

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi sangat tergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalam organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik maka suatu organisasi tersebut tidak mungkin akan berjalan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia yang baik merupakan suatu elemen kunci suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditentukan.

Organisasi pasti membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang mampu memberikan kontribusi yang signifikan bagi kemajuan organisasi dan mampu mencapai tujuan organisasi, seperti sumberdaya manusia (SDM) merupakan sumber penting keunggulan kompetitif yang merupakan bagian penting dari strategi dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja organisasi. Karena karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan dalam suatu pekerjaan dan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasanya walau balas jasa itu sangat penting (nigrum, 2014).

Salah satu hal yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pengurus. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan semua kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah terlebih dahulu dan telah disepakati bersama menurut (Basri, 2005). Apabila kinerja para pengurus optimal maka akan memberikan dampak yang positif bagi organisasi dan apabila kinerjanya kurang optimal, maka akan sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan, visi dan misi (Astuty, 2016).

Meskipun memiliki persamaan visi/ misi dan tujuan yang sama, namun setiap individu yang ada di dalam organisasi memiliki perbedaan latar belakang, budaya, ide dan kreatifitas menurut (Tjahjono Heru Kurnianto, 2006). Individu harus di tempatkan pada tempat yang tepat agar menjadikan kinerja yang baik.

Sebagai sumberdaya utama organisasi, perhatian penuh terhadap sumber daya manusia harus diberikan terutama dalam menempatkan SDM itu dalam posisi kerja yang tepat. Selain itu perlu diperhatikan pula bahwasannya penempatan pegawai yang tepat tidak selalu menyebabkan keberhasilan. Penempatan pegawai yang baik dapat memotivasi pegawai lainnya dalam melaksanakan tugasnya dan tanggung jawab yang diberi kepada pegawai tersebut. Selaras dengan yang dikemukakan (S.P Siagian, 2009), bahwa penempatan yang tepat bisa menjadi salah satu factor timbulnya motivasi dalam mencapai kinerja yang baik.

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang berkompenten yang dibutuhkan organisasi. Penempatan harus berdasarkan pada deskripsi dan spesifikasi pekerjaan yang ditentukan oleh organisasi. Selain itu penempatan harus berpedoman kepada "*the right man on the right place*" yang artinya "penempatan orang tepat pada tempat yang tepat untuk jabatan yang tepat". Apabila kita berpedoman terhadap prinsip tersebut maka kinerja yang di hasilkan akan sesuai dengan apa yang diharakan oleh organisasi. Kesalahan dalam penempatan kerja akan menyebabkan timbulnya suatu konflik pada diri pegawai yang berkaitan dengan pekerjaan, akan menurunnya semangat dan motivasi pegawai, dan pada akhirnya menurunnya produktivitas kerja dan kinerja.

Dalam pengelolaan manajemen perusahaan, manajemen harus memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi. Pengurus harus tepat bahwa keputusan yang telah diambil dengan keyakinan akan tugas dan tanggung jawab mereka. Efikasi diri adalah keyakinan pada kemampuan individu untuk melakukan tugas-tugas (Robert Kreitner & Angelo Kinicki, 2005). Semua yang menikmati tingkat kepercayaan diri yang tinggi. Dengan orang ini yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan tetap menjalankan, menyelesaikan tugas-tugasnya dan menerima tanggung jawab tanpa membatasi diri meskipun mengalami konflik dalam pekerjaannya, tetapi seseorang yang

memiliki self efficacy yang rendah akan mengalami kegagalan karna adanya perselisihan antara harapan yang berkaitan dengan sesuatu peran yang ada.

Adanya penempatan kerja yang tidak sesuai yang terjadi pada suatu organisasi dapat menyebabkan terjadinya penurunan pada produktivitas pekerjaan. Namun, semua yang terjadi dalam suatu organisasi dapat meminimalkan dengan adanya efikasi diri yang dimiliki anggota organisasi. Dengan adanya efikasi diri seperti ini, seseorang yang bingung kemana harus melangkah untuk mengambil keputusan atau mengambil tindakan yang benar, dan ia akan tetap mengambil keputusan atau tindakan atas kemauannya sendiri.

Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (FPIPS) adalah salah satu fakultas yang berada di Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) yang bergerak dalam bidang pendidikan. Salah satu tujuan FPIPS yaitu melakukan perbaikan terus menerus terhadap proses, pelayanan dan efektivitas penerapan sistem manajemen mutu, baik proses pelayanan untuk mahasiswa, dosen, maupun semua civitas akademika yang ada di lingkungan FPIPS. Dengan adanya tujuan tersebut maka diperlukan SDM yang bisa melakukan tugas pokok dan fungsi (tupoksi). SDM yang ada di FPIPS UPI adalah tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan merupakan pegawai/staff administrasi yang mengerjakan urusan administrasi yang ada di lingkungan FPIPS UPI. Tenaga kependidikan di FPIPS UPI terdiri dari tiga status kepegawaian yaitu pegawai negeri sipil, pegawai tetap, dan pegawai tidak tetap.

Tercapainya suatu tujuan organisasi dapat dipengaruhi oleh penempatan kerja pegawai dan efikasi diri yang tinggi yang ada di dalam organisasi tersebut. Dalam penempatan pegawai harus memperhatikan beberapa aspek diantaranya latar belakang pendidikan, pengetahuan, keterampilan, tuntutan pekerjaan, minat, serta budaya pegawai. Namun pada kenyataannya di FPIPS UPI ditemukan adanya penempatan yang tidak sesuai dengan ketentuan tersebut. Hal ini terlihat dari fenomena yang muncul yaitu:

1. Penempatan pegawai di FPIPS UPI kurang mengacu kepada latar belakang pendidikan yang seharusnya yang ada pada peraturan yang ada pada

menteri perdayagunaan aparatur Negara dan reformasi birokrasi RI nomor 25 tahun 2016 tentang nomenklatur jabatan pelaksana bagi pegawai negeri sipil di lingkungan instansi pemerintahan, dan yang terdapat pada tabel 1.1 dibawah ini :

**Tabel 1.1**  
**Jenjang Pendidikan Pegawai Fpips Upi**

No	Posisi/Jabatan	Jumlah Pegawai	Pendidikan Seharusnya	Pendidikan yang Ada Saat Ini
1	Sub Bag Keuangan dan SDM	8	D-3 Akuntansi, Manajemen Ekonomi, Pembangunan, administrasi, Manajemen, Ilmu pemerintahan, Teknik Informasi.	2 orang S-1: 1. S-1 Ekonomi 2. S-1 MSDM 3 Orang D3: 1. D-3 Perkantoran 2. D-3 Editing 3. D-3 Akuntansi 2 Orang SMA 1 Orang Paket C
2	Sub Bag Umum dan Perlengkapan	14	D-3 Manajemen, Administrasi, Ilmu Pemerintahan, Teknik Informatika, Manjemen Teknik Informatika	5 Orang S-1 : 1. S-1 MSDM 2. S-1 Bahasa Jepang 3. S-1 Pendidikan Geografi 4. S-1 Agronomi 5. S-1 Fisika 4 Orang SMA 2 Orang Paket C 2 Orang SD
3	Sub Bagian Akademik dan Kemahasiswaan	22	D-3 Manajemen, Administrasi Negara, Psikologi,	10 Orang S-1 : 1. S-1 Pendidikan Guru SD 2. S-1 Ilmu

			social dan Politik, Teknik Informatika, Manajemen Teknik Informatika	Hukum 3. S-1 Teknik Mesin 4. S-1 Pariwisata 5. S-1 Teknik Informatika 6. S-1 Teknik Informatika 7. S-1 Pendidikan Biologi 8. S-1 Pendidikan Sosiologi 9. S-1 Administrasi Pendidikan 10. S-1 Agama 1 Orang D3 : 1. D-3 Komputer 2. D-3 Teknik 3. D-3 Administrasi keuangan 9 Orang SMA
--	--	--	--	---

*Sumber: Sub Bag SDM FPIPS UPI*

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa penempatan pegawai di Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Universitas Pendidikan Indonesia belum sesuai. Hal ini dapat di lihat pada Sub Bag Keuangan dan SDM dari 8 orang Pegawai terdapat 5 orang yang tidak sesuai dengan persyaratan pendidikan yang seharusnya dimiliki. Kemudian pada Sub Bagian Umum dan Perlengkapan dari 14 Orang pegawai ada 9 orang yang penempatannya tidak sesuai. Selanjutnya pada Sub Bagian Akademik dan

kemahasiswaan dari 22 orang pegawai ada 12 orang yang penempatannya tidak sesuai dengan persyaratan pendidikan yang harus dimiliki.

3. Penempatan pegawai tidak sesuai antara bidang keahlian dengan bidang pekerjaan. Contohnya pegawai yang ahli dalam bagaian teknisi tidak ditempatkan di bagian teknisi, maka keahlian yang dimiliki pegawai tidak optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari pegawai yang mempunyai keahlian dan pendidikan terakhir tetapi ditempatkan di sub bagian akademik yang tugasnya adalah melayani mahasiswa.
4. Pelaksanaan rotasi/mutasi tidak sesuai, misalnya pegawai di Sub Bagian Akademik yang bekerja menajdi staff departemen di rotasikan kebagian yang sama tetapi hanya beda departemen saja. Hal ini dapat menyebabkan pegawai tidak berkembang. Seperti yang terlihat pada tabel 1.2 berikut ini.

**Tabel 1.2**  
**Data Rotasi Pegawai Fpips Upi**

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Posisi Sebelum Rotasi	Masa Kerja Sebelum Rotasi	Posisi Sesudah Rotasi
1	2015	7 Orang	Staff Akademik	1. 2 tahun	Staff Akademik
			1. Staff Jurusan SPIG	2. 8 Tahun	1. Staff Jurusan MRL
			2. Staff Jurusan Geografi	3. 2 Tahun	2. Staff Jurusan Sosiologi
			3. Staff Jurusan Sejarah	4. 10 Tahun	3. Staff Ruang Baca
			4. Staff Jurusan MIK	5. 7 Tahun	4. Staff Jurusan Ikom
			5. Staff Jurusan Pend. IPS	6. 2 Tahun	5. Staff Jurusan MIK

			6. Staff Jurusan IPAI 7. Staff Jurusan Ikom	7. 4 Tahun	6. Staff Jurusan Sejarah 7. Staff Jurusan Pend. IPS
		1 orang	Staff akademik	5 Tahun	Staff Keuagandan SDM
2	2017	2 Orang	Staff Akademik 1. Staff Jurusan MIK 2. Staff Jurusan MRL	1. 3 Tahun 2. 2 Tahun	Staff Akademik 1. Staff Jurusan Sejarah 2. Staff Jurusan IPAI
		1 Orang	Staff Akademik	2 Tahun	Staff Keuangan dan SDM

*Sumber: Diolah dari Sub Bagian SDM FPIP UPI*

Tabel 1.2 menggambarkan bahwa rotasi yang ada di FPIPS UPI belum sesuai. Pada tahun 2015, 7 orang pegawai yang di rotasikan tetap pada bagian yang sama yaitu di Sub Bagian Akademik, dan hanya 1 Orang Pegawai yang dirotasikan ke Sub Bagian yang berbeda yaitu Sub Bagian Keuangan dan SDM.

Fenomena tersebut diduga akan mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Hal ini terlihat dari fenomena permasalahannya. Dalam menyelesaikan laporan pertanggungjawaban keuangan bulanan diselesaikan tidak tepat waktu. Hal tersebut dapat dilihat dari laporan monitoring dan evaluasi Rencana Kegiatan dan Anggaran Tahununan (RKAT) FPIPS UPI tahun 2016 pada tabel 1.3 berikut :

**Tabel 1.3**  
**Laporan Monitoring Dan Evaluasi**  
**Rencana Kegiatan Dan Anggaran Tahunan**  
**(Rkat) Fpips Upi Tahun 2016**

No	Unit Kerja	Ketepatan Waktu
		%
1	Departemen PKN	75
2	Departemen Pend. Sejarah	65
3	Departemen Pend. Geografi	70
4	Departemen Pend. Umum	75
5	Prodi Manajemen Pemasaran Pariwisata	65
6	Prodi Manajemen Resort & Leisure	70
7	Prodi Manajemen Industri Katering	75
8	Prodi Survey Pemetaan Informasi Geografis	75
9	Prodi Ilmu Pendidikan Agama Islam	65
10	Prodi Pendidikan IPS	70
11	Prodi Pendidikan Sosiologi	75
12	Departemen Ilmu Komunikasi	60

*Sumber: Sub Bagian Keuangan FPIPS UPI*

Berdasarkan table 1.3 dapat dilihat ketepatan waktu dalam penyelesaian laporan keuangan belum mencapai 100% departemen/program studi hanya dapat menyelesaikan sekitar 75% Berdasarkan wawancara kepada kepala Sub Bagian Keuangan bahwa penyelesaian laporan keuangan maksimal satu bulan, tapi pada kenyataannya departemen/program studi menyelesaikan laporan keuangan lebih dari satu bulan.

5. Masih ada keluhan-keluhan dari mahasiswa terhadap kinerja pegawai dalam pelayanan di FPIPS UPI selama perkuliahan misalnya dalam

pembuatan surat masih terdapat kesalahan pengetikan atau keterlambatan dalam membuat surat. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai belum memberikan kinerja yang baik untuk mahasiswa. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.4 dibawah ini :

**Tabel 1.4**  
**Laporan Survey Kepuasan Mahasiswa**  
**Semester Ganjil Dan Genap 2016/2017**

NO	Waktu	Deskripsi Penilaian	Target Capaian (%)	Hasil Survey (%)
1	Semester ganjil 2016-2017	Staff memahami kebutuhan Mahasiswa	85	80.9
		Respon Terhadap Pekerjaan	85	74.6
		Kecepatan Layanan Pekerjaan	85	78.8
2	Semester Genap 2016-2017	Staff memahami kebutuhan Mahasiswa	85	81.1
		Respon Terhadap Pekerjaan	85	78.4
		Kecepatan Layanan Administrasi	85	80.2

*Sumber: Sub Bagian Akademik FPIPS UPI*

Dalam tabel 1.4 terdapat ketidak puasan dari mahasiswa terhadap layanan yang diberikan oleh tenaga kependidikan. Adapun target yang ditetapkan dalam Resntra FPIPS UPI 2015-2020 dibidang kepuasan mahasiswa sebesar 85% belum dapat tercapai.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dan kemudian akan di tuangkan dalam karya ilmiah yang berjudul: **“Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja: Efikasi diri Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada tenaga**

**kependidikan di Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Universitas Pendidikan Indonesia”.**

**B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penelitian dan terdapat masalah yang terjadi pada tenaga pendidikan di FPIPS UPI serta beberapa data yang telah diperoleh oleh peneliti, diidentifikasi bahwa penempatan kerja, efisiensi diri dan kinerja karyawan menjadi permasalahannya tenaga pendidikan di FPIPS masih rendah, hal ini tercermin dari beberapa hal diantaranya:

1. Penempatan kerja yang tidak sesuai dengan jenjang pendidikan yang telah di lalui oleh karyawan.
2. Ketepatan waktu yang rendah pada pembuatan laporan monitoring dan evaluasi rencana kegiatan dan anggaran tahunan FPIPS UPI tahun 2016.
3. Pencapaian target yang belum tercapai pada survey kepuasan mahasiswa.

**C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan fenomena-fenomena dan permasalahan yang muncul seperti telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pada tenaga kependidikan di FPIPS UPI?
2. Apakah Efikasi diri berpengaruh terhadap Kinerja pada tenaga kependidikan di FPIPS UPI?
3. Apakah Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja yang dimoderasi oleh Efikasi diri pada tenaga kependidikan di FPIPS UPI ?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini yang bertujuan untuk menganalisis sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh dari Penempatan Kerja terhadap Kinerja di tenaga kependidikan di FPIPS UPI.
2. Untuk mengetahui pengaruh Efikasi diri terhadap Kinerja di tenaga kependidikan di FPIPS UPI.
3. Untuk mengetahui pengaruh dari Penempatan Kerja terhadap Kinerja yang di moderasi oleh Efikasi diri di tenaga kependidikan di FPIPS UPI.

#### **E. Manfaat Hasil Penelitian**

Dari hasil penelitian, yang diharapkan oleh peneliti dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan oleh akademisi dari bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya bagi yang ingin mengetahui dari pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja: efikasi diri sebagai variabel moderasi.

2. Secara Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang sifatnya membangun bagi FPIPS UPI dalam hal pengembangan pegawai melalui penempatan kerja yang mampu meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

#### **F. Kerangka Pemikiran**

Adapun penjelasan pada kerangka pemikiran dan gambar kerangka pemikiran pada skripsi ini adalah:

1. Pengaruh Penempatan kerja terhadap Kinerja.

Menurut pendapat (Robert L. Mathis - John H.Jackson, 2006), Penempatan kerja adalah menempatkan posisi pekerja ke posisi

pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan yang cocok dengan pekerjaannya dan mempengaruhi kinerjanya.

Menurut (DR. B. Siswanto Sastrohadiwiryo, 2003), maksud diadakan penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria Kemampuan, Kecakapan dan Keahlian.

Penempatan kerja yang sesuai akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Dikemukakan dalam penelitian terdahulu bahwasannya penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik penempatan kerja maka akan semakin tinggi produktivitas kinerja di FPIPS UPI.

## 2. Pengaruh Efikasi diri terhadap Kinerja

Efikasi diri terkait dengan kehidupan manusia berdasarkan pada prinsip-prinsip kepribadian, seperti integritas, kerendahan hati, kesetiaan, pembatasan diri, penguatan atau keberanian, adil, kesabaran diri, rajin, dan kesopanan yang seharusnya dikembangkan dari dalam diri ke luar diri, tidak dengan pemaksaan dari luar ke dalam diri manusia. Akan dikatakan efektif jika individu mampu memecahkan masalah dengan singkat, memaksimalkan peluang dan terus menerus belajar dan memadukan prinsip lain dalam penyembuhan. Bahwa mental seorang pegawai harus yang bersikap memiliki mental yang siap secara psikofisik (mental, tujuan, sikap dan situation). Efikasi diri pada dalam seseorang akan menimbulkan keyakinan dan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasnya dengan tepat waktu (Akbar, 2018)

Beberapa penelitian terdahulu menjelaskan pengaruh Efikasi diri terhadap kinerja seperti dalam penelitian (Cecilia Engko, 2008), menyatakan bahwa “Efikasi diri atau kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang

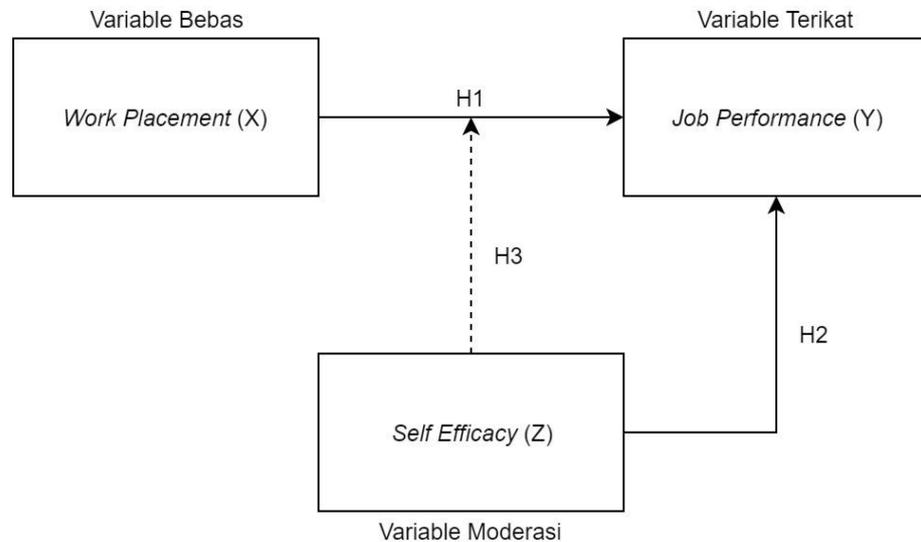
terbaik”. (Indah Puji Lestari, 2015), menyatakan bahwa “hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”. Perilaku tersebut mempunyai dampak positif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa adanya Efikasi diri yang baik maka kinerja yang dimiliki karyawan kurang optimal dan akan menurun.

3. Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja: efikasi diri sebagai variabel moderasi

Ini sama pentingnya dengan kinerja itu sendiri. Lalu ada kebutuhan untuk manajemen kinerja. Manajemen kinerja adalah proses yang diperlukan untuk pekerjaan karyawan. Menurut (Gery Dessler, 2000), penempatan kerja yang sesuai dan efikasi diri yang tinggi akan menjadikan kinerja yang baik pula. Kinerja adalah penyelesaian pekerjaan, yang merupakan perbandingan antara hasil kerja dan kriteria tertentu.

Keberhasilan menciptakan kinerja yang baik itu merupakan hasil dari penempatan pegawai yang sesuai dan efikasi yang tinggi. Maka dari itu selain penempatan kerja yang tepat efikasi diri pun akan memperkuat atau memperlemah kinerja pegawai saat bekerja. Apabila penempatan kerja yang sesuai dan efikasi diri yang tinggi, tentunya kinerja pegawai akan baik pula. Kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut :

**Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran**



Sumber : diolah oleh peneliti

Keterangan :

→ = Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja

⌞ = Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja

⌞ = Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja: Efikasi Diri  
Sebagai Variabel Moderasi

SUNAN GUNUNG DJATI  
BANDUNG

**Tabel 1.5**  
**Penelitian Terdahulu**

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil	Analisis Perbandingan
1	Asri Nur Fadilah, Abdul Hakim, Siswidiyant	Journal Pengaruh penempatan pegawai terhadap	Penempatan pegawai (X), Kinerja	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kesesuaian antara kesesuaian pengetahuan, kesesuaian kemampuan dan	Penelitian ini menguji antara penempatan pegawai terhadap kinerja.

	o (2012)	kinerja (Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik)	(Y)	kesesuaian keahlian terhadap kinerja pegawai secara simultan (bersama-sama)	Sedangkan penelitian sekarang meneliti pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja yang dimoderasi oleh efikasi diri
2	Yovita Aldilaning Sari (2013)	Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang	Penempatan kerja (X) kinerja (Y)	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan di PT. Bank Jatim Cabang Malang dapat diperoleh hasil bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Jatim Cabang Malang. Semakin baik penempatan kerja karyawan, maka akan semakin tinggi produktivitas kinerja karyawan di PT. Bank Jatim Cabang Malang.	Penelitian ini menguji antara penempatan kerja terhadap kinerja. Sedangkan penelitian sekarang meneliti pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja yang dimoderasi oleh efikasi diri
3	Atkhan, A.Margono, Gunthar Riady (2013)	Pengaruh Penempatan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan	Penempatan kerja (X) kinerja(Y)	Terdapat pengaruh positif serta hubungan yang kuat antara penempatan dengan kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi	Penelitian ini menguji antara penempatan kerja karyawan terhadap kinerja. Sedangkan

		pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur		Kalimantan Timur, yang berarti bahwa semakin besar nilai variabel penempatan maka akan semakin besar nilai variabel kerjanya, dan sebaliknya semakin kecil nilai variabel penempatan, maka akan semakin kecil pula nilai variabel kerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan merupakan factor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	penelitian sekarang meneliti pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja yang dimoderasi oleh efikasi diri
4	Dini Sumiati (2018)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai dengan kepribadian sebagai variabel moderasi (Studi Pada Pegawai Puslitbang Perumahan dan Permukiman Kementerian PUPR	Gaya kepemimpinan (X) Kinerja pegawai (Y) Kepribadian (Z)	Gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepribadian atasan terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Variabel interaksi terbukti memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.	Penelitian ini menguji antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kepribadian sebagai variabel moderasi. Sedangkan penelitian sekarang meneliti pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja yang dimoderasi

		Bandung)			oleh self efficacy
5	Dian Jasmine Az Zahra Dr. Ujam Jenudin, M.Si Tahrir, S.Psi., M.Si (2019)	Pengaruh konflik peran ganda terhadap kepuasan pernikahan  Dengan efikasi diri sebagai variabel moderator	Konflik peran ganda (X)  Kepuasan pernikahan (Y)  Efikasi diri (Z)	Konflik Peran Ganda berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Pernikahan.  Efikasi diri secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan pernikahan dengan nilai t-hitung sebesar 3.27.  efikasi diri dapat menurunkan pengaruh konflik peran ganda terhadap kepuasan pernikahan.	Penelitian ini menguji antara konflik peran ganda terhadap kepuasan pernikahan dengan efikasi diri sebagai variabel moderasi. Sedangkan penelitian sekarang meneliti pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja yang dimoderasi oleh self efficacy

Kesimpulan yang dapat diambil dari tabel di atas Secara umum terdapat pengaruh positif penempatan kerja terhadap kinerja karyawan,, Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan variabel moderasi memperkuat antara variabel X terhadap variabel Y.

## **G. Hipotesis**

Hipotesis atau dugaan sementara pada skripsi ini adalah sebagai berikut :

### **Hipotesis Pertama**

Terdapat pengaruh positif antara penempatan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial di Universitas Pendidikan Indonesia.

### **Hipotesis Kedua**

Terdapat pengaruh positif antara efikasi diri terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial di Universitas Pendidikan Indonesia.

### **Hipotesis Ketiga**

Terdapat pengaruh antara penempatan kerja terhadap kinerja yang di moderasi oleh efikasi diri tenaga kependidikan Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Universitas Pendidikan Indonesia.

