

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Indonesia merupakan negara yang besar dengan banyak aspek kehidupan seperti aspek ideologi, politik, sosial, budaya, ekonomi, pertahanan dan keamanan. Setiap aspek kehidupan diatur oleh hukum dan dikendalikan oleh pemerintah dan swasta. Sebagai negara yang berpedoman pada Pancasila dan UUD 1945, sudah sewajarnya pelayanan publik yang diberikan oleh pemerintah dan swasta harus memberikan kualitas pelayanan yang prima. Hal ini membutuhkan keunggulan dan kualitas yang unggul di semua elemen pelayanan publik. Keunggulan dan kualitas unggul sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2019), kinerja adalah hasil dari kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Reformasi yang telah dimulai di Indonesia telah merambah hampir keseluruhan aspek kehidupan. Perkembangan reformasi di bidang pemerintahan terus berlanjut dengan diterbitkannya UU Nomor 32 Tahun 2004 (Perubahan dan penyempurnaan UU Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah) yang menuntut pemerintahan untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintah dan daerah setempat termasuk pengelolaan keuangan dan aset daerah. Dengan lahirnya Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 yang kemudian disempurnakan dengan Permendagri Nomor 59 Tahun 2007, reformasi untuk pengelolaan keuangan daerah yang transparan untuk tahun 2007 dan seterusnya telah terjadi.

Pemerintahan daerah baik di tingkat provinsi maupun di kabupaten/kota merupakan penentu dalam pembangunan daerahnya. Dalam pelaksanaan otonomi daerah terkait dengan implikasi kebijakan pengelolaan barang milik daerah maka pemerintah daerah memiliki peranan penting dalam mengelola aset. Hal ini ditandai dengan dikeluarkannya PP Nomor 06 Tahun 2006 yang telah di revisi menjadi PP No. 27 tahun 2014 yang merupakan turunan UU No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara dan Pengelolaan Aset Negara yang tertib, akuntabel, dan transparan. Pelaksanaan otonomi daerah merupakan suatu harapan cerah bagi pelaksanaan pembangunan secara keseluruhan dimana masing-masing daerah memiliki kesempatan untuk mengelola, mengembangkan, dan membangun daerah masing-masing sesuai kebutuhan dan potensi yang dimiliki.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi (Bastian, 2019:274). Apabila pencapaian sesuai dengan yang direncanakan, maka kinerja yang dilakukan terlaksana dengan baik. Apabila pencapaian melebihi dari apa yang direncanakan dapat dikatakan kinerjanya sangat bagus. Apabila pencapaian tidak sesuai dengan apa yang direncanakan atau kurang dari apa yang direncanakan, maka kinerjanya jelek. Kinerja juga dapat dilihat sebagai hasil dari proses yang dilakukan secara konsisten dan berkelanjutan dalam suatu periode tertentu. Penilaian kinerja yang objektif dan terukur sangat penting untuk mengevaluasi efektivitas dan efisiensi suatu organisasi.

Tabel 1. 1
Pengukuran Kinerja dan Realisasi Kinerja Pada Aspek Per Manajemen
Sumber Daya Manusia Per Satuan kerja Perangkat daerah Jawa Barat pada
tahun 2023

No	Instansi	Sasaran Kinerja	Target	Realisasi
1	Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Barat	Optimalisasi penerimaan pendapatan asli daerah	100%	90,33%
2	Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Bandung	Peningkatan efektivitas pengelolaan aset daerah	100%	89,38%
3	Dinas Keuangan Kabupaten Sumedang	Peningkatan akurasi dan ketepatan waktu pelaporan keuangan	100%	87,21%
4	Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Garut	Implementasi sistem informasi manajemen keuangan daerah	100%	84,33%
5	Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Cianjur	Peningkatan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah	100%	82,27%
6	Badan Keuangan Daerah Kabupaten Bandung Barat	Optimalisasi pengelolaan utang dan investasi daerah	100%	80,94%
7	Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupten Bandung	Peningkatan kualitas pengelolaan keuangan daerah	100%	74,27%

Sumber: (Jabarprov.go.id,2023)

Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bandung dalam melaksanakan tugas dan fungsi dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan dan perumusan kebijakan teknis di bidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset berupaya untuk memanfaatkan berbagai sumber daya tersedia secara optimal, efisien, efektif dan akuntabel. Identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi Perangkat Daerah dipergunakan untuk menentukan isu-isu strategis terkait penyelenggaraan pelayanan sesuai dengan kewenangannya. Isu strategis merupakan suatu kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan daerah karena dampaknya yang signifikan bagi daerah

dengan karakteristik bersifat penting, mendasar, mendesak, berjangka panjang dan menentukan tujuan penyelenggaraan pemerintah daerah di masa yang akan datang khususnya terselenggaranya pelayanan OPD.

Berdasarkan observasi dengan survei langsung di BKAD Kabupaten Bandung, diketahui bahwa renstra BKAD Kabupaten Bandung sebagai perangkat dasar pengukuran kinerja atas pelayanan yang diberikan pada masyarakat di bidang keuangan daerah yang akan dievaluasi setiap akhir tahun kinerja BKAD Kabupaten Bandung bisa dilihat dari pencapaian yang belum memenuhi target. Data pencapaian kinerja dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1. 2
Data Pencapaian Kinerja Pelayanan (PAD) BKAD Kabupaten Bandung

Tahun	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (%)
2021	27.113.228.751	20.830.745.982	76,83%
2022	31.206.484.670	23.579.247.677	75,56%
2023	39.614.720.227	27.891.328.216	70,41%
Jumlah	97.934.433.648	72.301.321.875	222,8%
Rata-Rata	32.644.811.216	24.100.440.625	74,27%

Sumber : BKAD Kabupaten Bandung 2023

Dari tabel di atas dapat kita lihat tingkat kinerja karyawan mengalami penurunan setiap tahunnya hal ini dapat dilihat pada tabel 1.2 jumlah realisasi anggaran terjadi penurunan setiap tahunnya. Permasalah utama di badan keuangan daerah, kurangnya kemampuan sumber daya manusia pengelola keuangan dan aset daerah di Organisasi Perangkat Daerah dalam melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar sehingga mengakibatkan kurang optimalnya pelaksanaan pengelolaan keuangan dan aset daerah. Hal ini yang menyebabkan terjadi banyak kesalahan atau kekeliruan dalam pengajuan anggaran kegiatan maupun pembuatan laporan keuangan dan aset daerah.

Menurunnya kinerja karyawan juga dapat dilihat dari kehadiran karyawannya. Kehadiran yang baik maka organisasi dalam menjalankan kegiatannya pun akan berjalan sesuai dengan tujuan organisasi dan karyawan akan disiplin terhadap waktu. Berikut ini adalah data absensi karyawan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bandung 3 tahun terakhir:

Tabel 1. 3 Rekapitulasi Absensi Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bandung

Tahun	Kehadiran	Ketidakhadiran	Jumlah Persentase
2021	77,2%	22,8%	100%
2022	72,3%	27,7%	100%
2023	64,1%	35,9%	100%

Sumber : BKAD Kabupaten Bandung, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa absensi karyawan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bandung dalam 3 tahun terakhir kurang baik dan mengalami penurunan jumlah persentase. Berdasarkan data di atas dapat terlihat pada tahun 2021 terdapat karyawan yang hadir sebesar 77,2% dan tidak hadir sebesar 22,8%, pada tahun 2022 terdapat karyawan yang hadir sebesar 72,3% dan tidak hadir sebesar 27,7%, pada tahun 2023 terdapat karyawan yang hadir sebesar 64,1% dan tidak hadir sebesar 35,9%.

Kinerja setiap orang berbeda-beda karena memiliki kapasitas untuk mengambil bagian dalam berbagai kegiatan. Manusia yang baik dapat belajar bagaimana bertindak atau mendapatkannya dengan mudah sejak lahir. Meskipun orang memiliki kapasitas untuk berperilaku buruk tertentu, tetapi hanya pada waktu tertentu perilaku itu benar- benar terwujud.

Dari data tersebut terlihat bahwa terjadi peningkatan karyawan yang tidak hadir setiap tahunnya, rendahnya tingkat kehadiran di tempat kerja yang

diakibatkan oleh kurangnya sanksi/hukuman terhadap karyawan yang bermasalah.

Oleh karena itu, organisasi harus tetap menunjang standarisasi kinerja karyawan yang ada pada organisasi guna membantu mencapai tujuan organisasi tersebut. Standar nilai kerja karyawan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bandung adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 4
Standar Nilai Kinerja Karyawan Badan Keuangan dan Aset Daerah
Kabupaten Bandung

Keterangan	Rentang Nilai
Baik Sekali	91-100
Baik	76-90
Cukup	61-75
Kurang	51-60
Buruk	<50

Sumber : BKAD Kabupaten Bandung

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas dapat dilihat bahwa standar-standar nilai yang akhirnya dapat menentukan kinerja karyawan yang ada pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bandung. Kinerja dapat dilihat dari hasil seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat dikatakan baik apabila karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Tujuan dari standar nilai kinerja karyawan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bandung ini adalah untuk memberikan panduan yang jelas tentang apa yang diharapkan dari seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dengan memiliki standar kerja yang jelas, penilaian kinerja dapat dilakukan secara objektif dan adil berdasarkan pencapaian terhadap kriteria yang telah ditetapkan. Berikut data hasil nilai kinerja karyawan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bandung:

Tabel 1. 5
Penilaian Kinerja Karyawan Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah
Kabupaten Bandung Tahun 2021-2023

No	Tahun	Target	Pencapaian	Keterangan
1	2021	100%	82%	Baik
2	2022	100%	79%	Baik
3	2023	100%	73%	Cukup

Sumber : BKAD Kabupaten Bandung

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja seluruh karyawan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bandung periode 2021-2023 belum optimal dan setiap tahunnya cenderung mengalami penurunan. Pada tahun 2021 pencapaian kinerja mendapatkan jumlah 82% dengan kategori baik, pada tahun 2022 mendapatkan jumlah 79% dengan kategori baik dan pada tahun 2023 mendapatkan jumlah 73% dengan kategori cukup. Standar nilai kinerja karyawan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bandung mencakup berbagai aspek meliputi: kuantitas kerja, kualitas kerja, inisiatif, tanggung jawab, kerja sama, disiplin dan sikap kerja. Ternyata hal tersebut masih jauh dari harapan organisasi yang menginginkan kinerja pada setiap karyawannya sangat baik.

Data yang diberikan organisasi tersebut menunjukkan bahwa pencapaian kinerja karyawan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bandung dari tahun ke tahun masih belum mencapai hasil yang diinginkan, hal ini diakibatkan karena selamatahun 2021-2023 penilaian kinerja karyawan belum mencapai target kategori (Baik Sekali) dan dari tahun ke tahun mengalami penurunan. Penurunan ini dipicu oleh kurangnya kemampuan karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan yang mengakibatkan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan. Berdasarkan permasalahan tersebut maka penulis melakukan pra survey melalui Kuesioner mengenai kinerja karyawan yang

diberikan kepada karyawan secara acak dengan 30 responden. Adapun data yang diperoleh penulis mengenai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 6
Hasil Pra-Survey Kinerja Karyawan Pada Badan Keuangan Dan Aset
Daerah Kabupaten Bandung

No	Pernyataan	Tingkat Kesetujuan					Total	Rata - Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	6	6	8	4	6	92	3,1
2	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi.	5	10	6	5	4	97	3,2
3	Saya menggunakan waktu dengan efektif dan efisien.	5	6	7	7	5	89	3,0
4	Saya datang ke kantor dengan tepat waktu.	7	7	8	5	3	100	3,3
5	Saya meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.	6	7	8	5	4	96	3,2
6	Saya bekerja dalam tim dengan baik.	4	5	7	7	7	82	2,7
Skor rata-rata kinerja karyawan								3,1
Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan								
Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden								
Jumlah Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pertanyaan								

Sumber : Data Pra-Survey, 2024

Berdasarkan Tabel 1.6 menunjukkan hasil kuesioner pra-survey penelitian mengenai kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,1 yang artinya kinerja karyawan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bandung kurang baik. Hal tersebut dikarenakan tingkat kemampuan karyawan dalam bekerja masih rendah, kurangnya tanggung jawab hasil kerja, kurangnya inisiatif dalam diri sendiri, kurangnya kerja sama antar karyawan dan karyawan tidak memiliki kualitas yang sesuai dengan standar perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari antar anggota karyawan yang sulit berkoordinasi, kurang percaya akan kemampuan diri sendiri,

kurangnya komunikasi antar anggota karyawan serta kurangnya waktu berkumpul bersama. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan organisasi tempat pegawai bekerja maupun dalam diri sendiri, hal ini untuk mengetahui faktor apa saja yang dianggap dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, maka peneliti melakukan pra survey kepada 30 karyawan dengan mengambil sampel dan hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. 7
Rekapitulasi Hasil Pra-Survey Kondisi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bandung

No	Variabel	Rata-Rata
1	<i>Self Efficacy</i>	2,9
2	Komitmen	3,6
3	<i>Locus Of Control</i>	3,0
4	Kompetensi	3,7
5	Budaya Administrasi	3,7
6	Gaya Kepemimpinan	3,5
7	Kinerja Karyawan	3,1

Sumber : Hasil Pra-Survey, 2024

Berdasarkan Tabel 1.7 dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan mengenai 7 variabel bebas (*independent*) yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan di Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bandung yaitu variabel *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* karena memiliki nilai terendah dengan rata-rata nilai variabel *Self Efficacy* sebesar 2,9 dan *Locus of Control* sebesar 3,0. Maka dengan demikian faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan di Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bandung ini adalah *Self Efficacy* dan *Locus of Control*.

Fenomena yang ditemukan berdasarkan hasil kuesioner pra survey yaitu variabel *self efficacy* dan *locus of control* yang memiliki skor rata-rata dengan

hasil paling rendah dibandingkan dengan variabel-variabel lainnya. Hal ini dapat berpengaruh terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Perusahaan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan maka dibutuhkan pemahaman mengenai *Self Efficacy* dan *Locus of Control* beserta faktor-faktor yang menjadi penyebabnya.

Cara agar mengetahui permasalahan *Self Efficacy* yang terdapat di Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bandung, penulis melakukan pra survey dengan menyebarkan Kuesioner kepada 30 orang responden sebagai sampel untuk mengetahui dan mengukur bagaimana *Self Efficacy* karyawan Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bandung. Hasil dari pra survey dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. 8
Data Hasil Pra-Survey Variabel Self Efficacy Pada Karyawan Badan
Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bandung

No	Pernyataan	Tingkat Kesetujuan					Total	Rata - Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Saya mendahulukan untuk mengerjakan tugas yang dirasakan lebih mudah	10	6	4	7	3	103	3,4
2	Tetap bisa tenang ketika menghadapi kesulitan karena saya yakin dengan kemampuan saya.	4	4	7	4	11	76	2,5
3	Pengalaman membuat saya mampu memprediksi risiko dengan lebih tepat.	7	8	4	5	6	95	3,2
4	Saya yakin bahwa saya dapat bekerja secara efektif pada tugas tugas yang berbeda dalam pekerjaan saya.	6	7	5	5	7	90	3,0

5	Jika saya dalam masalah, saya bisa dapat memikirkan solusinya.	4	5	6	7	8	80	2,6
6	Saya tidak putus asa dalam melakukan penugasan meskipun itu sulit.	6	5	4	7	8	84	2,8
Skor rata-rata <i>self efficacy</i>								2,9

Sumber : Data Pra-Survey, 2024

Cervone, Dkk. (2019:146) mengungkapkan, perasaan seorang bahwa kompeten sering disebut dengan efikasi diri atau *self efficacy*. Efikasi diri yaitu persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat memiliki kemampuan untuk melakukan tindakan yang diharapkan. *Self Efficacy* umumnya berbeda dengan aspirasi atau cita-cita karena menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya dapat dicapai, sedangkan efikasi diri menggambarkan penilaian kemampuan diri.

Masalah adalah suatu kesenjangan antara tujuan yang diinginkan dengan situasi yang akan datang. *Self Efficacy* dalam memecahkan masalah bagi seorang pegawai terkait dengan keyakinan bahwa dirinya mampu untuk memecahkan masalah secara efektif.

Berdasarkan Tabel 1.8 dapat diprediksi bahwa adanya masalah mengenai *self efficacy* pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bandung. Selain dimensi *self efficacy*, dimensi yang mendapat nilai terendah dalam faktor pengaruh kinerja karyawan adalah variabel *locus of control*. Berikut ini adalah hasil pra survey yang penulis lakukan pada karyawan Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bandung.

Tabel 1. 9
Hasil Pra-Survey Locus Of Control Karyawan Badan Keuangan Dan Aset
Daerah Kabupaten Bandung

No	Pernyataan	Tingkat Kesetujuan					Total	Rata - Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Pekerjaan yang dapat dikerjakan oleh orang lain, saya pasti juga mampu untuk menyelesaikannya.	4	5	6	7	8	80	2,6
2	Keberhasilan atau kegagalan yang saya peroleh dipengaruhi oleh kemampuan saya.	7	8	4	5	6	95	3,2
3	Saya menyampaikan ide kreatif ketika berdiskusi.	4	4	7	4	11	76	2,5
4	Dengan kemampuan yang saya miliki, pekerjaan apa saja yang saya selesaikan selalu mendapatkan prestasi dengan baik.	6	5	4	7	8	84	2,8
5	Saya mengharapkan bantuan orang lain dalam menyelesaikan masalah.	10	6	4	7	3	103	3,4
6	Saya dapat memperoleh pekerjaan yang saya harapkan atau inginkan seperti yang direncanakan sebelumnya.	7	7	5	6	5	95	3,2
Skor rata-rata locus of control								3,0

Sumber : Data Pra-Survey, 2024

Locus of Control (lokus kendali) menjadi suatu asumsi dimana seseorang mempunyai keyakinan bisa menghadapi dan mengendalikan segala sesuatu yang terjadi dalam permasalahan hidupnya khususnya ketika dihadapi persoalan dalam bekerja.

Dinyatakan bahwa variabel ini memiliki skor rata-rata 3,0 hal ini dapat dikatakan bahwa *locus of control* karyawan Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bandung tergolong rendah. Dimensi yang memiliki total nilai rata-rata

terkecil adalah merupakan factor internal yaitu kurangnya usaha karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dari data yang telah tersedia dan teori yang sudah dijelaskan menunjukkan adanya indikasi timbulnya permasalahan pada *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan Di Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bandung. Berdasarkan uraian diatas perlu dilakukan penelitian yang berjudul: **Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bandung**

1.2 Identifikasi Masalah Dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkup masalah yang di uraikan sebelumnya. Sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup didalam penelitian terhadap variabel pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Self Efficacy

- a. Kurangnya rasa percaya diri karyawan dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja.
- b. Kurangnya kemampuan karyawan dalam menemukan solusi ketika menghadapi masalah dalam bekerja.

- c. Kurangnya kemampuan karyawan dalam mengatasi permasalahan dalam bekerja.

2. *Locus Of Control*

- a. Karyawan kurang mampu dalam melakukan pekerjaan yang berbeda dari pekerjaannya.
- b. Kurangnya keyakinan karyawan pada kemampuannya dalam memperoleh keberhasilan.
- c. Karyawan kurang mampu menyampaikan ide kreatif ketika sedang berdiskusi.

3. Kinerja Karyawan

- a. Karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaannya di waktu yang telah ditentukan.
- b. Karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaannya secara mandiri.
- c. Karyawan kurang teliti dalam melakukan pekerjaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *self efficacy* pada karyawan di Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bandung.
2. Bagaimana *locus of control* pada karyawan di Badan keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bandung.
3. Bagaimana kinerja karyawan di Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bandung.

4. Seberapa besar pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan diadakannya penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui dan menganalisa :

1. *Self Efficay* pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bandung.
2. *Locus Of Control* pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bandung.
3. Kinerja Karyawan pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bandung.
4. Besarnya pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan di Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bandung

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu hasil yang positif serta bermanfaat dengan maksud dan tujuan yang diharapkan berguna bagi peneliti, perusahaan terkait dan kepada pihak-pihak yang lainnya.

1. Bagi penulis

Diharapkan dapat menambah atau memperkaya wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerepan ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan atau memperbaiki

kinerja karyawan di Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bandung.

3. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi pembaca dan menjadi informasi atau sumbangan pikiran yang bermanfaat untuk para pembaca yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama.

4. Bagi universitas

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan informasi serta dapat menyampaikan saran bermanfaat bagi fakultas serta universitas

5. Bagi masyarakat

Sebagai suatu bahan referensi dan tambahan informasi yang bermanfaat untuk para pembaca yang ingin mengetahui tentang *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan.