UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

PENGARUH EFIKASI DIRI, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI BNNP DKI JAKARTA

SKRIPSI

ANHAR FADLUL FURKAN

1902025048

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2023

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR.HAMKA

PENGARUH EFIKASI DIRI, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI BNNP DKI JAKARTA

SKRIPSI

ANHAR FADLUL FURKAN

1902025048

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2023

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul **"PENGARUH EFIKASI DIRI, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI BNNP DKI JAKARTA"** merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengetahuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternayata dikemudian hari hasil penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 03 Juni 2023
Yang menyatakan,

(Anhar Fadlul Furkan)
NIM 1902025048

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL	:	**PENGARUH EFIKASI DIRI, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI BNNP DKI JAKARTA**
NAMA	:	**ANHAR FADLUL FURKAN**
NIM	:	**1902025048**
PROGRAM STUDI	:	**MANAJEMEN**
TAHUN AKADEMIK	:	**2022/2023**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk di ajukan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M.	
Pembimbing II	Edi Setiawan, S.E., M.M.	

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Arif Widodo Nugroho, S.E., M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul:

PENGARUH EFIKASI DIRI, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI BNNP DKI JAKARTA

Yang disusun oleh:
Anhar Fadlul Furkan
1902025048

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu (S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal: 05 Agustus 2023

Tim Penguji
Ketua, merangkap anggota :

(Yusdi Daulay, S.E., M.M.)
Sekretaris, merangkap anggota :

(Pahman Habibie, S.E., M.M.)
Anggota :

(Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Arif Widodo Nugroho, S.E., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si.

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Anhar Fadlul Furkan
Nim	: 1902025048
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya	: Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Hak Bebas Royalti Non Eksklusif *(Non-exclusive Royalty Free-Right)* atas karya ilmiah saya yang berjudul "**PENGARUH EFIKASI DIRI, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI BNNP DKI JAKARTA**".

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti Non Eksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 03 Juni 2023
Yang menyatakan,

Anhar Fadlul Furkan
NIM. 1902025048

ABSTRAK

Anhar Fadlul Furkan (1902025048)
PENGARUH EFIKASI DIRI, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI BNNP DKI JAKARTA

Skripsi Program Strata Satu Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2022. Jakarta.

Kata Kunci: Efikasi Diri, Kecerdasan Emosional, *Locus Of Control* dan Kinerja Pegawai.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Efikasi Diri, Kecerdasan Emosional, dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Pegawai pada BNNP DKI Jakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai BNNP DKI Jakarta sebanyak 71 orang dan sampel yang digunakan sebanyak 71 responden. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan *software* SPSS 22. Hasil penelitian dengan taraf 5% menemukan bahwa secara parsial (uji t) Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *Locus Of Control* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara simultan (Uji f) efikasi diri, kecerdasan emosional, dan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

ABSTRACT

Anhar Fadlul Furkan (1902025048)
PENGARUH EFIKASI DIRI, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI BNNP DKI JAKARTA

The Thesis of Bachelor Degree Program, Management Major. Faculty Of Economics And Business Of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. University. 2022. Jakarta.

Keywords: Self Efficacy, emotional Intelligence, Locus Of Control and Employee Performance.

The purpose of this study was to determine Self-Efficacy, Emotional Intelligence, and Locus Of Control on Employee Performance at BNNP DKI Jakarta. The population in this study were 71 DKI Jakarta BNNP employees and the sample used was 71 respondents. This research method uses quantitative methods with data collection techniques using questionnaires and measurements using a Likert scale. The data analysis method used is multiple linear regression analysis using software SPSS 22. The results of the study with a level of 5% found that partially (t test) Self-Efficacy has a positive and significant effect on employee performance, Emotional Intelligence has a positive and significant effect on employee performance, Locus Of Control does not affect employee performance. Simultaneously (test f) self-efficacy, emotional intelligence, and locus of control positive and significant effect on employee performance.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirobbil'alamin. Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada kehadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat serta salam tercurah kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang mana telah membawa umatnya dari zaman kegelapan hingga terang-benerang saat ini dan tidak lupa peneliti ucapkan terima kasih kepada kedua orang tua dan keluarga yang selalu memberikan dukungan baik moril maupun materil, dan telah memperjuangkan peneliti untuk dapat melanjutkan pendidikan sampai akhir sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Efikasi Diri, Kecerdasan Emosional, dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai BNNP DKI Jakarta. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada program Strata-1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini Peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M. Pd, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Sumardi, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak M. Nurasyidin, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Edi Setiawan, S.E., MM, selaku Wakil Dekan III sekaligus pembimbing II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

6. Bapak Dr. Tohirin, S.H.I, M.Pd.I, selaku Wakil Dekan IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
7. Bapak Arif Widodo Nugroho, SE,. M.M. Selaku ketua program Studi Manajamen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
8. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, SE., M.M. Selaku dosen pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Segenap dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.yang telah banyak memberikan ilmu dan berbagai kemudahan serta bantuan selama kegiatan perkuliahan.
10. Seluruh Pegawai BNNP DKI Jakarta yang telah memberikan ijin untuk pengambilan data dan membantu proses penyelesaian skripsi.
11. Kepada Foto Copy Juara yang telah membatu dan memberi semangat dalam menyelesaikan pendidikan dan skripsi.
12. Serta kepada teman terdekat dan pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah senantiasa mendampingi dan memberikan semangat dan motivasi kepada Peneliti untuk menyelesaikan pendidikan dan Penelitian skripsi.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini memiliki banyak kekurangan. Dengan segala kerendahan hati, Peneliti mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang bersifat membangun untuk kebaikan Peneliti dan laporan lain kedepannya. Besar harapan Peneliti agar proposal skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi ilmu pengetahuan bagi para pembaca.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Jakarta, 03 Juni 2023

(Anhar Fadlul Furkan)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**
PERNYATAAN ORISINALITAS ..... **ii**
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI ..... **iii**
PENGESAHAN SKRIPSI ..... **iv**
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS ..... **v**
ABSTRAK ..... **vi**
ABSTRACT ..... **vii**
KATA PENGANTAR ..... **viii**
DAFTAR ISI ..... **x**
DAFTAR TABEL ..... **xiv**
DAFTAR GAMBAR ..... **xviii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xix**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Permasalahan 13
1.2.1 Identifikasi Masalah 13
1.2.2 Pembatasan Masalah 14
1.2.3 Perumusan Masalah 14
1.3 Tujuan Penelitian 15
1.4 Manfaat Penelitian 15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA **16**
2.1 Penelitian Terdahulu 16
2.2 Telaah Pustaka 39
2.2.1 Efikasi Diri 39
2.2.1.1 Definisi Efikasi Diri 39
2.2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri 41
2.2.1.3 Dimensi dan Indikator Efikasi Diri 42
2.2.2 Kecerdasan Emosional 43

2.2.2.1 Definisi Kecerdasan Emosional 43
2.2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional 46
2.2.2.3 Dimensi Dan Indikator Kecerdasan Emosional 47
2.2.3 Locus of Control 49
2.2.3.1 Definisi Locus of Control 49
2.2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Locus of Control 51
2.2.3.3 Dimensi dan Indikator Locus of Control 52
2.2.4 Kinerja 53
2.2.4.1 Definisi Kinerja 53
2.2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja 56
2.2.4.3 Tujuan Kinerja 58
2.2.4.4 Dimensi dan Indikator Kinerja 59
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis 62
2.4 Rumusan Hipotesis 65
BAB III METODE PENELITIAN 66
3.1 Metode Penelitian 66
3.2 Operasional Variabel 67
3.2.1 Variabel Terikat (Dependent Variable) 67
3.2.2 Variabel Bebas (Independen Variable) 67
3.3 Populasi dan Sampel 72
3.3.1 Populasi 72
3.3.2 Sampel 73
3.4 Teknik Pengumpulan Data 74
3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian 74
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data 74
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data 76
3.5.1 Analisis Data 76
3.5.2 Uji Kualitas Data 76
3.5.2.1 Uji Validitas 76
3.5.2.2 Uji Reliabilitas 77
3.5.3 Analisis Statistik Deskriptif 77

3.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda 78
3.5.5 Uji Asumsi Klasik 79
3.5.5.1 Uji Normalitas 79
3.5.5.2 Uji Multikolinearitas 79
3.5.5.3 Uji Heteroskedastisitas 80
3.5.5.4 Uji Autokerelasi 80
3.5.6 Uji Hipotesis 81
3.5.6.1 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t) 81
3.5.6.2 Uji Kelayakan Model (Uji Statistik F) 81
3.5.7 Uji Koefisien Determinasi (R^2) 82
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 83
4.1 Deskripsi Objek Penelitian 83
4.1.1 Sejarah BNNP DKI Jakarta 83
4.1.2 Visi dan Misi BNNP DKI Jakarta 85
4.1.3 Struktur Organisasi BNNP DKI Jakarta 86
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Interpretasi 87
4.2.1 Karakteristik Responden 87
4.2.2 Uji Kualitas Data 89
4.2.2.1 Uji Validitas 89
4.2.2.2 Uji Reliabilitas 92
4.2.3 Analisis Statistik Deskriptif 93
4.2.4 Analisis Per-Variabel 94
4.2.4.1 Persepsi Pegawai Terhadap Efikasi Diri (X1) 94
4.2.4.2 Persepsi Pegawai Terhadap Kecerdasan Emosional 102
4.2.4.3 Persepsi Pegawai Terhadap Locus Of Control 110
4.2.4.4 Persepsi Pegawai Terhadap Kinerja 118
4.2.5 Uji Analisis Regresi Linear Berganda 126
4.2.6 Uji Asumsi Klasik 128
4.2.6.1 Hasil Uji Normalitas 128
4.2.6.2 Hasil Uji Multikolinearitas 130
4.2.6.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas 131

4.2.6.4 Hasil Uji Autokolerasi 133
4.2.7 Uji Hipotesis 134
4.2.7.1 Uji t (Parsial) 134
4.2.7.2 Uji F (Simultan) 136
4.2.8 Koefisien Korelasi (R) 137
4.2.8.1 Koefisien Determinasi (Uji Adjusted R Square) 138
4.3 Pembahasan Penelitian 139
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 144
5.1 Kesimpulan 144
5.2 Saran 145
DAFTAR PUSTAKA 147
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Jumlah Pegawai BNNP DKI Jakarta Tahun 2022 4
Tabel 2 Data Kinerja Pegawai BNNP DKI Jakarta 5
Tabel 3 Ringkasan Penelitian Terdahulu 24
Tabel 4 Operasional Variabel 69
Tabel 5 Skala Interval 75
Tabel 6 Pedoman Interval Uji Reliabilitas 77
Tabel 7 Kriteria Persentase Tanggapan Responden 78
Tabel 8 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin 87
Tabel 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 88
Tabel 10 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja 89
Tabel 11 Uji Validitas Efikasi Diri 90
Tabel 12 Uji Validitas Kecerdasan Emosional 90
Tabel 13 Uji Validitas *Locus Of Control* 91
Tabel 14 Uji Validitas Kinerja 92
Tabel 15 Hasil Uji Reliabilitas 93
Tabel 16 Hasil Statistik Deskriptif 93
Tabel 17 Saya merasa dapat menyelesaikan tugas-tugas dalam bekerja 94
Tabel 18 Seberapa banyak aktivitas yang saya lakukan, saya yakin dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya 95
Tabel 19 Saya yakin mampu bersaing dengan rekan-rekan kerja dalam melakukan pekerjaan 96
Tabel 20 Saya bisa memotivasi diri untuk bekerja dengan baik 96
Tabel 21 Saya bekerja keras menyelesaikan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga saya 97
Tabel 22 Ketika merasa lelah, saya selalu mengingat keluarga untuk membangkitkan tenaga saya kembali 98
Tabel 23 Saya dapat menggunakan keterampilan dan pengetahuan bahkan dalam keadaan sulit 98

Tabel 24 Saya mampu mengatasi setiap kesulitan karena mempunyai banyak ide 99
Tabel 25 Saya dapat menemukan jalan keluar dari permasalahan meskipun banyak yang menghambat 100
Tabel 26 Saya selalu berusaha dengan keras untuk mencapai hasil kerja yang baik 100
Tabel 27 Variabel Efikasi Diri (X1) 101
Tabel 28 Saya percaya dan yakin dengan kemampuan yang saya miliki 102
Tabel 29 Saya dapat mengkontrol emosi dan desakan dalam hati saya yang bisa merusak pekerjaan 103
Tabel 30 Saya bisa mengkontrol kemarahan saya 104
Tabel 31 Saya tipe orang mudah marah 104
Tabel 32 Saya dapat menyelesaikan hal-hal sulit 105
Tabel 33 Saya yakin bahwa yang saya lakukan akan berjalan dengan baik 106
Tabel 34 Saya baik dalam memahami orang lain dan merasakan apa yang orang lain rasakan 106
Tabel 35 Saya selalu peduli dengan apa yang terjadi pada orang lain 107
Tabel 36 Saya selalu mempunyai pikiran positif terhadap orang lain 108
Tabel 37 Saya senang bertemu orang-orang yang saya temui 108
Tabel 38 Variabel Kecerdasan Emosional (X2) 109
Tabel 39 Pada pekerjaan yang banyak, saya dapat dengan mudah menyelesaikan apapun yang saya tetapkan untuk diselesaikan 110
Tabel 40 Menghasilkan uang pada dasarnya merupakan suatu keberuntungan 111
Tabel 41 Mendapatkan pekerjaan yang saya inginkan merupakan suatu keberuntungan 112
Tabel 42 Untuk menghasilkan banyak uang saya harus mengenal orang yang tepat 112
Tabel 43 Pekerjaan adalah apa yang saya kerjakan 113

Tabel 44 Jika para pegawai tidak senang dengan keputusan atasan, mereka seharusnya melakukan sesuatu atas hal tersebut 114
Tabel 45 Orang yang berkinerja baik biasanya akan mendapatkan penghargaan..... 114
Tabel 46 Agar mendapatkan pekerjaan yang sangat bagus, saya harus memiliki keluarga atau teman dengan jabatan tinggi 115
Tabel 47 Diperlukan banyak keberuntungan untuk menjadi pegawai yang luar biasa..... 116
Tabel 48 Promosi biasanya merupakan keberuntungan 116
Tabel 49 Variabel *Locus Of Control* (X3)..... 117
Tabel 50 Memiliki semangat tinggi dalam melaksanakan pekerjaan..... 118
Tabel 51 Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh instansi..... 119
Tabel 52 Kuantitas atau jumlah pekerjaan yang saya lakukan dalam satu periode melebihi pegawai lain..... 120
Tabel 53 Pekerjaan yang dilakukan sudah mencapai target yang ditentukan oleh instansi..... 120
Tabel 54 Saya selalu memberikan usulan membangun kepada atasan mengenai bagaimana seharusnya yang dilakukan 121
Tabel 55 Hasil pekerjaan saya menyebabkan saya dihargai oleh teman-teman yang lain 122
Tabel 56 Saya melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan..... 122
Tabel 57 Saya selalu mengutamakan kepentingan Instansi daripada kepentingan saya..... 123
Tabel 58 Saya selalu melakukan koreksi untuk menghindari kesalahan hasil kerja 124
Tabel 59 Saya memiliki tingkat kesadaran diri untuk meningkatkan hasil kerja saya..... 124
Tabel 60 Variabel Kinerja (Y) 125
Tabel 61 Analisis Regresi Linear Berganda 127

Tabel 62 Hasil Uji One-Sampel Kolmogrov-Smirnov 129
Tabel 63 Hasil Uji Multikolinearitas 130
Tabel 64 Hasil Uji Heteroskedastisitas 132
Tabel 65 Hasil Uji Autokolerasi 134
Tabel 66 Uji t (Parsial) 135
Tabel 67 Uji F (Simultan) 137
Tabel 68 Pedoman Uji Koefisien Korelasi 138
Tabel 69 Uji Koefisien Korelasi (R) 138
Tabel 70 Koefisien Determinasi (Uji Adjusted R Square) 139

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Pemikiran Penelitian 64
Gambar 2 Struktur Organisasi BNNP DKI Jakarta 87
Gambar 3 Hasil Uji Normalitas 129
Gambar 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas 133

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner 1/29
Lampiran 2: Data Kuesioner 5/29
Lampiran 3: Hasil Output Data SPSS 1329
Lampiran 4: Tabel R (Uji Validitas) 22/29
Lampiran 5: Tabel T (Parsial) 23/29
Lampiran 6: Tabel F (Simultan) 24/29
Lampiran 7: Surat Tugas 25/29
Lampiran 8: Permohonan Izin Riset 26/29
Lampiran 9: Catatan Konsultasi Pembimbing 1 ..... 27/29
Lampiran 10: Catatan Konsultasi Pembimbing II 28/29
Lampiran 11: Daftar Riwayat Hidup 29/29

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kondisi dunia pada saat terjadinya pandemi Covid-19 sangatlah mempengaruhi kualitas kinerja pegawai dengan kurangnya pelayanan-pelayanan terhadap masyarakatnya atau dengan rekan kerja sama antar negaranya. Adanya pandemi membuat dunia harus kesulitan untuk melakukan kerja sama dengan negara-negara lain. Dengan adanya pandemi Covid-19 kantor-kantor pemerintahan membuat sistem kerja *shift* yaitu selang per hari antar *Work From Home* (WFH) dan *Work From Office* (WFO) dan perbidang diwakilkan beberapa pegawainya untuk ke kantor.

Di Indonesia pada saat pandemi terjadi ada beberapa masalah yang berkaitan dengan kinerja para pegawai yaitu adanya pegawai yang suka datang terlambat, Kurangnya komunikasi dan pengawasan dari pimpinan terhadap pegawai yang melaksanakan *Work From Home* (WFH), karena pegawai yang sedang melaksanakan WFH tidak perlu datang ke kantor sehingga aktivitas sosial dengan rekan kerja dan atasan menjadi berkurang termasuk pengawasan dari pimpinan.

Kinerja pada umumnya yaitu suatu bentuk pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang pegawai yang akan digunakan sebagai dasar acuan untuk penilaian terhadap pegawai didalam suatu organisasi. Permasalahan kinerja dalam sebuah instansi menjadi suatu permasalahan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Permasalahan kinerja pegawai masih banyak permasalahan yang sangat serius bagi banyak negara terutama pada sektor lembaga pemerintahan.

Instansi merupakan salah satu bentuk organisasi yang pada umumnya memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai. Tujuan instansi tentu akan berdampak pada kemajuan suatu organisasinya agar mampu menghadapi persaingan. Instansi didirikan dengan membangun visi dan misi guna mencapai tujuan yang telah dibuat.

Dalam mencapai tujuan tersebut terdapat banyak faktor yang mempengaruhinya salah satunya adalah sumber daya yang ada di dalamnya seperti sumber daya manusia. Peranan sumber daya manusia sangat menentukan terwujudnya tujuannya. Instansi harus mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin agar dapat meningkatkan produktivitas Instansi.

Kinerja yaitu hasil-hasil dari sebuah pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dengan waktu periode biasanya per 1 (satu) tahun. Kinerja dapat diukur dengan kemampuan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Artinya kinerja mempunyai standar pencapaian harus yang dicapai, sehingga yang telah mencapai standar yang telah ditetapkan berarti kinerja itu baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai maka kinerja tersebut kurang atau tidak baik. Kinerja harus perlu didukung oleh kepercayaan diri yang kuat dan perencanaan yang matang agar kemampuan yang dimiliki dapat dioptimalkan. Kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil yang telah dicapai sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan (Agustina, K. R. A., Suheriyanto, D., & Prasetyo, A. 2020).

Kinerja merupakan tolok ukur bagi Instansi tersebut untuk menilai kemampuan, produktivitas, serta memberikan informasi yang berguna bagi

organisasi berkaitan dengan pegawai. Maka dapat dikatakan peran kinerja sangat penting dalam sebuah organisasi. Karena kinerja menjadi tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Untuk itu kinerja memiliki peran penting bagi instansi tersebut guna untuk mencapai tujuannya karena dengan kinerja pegawainya yang baik akan menghasilkan kualitas yang baik juga bagi instansi tersebut. Kinerja pegawai dimana perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi (Prinasa, 2018).

Kinerja pegawai yaitu hasil sebuah kerja yang diperoleh oleh suatu pegawai berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan organisasi. Pencapaian kinerja pegawai berdampak terhadap pencapaian tujuan organisasi. Seorang pegawai diharuskan untuk menghasilkan kinerja yang baik, agar Instansi tersebut mampu mencapai tujuannya. Baik atau buruknya suatu kinerja pegawai sangat tergantung pada kemampuan organisasi untuk menjaga faktor-faktor, karena dengan faktor-faktor tersebut suatu organisasi akan mampu mencapai tujuannya.

Kinerja pegawai dikatakan penting karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana pegawai dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan instansi tersebut. Kinerja adalah tolak ukur pegawai dalam melaksanakan tugas yang menjadi target untuk diselesaikan. Usaha yang dilakukan dalam penilaian kinerja menjadi hal yang penting dengan mengetahui pengukuran kinerja yang tepat. Keberhasilan organisasi dapat dilihat dari kinerja pegawainya, jika kinerja pegawai baik, maka organisasi bisa mencapai tujuannya dan begitu juga

sebaliknya, jika kinerja pegawai buruk, maka organisasi sulit untuk mencapai tujuannya, untuk itu organisasi harus mampu membangun sumber daya manusianya yang dapat dilihat dari kinerja pegawainya. (Anastasia *et al*., 2020).

Asmeri, R. (2020) judul dari penelitian ini adalah Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Keyakinan Diri Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batang Hari Barisan Padang. Tujuan penelitian ini adalah untuk Mengetahui Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Keyakinan Diri Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batang Hari Barisan Padang, Baik Secara Parsial Maupun Secara Simultan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: pemberdayaan, keyakinan diri dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kerja Karyawan pada PT. Batang Hari Barisan Padang.

Dari paparan di atas pegawai harus bisa mengembangkan keterampilan yang profesional dan pengetahuan yang luas, sehingga itu yang dibutuhkan pada masa ini. Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai dalam menghadapi era digitalisasi dengan mempersiapkan kinerja yang baik. Kesiapan individu untuk menghadapi rintangan dalam kinerja

Tabel 1

Jumlah Pegawai BNNP DKI Jakarta Tahun 2022

No.	Satuan Kerja	Jumlah	PNS	Polri	TKK
1	BNNP DKI Jakarta	65	35	11	19
2	BNN Kota Jakarta Selatan	28	13	1	14
3	BNN Kota Jakarta Timur	30	10	1	19
4	BNN Kota Jakarta Utara	27	13	-	14
Total		**150**	**71**	**13**	**66**

Sumber : BNNP DKI Jakarta

Berikut ini peneliti memasukkan data kinerja dari masing-masing bidang di BNNP DKI Jakarta sebagai perbandingannya :

Tabel 2

Data Kinerja Pegawai BNNP DKI Jakarta

No.	Nama Pegawai	Target		Realisasi	
		Tahun		Tahun	
		2021	2022	2021	2022
1.	Bagian Umum	100%	100%	99,46%	99,42%
2.	Bidang Pemberantasan	100%	100%	99,15%	98,50%
3.	Bidang Pencegahan	100%	100%	98,74%	98,36%
4.	Bidang Rehabilitasi	100%	100%	88,26%	91,35%

Sumber : BNNP DKI Jakarta

Efikasi diri adalah keyakinan seseorang akan potensi yang dimilikinya dalam mengerjakan tugas atau tindakan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Zheng *et al.* (2018) dimana hal yang tidak jauh berbeda bahwa efikasi diri merupakan sejauh mana individu percaya bahwa mereka memiliki keyakinan kuat bahwa kemampuan mereka dapat menyelesaikan tugas pekerjaan. Musenze *et al.* (2020) menambahkan efikasi diri cadangan sumber daya positif yang menentukan persepsi diri pegawai yang melekatnya keyakinan untuk berhasil dalam menginterpretasikan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya membantu mereka untuk mengatasi peran mereka yang dihadapkan pada berbagai tuntutan.

Efikasi diri yang tinggi mempunyai keyakinan terhadap kemampuan dirinya juga tinggi, seperti mampu menyelesaikan tugas tepat waktu taat pada aturan dan dapat menyelesaikan masalah yang sulit. Berbeda jika seseorang yang mempunyai efikasi diri yang buruk, mereka ini cenderung kurang percaya pada kemampuannya

sendiri, dan harus bergantung pada dengan orang lain. Menurut Wibowo, J., & Hidajat, T. (2020) Efikasi diri penilaian atas diri sendiri tentang kemampuan pribadi agar melaksanakan kegiatan untuk mendapatkan hasil pada kegiatan tersebut.

Efikasi diri yang tinggi dapat menunjukan dengan melakukan pekerjaan yang cepat, tepat dan terselesaikan, kehadiran yang aktif dan loyal terhadap instansi. Tingkat rasa malas dan ketidakhadiran yang tinggi merupakan salah satu dari penyebab kinerja karyawan yang menurun sehingga efikasi diri karyawan rendah. Salah satu faktor penentu keberhasilan seseorang dengan efikasi diri yang tinggi akan menjadikan seorang individu lebih optimis dalam setiap kinerja yang dilakukannya. Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi bersikap positif, berorientasi kesuksesan dan berorientasi tujuan. *Self-efficacy* karyawan tinggi membuat karyawan akan berusaha menyelesaikan permasalahan kerja dan meningkatkan kerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. (Muzakki, M., & Pratiwi, A. R. 2019).

Efikasi diri bisa untuk pembentukan kepribadian seseorang, membentuk pribadi yang optimis, berfikiran positif, serta bersungguh-sungguh dalam setiap upaya untuk mencapai keberhasilan. Dengan itu efikasi diri sangatlah diperlukan oleh pegawai untuk mempengaruhi kinerja. Efikasi diri dapat menghidupkan keyakinan diri, memupuk harapan-harapan positif dalam diri pegawai. Efikasi diri dapat mendorong pegawai untuk tetap merasa yakin terhadap kinerjanya ketika di tempat kerja. Pegawai memiliki ketenangan dalam menjalani kinerjanya ditempat kerja meskipun dengan adanya sistem yang kerjanya terbatas. Pegawai dapat melihat harapan-harapan positif untuk memberikan kontribusi yang terbaik. Efikasi

diri keyakinan bahwa seseorang memiliki kapabilitas yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik.

Sesuai hasil penelitian terdahulu menerangkan Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja bahwa terdapat hubungan signifikan secara parsial (Ratnasari & Yusnita, 2019). Berdasarkan hasil analisis penelitian terdahulu mendefinisikan terdapat pengaruh positif antara motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan divisi marketing PT. Bank X. (Siregar, 2021). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Saraswathi (2017), Agustin, dkk (2020) dan Sitepu (2020) menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

Mempelajari peran emosi dalam proses pekerjaan, kecerdasan emosional diperkenalkan sebagai sebagai variabel penting untuk keberhasilan kinerja. Kecerdasan emosional sangat penting dimiliki oleh setiap pegawai pada sebuah organisasi atau instansi yang akan membantu pegawainya berhubungan dengan pegawai lain dan saling berbagi informasi serta untuk mengelola konflik yang muncul dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya. Menurut jurnalnya Rahman Hasibuan (2020) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kecerdasan emosional. Hal ini menunjukkan apabila rendahnya kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai maka cenderung dapat menghambat kinerja pegawai.

Kecerdasan emosional penting dimiliki oleh pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, karena pegawai dengan kecerdasan emosional yang baik akan mampu mengontrol diri sendiri dan orang lain dalam bekerja sehingga dapat berjalan terarah. Serta dengan hal ini tentu akan menghasilkan kualitas kerja yang

baik sehingga dapat mencapai hasil kerja yang optimal. Menurut Goleman (2018: 513) kecerdasan emosional sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memandu pikiran, tindakan dan perkembangan emosinya. Sama halnya yang disampaikan oleh Goleman (2020:67), mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, memotivasi diri sendiri, mengelola emosi diri sendiri dan orang lain serta melakukan hubungan sosial.

Kecerdasan emosional merupakan bagian dari komponen yang membuat seseorang menjadi pintar dalam mengendalikan dan menggunakannya emosinya. Dalam bekerja, kecerdasan emosional sangat berhubungan dengan kinerjanya, dimana sebuah kinerja merupakan sikap emosional yang mencintai pekerjaanya. Kecerdasan emosional yang terganggu akan menyebabkan seseorang tidak dapat mencapai puncak kinerja yang maksimal. Kecerdasan emosional kemampuan seseorang dalam menggunakan atau mengelola emosi baik pada diri sendiri maupun ketika berhadapan dengan orang lain, dan menggunakannya secara efektif untuk memotivasi diri dan bertahan pada tekanan, serta mengendalikan diri untuk mencapai hubungan yang produktif (Sholiha *et al.*, 2017).

Kecerdasan emosional dimana memiliki hubungan yang berarti dengan hasil pekerjaan seperti kepuasan pada kinerjanya, artinya pegawai yang tidak dapat mengatur emosi dengan baik, menunjukan kurangnya memiliki komitmen terhadap kinerjanya. Menurut Goleman dalam jurnal Irsyada dkk (2018) kecerdasan emosional dimana kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta

kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Pegawai yang memiliki kecerdasan emosional akan dapat mengendalikan diri sendiri, mengontrol agar sehingga menyelesaikan tugasnya dengan baik sehingga dapat membantu operasional instansinya dan memudahkan manajemen untuk melakukan evaluasi kinerja. Menurut Purba dan Kusmiati (2019) kecerdasan emosional kondisi dimana individu mencapai tingkat kedewasaan dalam perkembangan emosionalnya. Kecerdasan emosional tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan membina hubungan baik dengan orang lain.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiabudi (2019) yang menghasilkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan gambaran bahwa semakin baik dan tinggi kecerdasan emosional seseorang maka semakin tinggi kinerjanya dalam sebuah organisasi penelitian dilakukan oleh Kumala (2015). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Yani (2016) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kurangnya kemampuan dalam mengatasi situasi penuh tekanan dan peristiwa buruk sehingga berdampak kurangnya profesionalisme dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Tia Misna Sari dan Meilati tahun 2022 dengan tujuan penelitian yaitu pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bengkulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bengkulu. Berdasarkan penjelasan dan beberapa penelitian terdahulu di atas, banyak penelitian yang telah mengkaji tentang kecerdasan emosional yang memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu *locus of control* yang dimana hasil yang didapat baik atau buruk karena faktor-faktor dari dalam diri mereka sendiri seperti seperti kemampuan, keterampilan, dan usaha. *Locus of control* menggambarkan dimana letak keyakinan dan seberapa kuat control pada individu, apakah control menjadi dasar pembentukan serta penampilan tingkah laku bersumber dari dalam atau dari luar dirinya. Dalam kenyataannya organisasi seringkali dihadapkan dengan berbagai permasalahan, baik internal maupun eksternal, artinya yang berasal dari dalam diri seseorang ataupun orang lain. (Safitri & Rizal, 2020) menyatakan bahwa *Locus of control* merupakan sejauh mana seseorang memiliki kontrol dalam diri atas kehidupannya.

Locus of control memiliki peranan bagi seorang individu untuk menentukan tindakan yang akan dilakukan pada masa yang akan datang. Seseorang dengan *locus of control* internal akan lebih berusaha keras dan memaksimalkan kemampuannya untuk mencapai keberhasilan kinerjanya, sementara itu seseorang dengan *locus of control* eksternal tidak memiliki harapan dan kurang usaha untuk memperbaiki kegagalan yang dialami karena dirinya merasa tidak mampu. *Locus of control* merupakan cerminan dari kecenderungan seseorang untuk percaya bahwa dirinya dapat mengendalikan peristiwa-peristiwa dalam hidupnya baik secara internal maupun eksternal (Indriasari, 2019).

Pegawai yang memiliki keyakinan bahwa nasib dalam kehidupannya berada dibawah kontrol dirinya, bahwa pegawai tersebut memiliki internal *locus of control*. Sedangkan pegawai yang memiliki keyakinan bahwa lingkunganlah atau orang lain yang mempunyai kontrol terhadap nasib yang terjadi dalam kehidupannya, maka dari itu pegawai tersebut memiliki eksternal *locus of control*. Ketika seseorang mampu mengendalikan diri dengan baik, sadar akan kelebihan dan kekurangan diri, maka orang tersebut akan memilih cara kerja yang lebih baik, terencana dengan baik serta sistematis. Demikian juga, bahwa *locus of control* merupakan kondisi psikologis yang mengacu pada keyakinan individu bahwa cara dia berperilaku didasarkan pada kontrol diri atau kontrol yang datang dari luar dirinya (Narendra, 2018).

Pegawai yang memiliki *locus of control* yang baik bisa mengontrol dan mengendalikan dirinya, memaksimalkan produktivitas dan tanggung jawab pekerjaannya, dan juga cenderung merasa puas akan hasil yang mereka capai. Setiap manusia memiliki kemampuan untuk mengontrol diri mereka, baik dalam menentukan hal-hal yang baik, maupun dalam menjaga diri dari hal yang akan berdampak buruk. Untuk mencapai tujuan kinerjanya, pegawai diharapkan mampu mengatur dirinya sendiri, ketika seseorang telah memilih pekerjaan yang akan dihadapinya, individu tersebut telah memperoleh informasi mengenai kemampuan yang harus dimiliki. Menurut Pulungan, P. I. S., & Rivai, H. A. (2021) *locus of control* sebuah tindakan dalam diri seseorang dalam mengendalikan diri mereka yang berkaitan dengan kesuksesan maupun kegagalan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rusmita dan Badera (2018) menyatakan bahwa *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Isnanto dkk (2020). Yusnaena dan Hayati (2018) melakukan penelitian pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kc. Padang dengan membagi variabel *locus of control* menjadi dua, yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Dengan menggunakan pendekatan survei, maka hasil penelitian menunjukan bahwa *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun, hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Indriasari (2019) dan Khushk (2019) yang memperoleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa *locus of control* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dari pemaparan dari hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan terjadinya *research gap* pada penelitian ini dan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Saraswathi (2017), Agustin, dkk (2020) dan Sitepu (2020) menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiabudi (2019) yang menghasilkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan gambaran bahwa semakin baik dan tinggi kecerdasan emosional seseorang maka semakin tinggi kinerjanya dalam sebuah organisasi penelitian dilakukan oleh Kumala (2015).

3. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Yani (2016) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kurangnya kemampuan dalam mengatasi situasi penuh tekanan dan peristiwa buruk sehingga berdampak kurangnya profesionalisme dalam bekerja.
4. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rusmita dan Badera (2018) menyatakan bahwa *locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.
5. Namun, hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Indriasari (2019) dan Khushk (2019) yang memperoleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa *locus of Control* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, Peneliti tertarik mengangkat judul Penelitian "**Pengaruh Efikasi Diri, Kecerdasan Emosional dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pada Pegawai BNNP DKI Jakarta**". Penelitian ini akan mengukur ketiga faktor tersebut berdasarkan pada dimensi masing-masing variabel dan signifikansinya terhadap Kinerja Pegawai.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan pada bagian latar belakang tersebut diatas, maka penelitian ini dapat diidentifikasikan masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya kepercayaan di dalam pekerjaan pada Pegawai BNNP DKI Jakarta
2. Pegawai ada yang mempunyai efikasi diri yang tidak tepat,

3. Pegawai ada yang mempunyai *locus of control* eksternal dan internal
4. Pegawai yang mempunyai tantangan yang Akan dihadapi itu adalah beban kerja, menghadapi pimpinan, dan menghadapi tekanan dari pimpinan sehingga dibutuhkan keahlian dan pengetahuan.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Untuk mendapatkan suatu pembahasan yang lebih rinci dan tidak keluar dari pokok pembahasan, maka Peneliti membatasi masalah atau ruang lingkup dari masalah yang akan dibahas yaitu Pengaruh Efikasi Diri, Kecerdasan Emosional, dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja pada Pegawai BNNP DKI Jakarta, hal ini dilakukan supaya penelitian lebih terarah.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang identifikasi dan pembatasan masalah di atas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Pengaruh Efikasi Diri, Kecerdasan Emosional, dan *Locus Of Control* terhadap perkembangan Karir pada Pegawai BNNP DKI Jakarta"

1. Apakah terdapat pengaruh efikasi diri terhadap Kinerja pada Pegawai BNNP DKI Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap Kinerja pada Pegawai BNNP DKI Jakarta?
3. Apakah ada pengaruh *locus of control* (*internal*) dan (*eksternal*) terhadap Kinerja pada Pegawai BNNP DKI Jakarta?
4. Apakah ada pengaruh efikasi diri, kecerdasan emosional, dan *locus of control* terhadap Kinerja pada Pegawai BNNP DKI Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap Kinerja pada Pegawai BNNP DKI Jakarta
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap Kinerja pada Pegawai BNNP DKI Jakarta
3. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap Kinerja pada Pegawai BNNP DKI Jakarta
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh efikasi diri, kecerdasan emosional, dan *locus of control* terhadap Kinerja pada Pegawai BNNP DKI Jakarta

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada semua pihak yang melihat atau membaca hasilnya baik secara langsung maupun tidak langsung. Manfaat penelitian ini mencakup manfaat teoritis dan praktis.

1. Secara teoritis, penelitian ini bermanfaat untuk memperluas ilmu pengetahuan dan wawasan terkait variabel Kinerja dan faktor-faktornya yang mempengaruhinya.
2. Pegawai dapat lebih yakin terhadap Kinerja nya
3. Memberi masukan dalam memaksimalkan dan melihat faktor internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi diri pegawai pada Kinerja

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, W. (2018). Model Blended Learning Dalam Meningkatkan Efektifitas Pembelajaran. *Fikrotuna: Jurnal Pendidikan dan Manajemen Islam*, *7*(1), 855-866.

Adigüzel, Z., & Kuloğlu, E. (2019). Examination of the Effects of Emotional Intelligence and Authentic Leadership on the Employees in the Organizations. *International journal of organizational leadership*, *8*, 13-30.

Agustina, K. R. A., Suheriyanto, D., & Prasetyo, A. (2020). The Moltens Salt Synthesis of Vanadium Doped Bi4Ti3O12 using Single Salt NaCl. *Jurnal Kartika Kimia*, *3*(1), 19-24.

Anwar, N. (2021). The Effect of Locus of Control, Self Efficacy, And Social Capital On Agricultural Extension Worker Performance In The Agriculture And Food Agency Of Rembang Regency. *Agric*, *33*(2), 199-214.

Ardi, P., Trilolita, V., Astuti, E. S., & Sulistyo, M. C. W. (2017). *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).

Asmeri, R. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Keyakinan Diri Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batang Hari Barisan Padang. *Matua Jurnal*, *2*(2), 255-276.

Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Baharun, H., Bali, M. M. E. I., Muali, C., & Munawaroh, L. (2020). Self-Efficacy Sebagai Media Peningkatan Profesionalisme Guru Di Madrasah: Self-efficacy, Professionalism, Teacher. *Risâlah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, *6*(2), 344-357.

Bahri, S. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 16-30.

Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *8*(7), 4676-4703.

Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.

Claudia, L. (2018). Hubungan Efikasi Diri Dengan Kematangan Karir Siswa. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, *2*(1).

Dalli, N., Asni, N., & Suaib, D. F. A. (2017). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional, Dan Spiritual (ESQ) Dan Lokus Pengendalian (*Locus Of Control*) Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit (Studi Pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Sulawesi Tenggara). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, *2*(2).

Damayanti, D., & Widyowati, A. (2018). Peningkatan Career Decison Making Self Efficacy (CDMSE) Melalui Pelatihan Perencanaan Karir pada Siswa SMK. *Humanitas*, *15*(1), 35.

Darmawan, D. (2019). Profesionalisme, Motivasi Berprestasi, Komitmen Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Intensi Berwirausaha. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, *3*(3), 344-364.

Dechawatanapaisal, D. (2017). The Mediating Role Of Organizational Embeddedness On The Relationship Between Quality Of Work Life And Turnover: Perspectives From Healthcare Professionals. *International Journal of Manpower*.

Devita, M. (2017). Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, *4*(2), 1-15.

Drago, A., Rheinheimer, D. C., & Detweiler, T. N. (2018). Effects of locus of control, academic self-efficacy, and tutoring on academic performance. *Journal of college student retention: Research, theory & practice*, *19*(4), 433-451.

Elbadiansyah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.

Ergin, E., Koçak Uyaroğlu, A., & Altınel, B. (2022). Relationship Between Emotional Intelligence and Ethical Sensitivity in Turkish Nursing Students. *Journal of Bioethical Inquiry*, *19*(2), 341-351.

Fadilah, F., & Mahyuny, S. R. (2018). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi *Locus Of Control* Mahasiswa Pendidikan Matematika FKIP Universitas Samudra. *JIPI (Jurnal IPA & Pembelajaran IPA)*, *2*(2), 100-105.

Ghassani, M., Ni'matuzahroh, N. M., & Anwar, Z. (2020). Meningkatkan Kematangan Karir Siswa SMP Melalui Pelatihan Perencanaan Karir. *Jurnal Intervensi Psikologi*, *12*(2), 123-138.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro. *Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*, *490*.

Goleman, D. 2018. Kecerdasan Emosional. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Goleman, D. 2020. Kecerdasan Emosi: Mengapa emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ. Terjemahan: T. Hermaya, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

Hamali. A. Y. 2018. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru.

Handayani, Ririn.2020. Metodologi Penelitian Sosial. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.

Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 31-45.

Hasanah, U., Dewi, N. R., & Rosyida, I. (2019, February). Self-Efficacy Siswa SMP Pada Pembelajaran Model Learning Cycle 7E (Elicit, Engange, Explore, Explain, Elaborate, Evaluate, and Extend). In *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika* (Vol. 2, pp. 551-555).

Hasibuan, Malayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Hur, W. M., Moon, T. W., & Lee, J. H. (2021). The effect of self-efficacy on job performance through creativity: the moderating roles of customer incivility and service scripts. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, *33*(3), 888-905.

Indriasari, D. P., & Angreany, A. (2019). Pengaruh Locus of COntrol dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Etos Kerja Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *YUME: Journal of Management*, *2*(3).

Indriawati, P. (2018). Pengaruh Kepercayaan Diri Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Hasil Belajar Mahasiswa FKIP Universitas Balikpapan. *Jurnal Pendidikan Edutama*, *5*(2), 59-77.

Isnain, M., & Nurwidawati, D. (2018). Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kematangan Karir Pada Siswa Kelas XI Di SMKN 1 Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi.*, *5*(2).

Kadarisman, M. 2017. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta Rajawali Pers.

Kumara, A. R., & Lutfiyani, V. (2017). Strategi Bimbingan Dan Konseling Komprehensif Dalam Perencanaan Karir Siswa SMP. *G-Couns: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, *1*(2).

Larasati, S. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Deepublish (CV Budi Utama).

Lenaini, I. (2021). Teknik Pengambilan Sampel Purposive Dan Snowball Sampling. *Historis: Jurnal Kajian, Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Sejarah*, *6*(1), 33-39.

Lie, T. F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, *6*(1).

Ludin, I., Saleh, H. S., & Amruloh, D. A. G. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Wirausaha Muslim Di Kabupaten Purwakarta. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, *5*(1), 8-18.

Maesaroh, S., & Saraswati, S. (2020). Prediksi Locus Of Control Internal dan Kecerdasan Emosi dengan Kematangan Karir. *JURNAL EDUKASI: Jurnal Bimbingan Konseling*, *6*(1), 90-103.

Mangkunegara, A. A. P. 2017a. Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya.

Mansyah, J., & Rojuaniah, R. (2021). The Effect of Servant Leadership and Compensation on Turnover Intention Through Organizational Commitment. *Journal of Multidisciplinary Academic*, *4*(6), 439-446.

Musenze, I. A., Mayende, T. S., Wampande, A. J., Kasango, J., & Emojong, O. R. (2021). Mechanism Between Perceived Organizational Support And Work Engagement: Explanatory Role Of Self-Efficacy. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, *37*(4), 471-495.

Muzakki, M., & Pratiwi, A. R. (2019). Kepemimpinan transformasional dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *20*(2), 82-91.

Narendra, N. M. (2018). Pengaruh Locus of Control dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja di RSU Al-Islam HM Mawardi Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, *19*(2), 621-636.

Nasution, M. I., Fahmi, M., & Prayogi, M. A. (2020, March). The quality of small and medium enterprises performance using the structural equation model-part least square (SEM-PLS). In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1477, No. 5, p. 052052). IOP Publishing.

Ngo, H. Y., & Hui, L. (2018). Individual Orientations And Career Satisfaction: The Mediating Roles Of Work Engagement And Self-Efficacy. *Journal of Career Development*, *45*(5), 425-439.

Ngoc, N. L. B., Kesavayuth, D., & Rangkakulnuwat, P. (2022). Effect of Locus of Control on Job Performance: Evidence from Australian Panel Data. *Applied Economics*, *29*(1), 1-25.

Nuraeni, S., Feronika, T., & Yunita, L. (2019). Implementasi Self-Efficacy dan Keterampilan Berpikir Kritis Siswa Pada Pembelajaran Kimia di Abad 21. *Jambura Journal of Educational Chemistry*, *1*(2), 49-56.

Pardita, I. P. I., & Surya, I. B. K. (2020). Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, *9*(3), 819-840.

Pradiningtyas, T. E., & Lukiastuti, F. (2019). Pengaruh Pengetahuan Keuangan Dan Sikap Keuangan Terhadap Locus Of Control Dan Perilaku Pengelolaan Keuangan Mahasiswa Ekonomi. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, *6*(1), 96.

Priansa, Donni Juni. 2018. Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung. Alfabeta.

Pulungan, P. I. S., & Rivai, H. A. (2021). Pengaruh Locus of Control Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Semen Padang. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, *7*(1).

Purba, A. T. D. B., & Kusumawati, R. Y. (2019). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Forgiveness Pada Remaja Yang Putus Cinta Akibat Perselingkuhan. *Jurnal Psikologi Konseling Vol*, *14*(1).

Putri, F. A. R., & Fakhruddiana, F. (2018). Self-Efficacy Guru Kelas Dalam Membimbing Siswa Slow Learner. *JPK (Jurnal Pendidikan Khusus)*, *14*(1), 1-8.

Putri, R. A., & SE, S. C. R. (2018). *Pengaruh Self Efficacy Dan Internal Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Primajasa Bandung* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).

Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan Komitmen Organisasi melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, *8*(2), 223-232.

Radha, B., & Shree, A. B. (2017). Impact of emotional intelligence on performance of employees and organizational commitment in software industry. *International Academic Research Journal of Business and Management*, *6*(2), 17-28.

Rexhepi, G., & Berisha, B. (2017). The effects of emotional intelligence in employees performance. *International Journal of Business and Globalisation*, *18*(4), 467-479.

Rivers, S. E., Handley-Miner, I. J., Mayer, J. D., & Caruso, D. R. (2020). Emotional Intelligence.

Safitri, R., & Rizal, A. S. S. (2020). Uji Peran Mediasi Subjective Well-Being Atas Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Perawat. *Ekonomi Bisnis*, *25*(1), 53-65.

Sani, R. A. (2019). *Pembelajaran Berbasis Hots Edisi Revisi: Higher Order Thinking Skills* (Vol. 1). Tira Smart.

Saputra, A. W., Prayekti, P., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi, Self Efficacy, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Stability: Journal of Management and Business*, *4*(1), 28-38.

Saraswati, A. A. N. D., Dewi, I. M., & Piartini, P. S. (2017). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Organisasional Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 2257-2286.

Sastrawati, W. U., Purwanti, N. K. C., Suhardita, K., Sapta, I. K., & Yuliastini, N. K. S. (2019). Efektivitas Konseling Behavioral Model Krumboltz untuk Mengembangkan Keputusan Karir Siswa. *JKI (Jurnal Konseling Indonesia)*, *4*(2), 63-67.

Sedarmayanti, P. (2017). Pengembangan sumber daya manusia. *Bandung: PT Refika Aditama*.

Sembiring, J. M. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pergawai Pada Kantor Dinas Ketahana Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, *5*(1), 185-199.

Sholiha, M., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru Smp An-Nur Bululawang-Malang. *Jurnal Warta Ekonomi*, *6*(01).

Silaen, S. (2018). Metodologi penelitian sosial untuk penulisan skripsi dan tesis. *Bandung: In Media*.

Sudaryana, B., & Agusiady, R. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. *Penerbit Deepublish CV Budi Utama Group, Sleman*.

Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.

Sugiharjo, R. J., & Rustinah, R. (2017). Pengaruh Perencanaan Karir, Pengembangan Karir Karyawan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jambuluwuk Puncak Resort R. *Joko Sugiharjo dan Rustinah*, *3*(03), 444-454..

Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi; membangun organisasi unggul di era perubahan.

Sumiati, S., Suhada, S., Kurbani, A., & Ermini, E. (2021). Pengaruh Keterampilan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Di Auto 2000 Plaju. *Jurnal Manajemen dan Investasi (MANIVESTASI)*, *3*(1), 115-125.

Sunaryo, Y. (2017). Pengukuran Self-Efficacy Siswa Dalam Pembelajaran Matematika Di Mts N 2 Ciamis. *Teorema: Teori dan Riset Matematika*, *1*(2), 39-44.

Syatriadin, S. (2017). Locus of Control: Teori Temuan Penelitian dan Reorientasinya dalam Manajemen Penanganan Kesulitan Belajar Peserta Didik. *Fondatia*, *1*(1), 144-164.

Tindaon, E. D. M., & Rusmawati, D. (2018). *Hubungan Antara Hardiness Dengan Efikasi Diri Keputusan Karir Pada Siswa Kelas XII SMK Negeri 11 Kota Semarang* (Doctoral dissertation, Undip).

Umam, K. (2018). Perilaku Organisasi (II.). *Bandung: Pustaka Setia. Wijono. S.(2017). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: kencana*.

Wahyudi, W. (2018). The Influence of Emotional Intelligence, Competence and Work Environment on Teacher Performance of SMP Kemala Bhayangkari Jakarta. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, *1*(2), 211-220.

Wibowo, J., & Hidajat, T. (2020). Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Bni Syariah Kantor Cabang Pekalongan. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, *8*(2), 01-16.

Widyanti, R. (2021). *Manajemen Karir (Teori, Konsep dan Praktik)*. Media Sains Indonesia.

Yalalova, J., & Zhang, L. (2017). The impact of self-efficacy on career satisfaction: evidence from Russia. *Устойчивое развитие науки и образования*, (2), 141.

Yolanda, D. F. (2019). *Pengaruh Pengembangan karir dan Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagemnet di PT. KLX Bekasi* (Doctoral dissertation, Univeristas Bhayangkara Jakarta Raya).

Zheng, Y., Wang, J., Doll, W., Deng, X., & Williams, M. (2018). The impact of organisational support, technical support, and self-efficacy on faculty perceived benefits of using learning management system. *Behaviour & Information Technology*, *37*(4), 311-319.

Zhu, J., Song, L. J., Zhu, L., & Johnson, R. E. (2019). Visualizing the landscape and evolution of leadership research. *The Leadership Quarterly*, *30*(2), 215-232.

Zuhry, M. N. (2017). *Pengaruh Pengetahuan Kewirausahaan, Lingkungan Keluarga dan Locus of Control terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Manajemen Universitas Sumatera Utara* (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).