja pegawai.

Metodologi yang diterapkan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Dari total populasi sebanyak 2.536 karyawan PT Pindad, teknik *Purposive Sampling* dengan rumus Hair digunakan untuk menetapkan sampel sebanyak 140 responden dengan kriteria masa kerja minimal sejak tahun 2022 guna memastikan objektivitas data terkait fenomena penurunan KPI. Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner terstruktur berskala Likert yang mengukur 28 indikator operasional.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji instrumen (validitas konstruk dan reliabilitas *Cronbach's Alpha*), uji asumsi klasik (normalitas dan heteroskedastisitas), serta uji hipotesis menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) dan Koefisien Determinasi (R^2) dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS versi 20.

Hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah karyawan laki-laki (97 orang), berbasis di Kantor Pusat Bandung (102 orang), berada pada rentang usia produktif matang 41–50 tahun, dan memiliki masa bakti di atas 4 tahun. Seluruh butir instrumen dinyatakan valid dan reliabel, serta model regresi telah memenuhi asumsi klasik sebaran normal dan homoskedastisitas. Melalui pengujian statistik MRA, ditemukan bahwa *Self Efficacy* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan *Role Ambiguity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, efek interaksi dalam MRA membuktikan bahwa *Role Ambiguity* secara empiris mampu memoderasi (yang memperkuat) hubungan antara *Self Efficacy* dan kinerja pegawai PT Pindad, meskipun tingkat kekuatan interaksi yang dihasilkan relatif kecil.

Sebagai bagian akhir, kesimpulan penelitian menegaskan bahwa penguatan aspek psikologis internal berupa keyakinan diri pegawai dan pengelolaan kejelasan peran secara organisasional merupakan determinan krusial dalam mempertahankan stabilitas performa kerja di PT Pindad. Keterbatasan dalam penelitian ini terletak pada ruang lingkup objek yang spesifik pada satu instansi serta batasan variabel yang diuji. Berdasarkan temuan tersebut, rekomendasi praktis ditujukan kepada manajemen PT Pindad untuk menekan ambiguitas kerja melalui transparansi kriteria penilaian dan konsistensi instruksi di tengah dinamika rotasi pimpinan, sementara bagi studi lanjutan disarankan untuk mengeksplorasi variabel eksternal lain seperti gaya kepemimpinan atau budaya organisasi.

Kata kunci: *Self Efficacy*, *Role Ambiguity*, Kinerja Pegawai, Moderasi, PT Pindad.