

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Kedudukan suatu perusahaan atau organisasi dalam suatu negara memiliki tempat yang sangat penting, selain membantu dalam pendapatan negara juga dapat membantu pemerintah dalam hal pemberian lapangan kerja baik dalam bidang manufaktur maupun jasa dengan semakin berkembangnya ilmu seputar pengetahuan dunia bisnis, maka kesadaran akan pentingnya sumber daya manusia semakin tinggi. Persoalan yang sering dihadapi adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia, perusahaan atau organisasi kesulitan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi dengan berperan sebagai pelaksana kebijakan-kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan serta sebagai pelaksana kegiatan operasional. Sebagai penentu tercapainya suatu keberhasilan perusahaan atau organisasi. Pegawai harus mempunyai kemauan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan dari perusahaan atau organisasi untuk mengembangkan kemampuan dari setiap pegawai.

Kegagalan yang dialami organisasi disebabkan oleh kurangnya perhatian terhadap faktor manusia. Tidak sedikit organisasi yang mengejar keuntungan dan mengabaikan faktor pekerja. Untuk mempertahankan eksistensi dan kelangsungan

hidup organisasi justru harus bersikap saling menguntungkan. Dalam arti harus mampu memadukan antara kepentingan organisasi dengan kebutuhan pegawai. Pentingnya peranan sumber daya organisasi sudah sepatutnya aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia harus diperhatikan, karena pegawai yang memiliki motivasi kerja yang kuat merupakan keunggulan kompetitif bagi organisasi.

Berkaitan dengan hal tersebut, pegawai merupakan sumber daya penting yang wajib mereka jaga. Salah satunya diperlukan sumber daya manusia yang profesionalisme, bertanggung jawab dan komitmen yang tinggi melalui pembinaan yang dilakukan berdasarkan sistem kinerja karir yang dititik beratkan pada pegawai serta berpengaruh terhadap pengembangan dalam peningkatan kinerja dan produktivitas. Pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh organisasi. Pegawai yang berprestasi adalah pegawai yang diharapkan disetiap organisasi karena karyawan yang berprestasi pastilah mampu memberikan hasil yang terbaik darinya guna mencapai tujuan organisasi dan mendukung kemajuan suatu organisasi.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang memegang peran penting untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam organisasi, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut organisasi mampu bersaing dan

mampu mengikuti kemajuan zaman. Dengan kata lain organisasi hidup karena kegiatan dan aktivitas yang dilakukan oleh para pegawainya, agar organisasi tetap *survive* dan dapat mencapai keberhasilan, maka pihak manajemen harus selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimiliki.

Kinerja pegawai yang baik dan memuaskan dapat menghasilkan prestasi yang baik bagi organisasi, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan prestasi yang rendah bagi organisasi. Kinerja karyawan harus dimiliki setiap pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya agar dapat bekerja dengan baik dan efektif. Apabila dalam suatu organisasi karyawan memiliki kinerja karyawan yang rendah ketika melaksanakan pekerjaannya maka organisasi tersebut akan mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimiliki. Sebaliknya dengan kinerja pegawai yang tinggi akan membantu meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan memberikan hasil kerja yang optimal, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Mengetahui kinerja pegawai ikut berpengaruh terhadap kinerja dalam suatu organisasi menjadi sangat penting atau dengan kata lain memiliki nilai yang amat strategis. Pengukuran kinerja pegawai hendaknya dapat di terjemahkan sebagai suatu kegiatan evaluasi untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dibebankan kepada pegawai tersebut. Pemerintah Negara Republik Indonesia telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Tujuannya untuk meningkatkan prestasi dan kinerja. Penilaian prestasi kerja penting bagi instansi pemerintahan untuk meningkatkan

kinerja pegawai, prestasi kerja akan dinilai berdasarkan 2 (dua) unsur penilaian, yaitu:

1. Sasaran kerja Pegawai, yaitu: rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS).
2. Perilaku kerja, yaitu : setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh pegawai atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Peraturan pemerintah ini mensyaratkan setiap pegawai wajib menyusun sasaran kerja berdasarkan rencana kerja tahunan instansi yang memuat kegiatan tugas, jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur. Setiap hasil penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) wajib disampaikan kepada tim penilai kinerja. Hasil penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan penetapan keputusan kebijakan pembinaan karir Pegawai Negeri Sipil (PNS). Penilaian kinerja ini dilakukan setiap satu tahun sekali dan di nilai oleh pejabat penilai yakni atasan langsung pegawai tersebut.

Tabel 1.1
Unsur-Unsur Penilaian SKP dan Perilaku Kerja

No	SKP	Perilaku kerja
	Unsur- Unsur	Unsur- Unsur
1.	Kuantitas	Orientasi pelayanan
2.	Kualitas	Integritas
3.	Waktu	Komitmen
4.	Biaya	Disiplin
5.	Tidak ada unsur	Kerjasama
6.	Tidak ada unsur	Kepemimpinan
	Bobot 60%	Bobot 40%

Sumber : Peraturan Pemerintah No 30 tahun 2019

Pada Tabel 1.1 di atas menunjukkan unsur penilaian sasaran kerja pegawai terdiri atas empat unsur yakni kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Sedangkan perilaku kerja yang didalamnya terdapat enam unsur yakni orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan. Dari unsur diatas dapat dicocokkan dengan standar nilai yang ada di bawah ini.

Tabel 1.2
Standar Nilai Kinerja Pegawai

No	Nilai (%)	Kategori
1.	91- Keatas	Sangat Baik
2.	76 – 90	Baik
3.	61 – 75	Cukup
4.	51 – 60	Kurang
5.	50 – kebawah	Buruk

Sumber : Peraturan Pemerintah N0.30 tahun 2019

Berdasarkan tabel 1.2 di atas terlihat bahwa standar-standar nilai yang akhirnya dapat menentukan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang akan dicocokkan menurut bobot yang terdapat pada tabel 1.1 diatas. Dengan diberlakukannya penilaian kinerja pegawai, maka pegawai akan lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diterimanya. Hasil penilaian kinerja ini digunakan untuk menjamin objektivitas dalam pengembangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan dijadikan sebagai persyaratan dan pengangkatan jabatan dan kenaikan pangkat, pemberian tunjangan dan sanksi, mutasi dan promosi, serta untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Dinas Ketenagakerjaan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dibidang tenaga kerja dan perindustrian,

dipimpin oleh kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Ketenagakerjaan adalah lembaga pemerintah yang mempunyai fungsi membina, mengendalikan dan pengawasan dibidang ketenagakerjaan dan memberikan pelatihan bagi calon pekerja agar memiliki keahlian khusus sesuai dengan permintaan para pencari tenaga kerja dan meberikan kesempatan kerja secara luas.

Tabel 1.3

**Rekapitulasi Pencapaian Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan
Kabupaten Bandung 2019-2021**

No.	Unsur-Unsur Yang dinilai	Target			Pencapaian (%)		
		Tahun			Tahun		
		2019	2020	2021	2019	2020	2021
1.	SKP	100	100	100	51,85	50,80	45,68
2.	Perilaku Kerja				31,89	31,27	29,20
Jumlah					83,34	82,07	74,88
Kategori					Baik	Baik	Cukup
SKP: Sasaran Kinerja Pegawai							
Jumlah = SKP + Perilaku kerja							

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan kab. Bandung 2021

Berdasarkan pada tabel 1.3 dapat dilihat bahwa Dinas Ketenagakerjaan memiliki pencapaian kinerja pegawai dengan rata-rata pada tahun 2019 sebesar 83,34, sedangkan tahun 2020 sebesar 82,07 dan tahun 2021 sebesar 74,88 yang disebabkan menurunnya SKP dan Perilaku kerja sebesar 7,19. Tentunya hal ini jauh dari harapan instansi yang menginginkan pegawainya memiliki kinerja yang konsisten dan baik, dikarenakan pencapaian kinerja yang mengalami penurunan sehingga menyebabkan pegawai tidak dapat dinilai dengan pasti dalam

pencapaian kinerjanya. Maka dari hasil tersebut peneliti memilih Dinas Ketenagakerjaan sebagai objek penelitian.

Kinerja Pegawai merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap instansi dimanapun tidak terkecuali Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung, karena kinerja pegawai mempengaruhi keberhasilan organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya. Disamping itu dengan kinerja karyawan yang tinggi akan menjadikan pegawai ingin bekerja sama dan saling membantu dalam melaksanakan pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan waktu yang lebih banyak. Menyadari akan arti dari pentingnya kinerja pegawai yang baik, pemimpin harus berupaya untuk selalu meningkatkan dan menjaga kinerja pegawai bagi para pegawainya di setiap organisasi yang ada. Hal ini berkaitan dengan fungsi organisasi yang senantiasa mengemban tugas yang bersifat menaungi anggotanya.

Menurut Samsudin (2018) Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan perannya dalam sebuah organisasi. Pendapat senada dikemukakan Sinambela et al dalam Syaifuddin (2018: 34) kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu keahlian tertentu.

Untuk meyakinkan bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung maka dilakukan pembagian kuesioner kepada 30 responden yaitu secara acak di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung dan hasilnya dapat dilihat dari tabel 1.4 sebagai berikut.

Tabel 1.4

**Hasil kuesioner Pra Survey Kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan
Kabupaten Bandung**

Dimensi	Unsur-unsur yang dinilai	Frekuensi					Total	Rata - Rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Kuantitas	Dapat mencapai target kerja dengan baik.	0	4	14	12	0	98	3,27
	Menghasilkan kuantitas hasil kerja sesuai dengan jobdesk saya.	0	8	15	7	0	89	2,97
Kualitas	Saya yakin dengan hasil kuantitas kerja saya.	0	9	10	11	0	92	3,07
	Saya percaya bahwa saya dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.	0	5	15	10	0	95	3,17
Ketepatan waktu	menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditetapkan.	0	8	14	8	0	90	3,00
	Tidak sering terlambat saat masuk kerja.	0	5	16	9	0	94	3,13
Komitmen Kerja	Memegang prinsip penghematan dalam pekerjaan saya.	0	8	12	8	4	108	3,60
Efektivitas	Mampu menyelesaikan tugas sebelum deadline waktu pekerjaan.	0	9	12	9	0	90	3,00
	Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien.	0	9	11	10	0	91	3,03

Lanjutan tabel 1.4

Kemandirian	Mengikuti standar kerja yang berlaku dalam mengerjakan tugas.	0	3	13	10	4	105	3,50
Skor Rata Rata								3,17

Sumber: Hasil olah data Pra Survey 2021

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa hasil pra survey yang di peroleh memiliki rata-rata skor sebesar 3,17 yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada kategori kurang baik. Hal ini menunjukkan adanya masalah dari dimensi kuantitas yaitu penyelesaian tugas yang masih kurang memenuhi target, adapun dimensi pada ketepatan waktu yaitu penyelesaian tugas yang masih kurang tepat waktu, dan yang terakhir dimensi komitmen kerja yaitu kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Kinerja mempunyai peran penting untuk dapat mencapai tujuan instansi. Dengan demikian untuk mendapatkan kinerja yang baik maka perlu adanya perbaikan dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja adalah hasil untuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja tidak hanya dipandang sebagai hasil, namun juga berhubungan dengan kemandirian, kekonsistenan dengan nilai organisasi, pemahaman isu-isu yang berkorelasi dengan tanggung jawabnya, serta berkomunikasi dengan baik Menurut Shaleh (2018:57).

Untuk meyakinkan menentukan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan maka dilakukan penyebaran kuesioner kepada 30 karyawan di Dinas

Ketenagakerjaan kabupaten Bandung. Berikut hasil pra survey mengenai faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai:

Tabel 1.5
Hasil Kuesioner Pra Survey Kondisi Faktor-Faktor Yang Diduga Mempengaruhi kinerja pegawai

No	Variabel	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	Total	Rata-rata
1.	Kompetensi	0	4	16	6	4	100	3,33
2.	Budaya Organisasi	0	1	16	13	0	102	3,40
3.	Motivasi	0	4	11	10	5	106	3,53
4.	<i>Self Esteem</i>	0	2	19	9	0	97	3,23
5.	Lingkungan kerja	0	5	4	17	4	110	3,67
6.	Kepuasan kerja	0	2	11	12	5	105	3,50
7.	<i>Self Efficacy</i>	0	3	14	8	5	100	3,33

Sumber : Hasil olah data Pra survey 2021

Berdasarkan tabel 1.5 dapat disimpulkan bahwa tanggapan pegawai mengenai 7 variabel yang diduga mempengaruhi kinerja yang memperoleh nilai terendah yaitu *Self Esteem* dengan hasil rata-rata sebesar 3,27 dan *Self efficacy* dengan hasil rata-rata sebesar 3.33 hasil tersebut sama dengan hasil rata-rata kompetensi tetapi saya tidak melakukan penelitian terhadap kompetensi dikarenakan keterbatasan penulis maka yang diambil hanya dua variabel saja yaitu *self esteem* dan *self efficacy* .

Menurut Reasoner dalam Japar sembiring dan Stevani Sebayang (2017) *Self Esteem* merupakan salah satu bagian dari kepribadian seseorang dalam kehidupan sehari-hari. Individu dengan harga diri rendah, sering sekali mengalami

depresi dan ketidakbahagiaan, memiliki tingkat kecemasan yang tinggi, menunjukkan implus-implus agresivitas yang lebih besar, mudah marah dan mendendam, serta selalu menderita karena ketidakpuasan akan kehidupan sehari-hari.

Berikut ini adalah data yang diperoleh dalam hasil kuesioner mengenai variabel bebas yang diduga bermasalah pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung yaitu *self esteem* dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang pegawai sebagai berikut.

Tabel 1.6
Hasil kuesioner pra survei Variabel *Self Esteem* pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung

Dimensi	Unsur-unsur yang dinilai	Frekuensi					Total	Rata-Rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Perasaan Aman (<i>Feeling Of Security</i>)	Rasa Kepercayaan dalam Lingkungan kerja	0	5	14	11	0	96	3,20
Perasaan mampu (<i>feeling of competence</i>)	mampu menghargai rekan kerja atas kritik dan saran yang membangun.	0	4	16	10	0	96	3,20
Perasaan diterima (<i>feeling of belonging</i>)	Terhormat ketika mendapat kepercayaan dari atasan.	0	6	14	10	0	94	3,13
	keberadaan saya sebagai pegawai diterima oleh rekan-rekan kerja.	0	6	11	10	3	100	3,33
Perasaan menghormati diri	Kesadaran diri untuk mengetahui jati diri	0	3	15	12	0	102	3,40

Lanjutan tabel 1.6

	merasa berpengaruh bagi instansi ini	0	4	17	9	0	95	3,17
Perasaan berharga (<i>feeling of worth</i>)	merasa berharga bekerja di instansi ini karena memiliki kemampuan yang tidak dimiliki orang lain	0	4	16	10	0	100	3,33
	merasa dihargai dan bernilai baik sebagai pegawai	0	8	12	10	0	92	3,07
Skor Rata-Rata								3,23

Sumber : Hasil olah data prasurvei peneliti 2021

Berdasarkan tabel 1.6 dapat dilihat dari hasil kuesioner pra survei variabel *self esteem* memiliki skor rata-rata sebesar 3,23. Dimana terdapat lima dimensi dalam variabel *self esteem* dan dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu dimensi Perasaan diterima (*feeling of belonging*) dan dimensi Perasaan berharga (*feeling of worth*). Dimensi Perasaan diterima (*feeling of belonging*) berkaitan dengan rasa kepercayaan yang di dapat dari atasan. Pegawai merasa kurang diberikan kepercayaan dari atasan mengenai tugas yang harus diselesaikannya, terkadang adanya ketidakadilan dalam pembagian tugas yang membuat terjadinya perselisihan dengan atasan. Adapun dimensi Perasaan berharga (*feeling of worth*) yaitu kurangnya rasa berharga atau bernilai baik yang dimiliki pegawainya, pegawai masih merasa dirinya kurang berharga karena tidak mendapatkan nilai yang bagus dari atasannya.

Menurut hasil kuesioner pra survei kompetensi memiliki skor yang sama dengan *self efficacy* yaitu sebesar 3,33 tetapi saya tidak melakukan penelitian terhadap kompetensi dikarenakan dilihat berdasarkan data tingkat pendidikan dan Golongan kepangkatan pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung

tidak ditemukan masalah. Berikut ini bukti bahwa tingkat pendidikan pegawai Dinas ketenagakerjaan kabupaten bandung tidak bermasalah dapat dilihat dari tabel 1.7 mengenai daftar pendidikan pegawai dan daftar golongan kepangkatan dapat dilihat dari tabel 1.8 dibawah ini.

Tabel 1.7
Daftar Pendidikan Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1.	S2	14 Orang
2.	S1	21 Orang
3.	D4	2 Orang
4.	D3	1 Orang
5.	SMA/SMK	8 Orang
6.	SLTA Umum	5 Orang
Jumlah		51 Orang

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan 2021

Berdasarkan tabel 1.7 dapat disimpulkan bahwa pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung didominasi oleh tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 21 orang, sehingga seharusnya *self esteem* yang dimiliki pegawai tinggi.

Tabel 1.8
Golongan Kepangkatan Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung

No.	Golongan	Jumlah
1.	Golongan IV	7 Orang
2.	Golongan III	32 Orang
3.	Golongan II	12 Orang
Jumlah		51 Orang

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung 2021

Berdasarkan tabel 1.8 dapat disimpulkan bahwa Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung didominasi oleh golongan III yaitu sebanyak 32 orang dari jumlah seluruh pegawai 51 orang.

Menurut Alwisol (2018:97) *Self Efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan dalam diri individu. *Self efficacy* adalah persepsi diri sendiri tentang seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam kondisi tertentu. *Self efficacy* memiliki korelasi dengan keyakinan diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan.

Tabel 1.9
Hasil kuesioner pra survey Variabel *self efficacy* pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung

Dimensi	Unsur-unsur yang dinilai	Frekuensi					Total	Rata - Rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
<i>Magnitude</i>	Kegagalan masa lalu sebagai motivasi dalam mencapai keberhasilan.	0	5	16	7	2	96	3,20
	Banyaknya pengalaman bisa memudahkan saya dalam bekerja.	0	4	16	7	3	99	3,30
<i>Strenght</i>	Percaya diri dalam mengerjakan pekerjaan sulit.	0	4	17	9	0	95	3,17
	Memiliki usaha keras dalam mengerjakan pekerjaan.	0	3	14	8	5	100	3,33
	Yakin dengan kemampuan yang dimiliki bisa mencapai kesuksesan.	0	2	10	15	3	113	3,76

Lanjutan Tabel 1.9

<i>Gene Rality</i>	Fokus terhadap pekerjaan meskipun ada hal yang mengganggu.	0	3	17	10	0	97	3,23
	Tetap bersemangat dalam bekerja meskipun tanpa pengawasan dari atasan.	0	5	12	13	0	98	3,27
	Skor Rata-Rata							3,33

Sumber : Hasil olah data prasurvey 2021

Berdasarkan tabel 1.9 dapat dilihat dari hasil kuesioner pra survey variabel *self efficacy* memiliki skor rata-rata 3,32. Dimana terdapat tiga dimensi dalam variabel *self efficacy* dan dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu dimensi *magnitude* dan *strength*. Dimensi *magnitude* berkaitan dengan keyakinan akan kemampuan yang dimiliki individu apakah merasa mampu atau tidak dalam melakukannya. Pegawai masih kurang yakin dengan banyaknya pengalaman dimasa lalu tidak mampu untuk bisa menyelesaikan pekerjaan yang sulit. Adapun dimensi *strength* yaitu kurangnya keyakinan dan kepercayaan diri pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dalam berbagai bidang.

Berdasarkan uraian fenomena diatas menunjukkan ada beberapa hal yang menimbulkan permasalahan yang mempengaruhi kinerja pegawai maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk meneliti dengan mengambil judul

“ PENGARUH *SELF ESTEEM* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN BANDUNG ”.

1.2. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah menunjukkan proses pengkajian dari permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup dalam penelitian terhadap variabel *self esteem*, *self efficacy* dan kinerja pegawai.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai
 - a. Kinerja pegawai yang belum optimal dilihat dari nilai SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang belum mencapai target yang diinginkan organisasi.
 - b. Penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu dengan yang telah ditetapkan.
 - c. Kurangnya kerjasama antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit.
 - d. Kurangnya inisiatif pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - e. Kurangnya komitmen kerja pegawai dengan pekerjaan.
2. *Self esteem*
 - a. Kurangnya rasa aman yang diberikan instansi kepada pegawai dalam bekerja.
 - b. Pegawai merasa kurang diterima oleh atasan atas hasil pekerjaannya

- c. Pegawai merasa kurang menghormati diri atau kurang merasa yakin dengan kemampuan yang dimiliki.
 - d. Kurangnya rasa berharga pegawai atas pekerjaan yang dihasilkan.
3. *Self efficacy*
- a. Pegawai merasa kurang atau tidak bisa menyelesaikan tugas sulit yang diberikan.
 - b. Kurangnya keyakinan pegawai untuk dapat memotivasi diri dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - c. Karyawan masih kurang mampu dalam menyelesaikan pekerjaan dalam bidang lain.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana *self esteem* pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung.
2. Bagaimana *self efficacy* pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung.
3. Bagaimana kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa:

1. *Self esteem* pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung.
2. *Self efficacy* pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung.
3. Kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung.
4. Besarnya pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung.

1.4. Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat bermanfaat bukan hanya bagi peneliti, tetapi dapat berguna bagi perusahaan atau organisasi yang diteliti sebagai bahan pengambilan keputusan, selain itu tulisan ini juga bisa berguna bagi mereka yang membacanya terutama mereka yang akan melakukan penelitian yang berkaitan dengan permasalahan yang sama yaitu tentang *self esteem*, *self efficacy* dan Kinerja pegawai.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan Teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dapat memperkaya konsep teori perkembangan ilmu manajemen Sumber Daya Manusia, Khususnya yang berkaitan dengan *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.
2. Dapat mengetahui definisi *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

3. Dapat dijadikan bahan diskusi wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini akan menjadi pengalaman yang berharga karena dapat mengetahui langsung penerapan ilmu *self esteem* dan *self efficacy* dalam instansi dan semoga hasil penelitian ini dapat memperkaya pengetahuan dan memberikan gambaran yang berguna sebagai bahan referensi.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini dapat bermanfaat untuk memberikan tambahan informasi dan masukan serta sebagai bahan penelitian dan evaluasi bagi manajemen akan pentingnya pengalaman Sumber Daya Manusia yang baik bagi pencapaian kinerja instansi sehingga penyimpangan-penyimpangan dapat terhindari.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai tambahan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia dan referensi bagi peneliti sebelumnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Bab ini berisi mengenai Pengertian Manajemen, pengertian manajemen sumber daya manusia, manfaat, tujuan, karakteristik, faktor yang mempengaruhi, serta dimensi dan indikator dari variabel *Self esteem*, *self efficacy* dan Kinerja.

2.1. Kajian Pustaka

Dalam kajian pustaka ini, peneliti akan membahas teori-teori yang berhubungan dengan topik atau masalah penelitian. Teori-teori yang akan dibahas mengenai pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, *Self Esteem*, *Self Efficacy*, dan Kinerja Karyawan.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan, agar tujuan organisasi dapat terlaksana dengan baik maka setiap organisasi harus memiliki peraturan manajemen yang efektif dan efisien. Pengertian manajemen didasari sebagai suatu seni karena seni itu sendiri memiliki beberapa fungsi, diantaranya untuk mewujudkan tujuan yang nyata dengan cara memberikan manfaat. Manajemen memiliki arti yaitu memimpin, mengusahakan, mengendalikan, mengurus, serta mengelola. Pengertian manajemen secara ilmu dapat disebut sebagai bagian dari disiplin ilmu yang mengenalkan serta

mengajarkan tentang proses untuk mendapatkan tujuan yang diinginkan organisasi.

Menurut bahasa, kata manajemen berasal dari Bahasa Inggris yaitu “*Manage*” yang berarti mengelola, mengurus, mengusahakan, mengendalikan dan memimpin. Pengertian manajemen secara sederhana dapat diartikan “sebuah proses dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan organisasi dengan cara bekerjasama dengan orang-orang dan sumber daya yang dimiliki organisasi.

Manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas, perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan untuk produk atau jasa secara efisien (Andrew F. Sikula yang dikutip oleh R. Supomo dan E. Nurhayati (2018:2).

Pengertian yang lain dikemukakan oleh M.Manullang (2018:2) mendefinisikan yaitu Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.

Manajemen menurut Harold Koontz (2018:5) Manajemen adalah seni untuk melakukan sesuatu melalui orang lain dan dilakukan dalam kelompok yang terorganisasi secara resmi. Sedangkan menurut Fredric (2018:5) manajemen adalah seni untuk mengetahui apa yang ingin dilakukan untuk kemudian dapat

dilihat apakah mereka melakukannya dengan cara terbaik atau dengan cara yang paling murah.

Berbeda dengan Afandi (2018:1) manajemen adalah bagaimana sebuah perusahaan mempekerjakan seseorang untuk mencapai tujuan dengan menggunakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, dan pengawasan.

Dari pengertian manajemen yang telah diuraikan, maka secara umum manajemen dapat diartikan sebagai seni atau ilmu untuk mengelola sumber daya melalui proses perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia (*staffing*), pengarahan (*leading*) dan pengawasan (*controlling*) agar tujuan sebuah organisasi tercapai.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebuah perusahaan akan menjadi sukses apabila didalamnya terdapat Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik. Manajemen sumber daya manusia salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi : perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Manajemen manusia merupakan kunci keberhasilan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan. Manajemen manusia merupakan kunci keberhasilan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan yang diraih, istilah manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang berarti mengurus, mengatur, melakukan, dan mengelola pada umumnya, pengertian manajemen adalah merupakan suatu proses pencapaian tujuan yang ingin dicapai melalui orang lain yaitu sumber daya

manusia. Sumber daya manusia memiliki kontribusi yang sangat besar terhadap perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia perusahaan tidak mungkin dapat mencapai tujuannya. Berikut ini pengertian manajemen sumber daya manusia dari beberapa ahli :

“Human Resources Management refers to the policies, practices, and systems influence employees behavior, attitudes, and performance”. (Noe dalam Kasmir, 2017 : 6)

Menurut Elbandiansyah (2018:1) Sumber Daya Manusia merupakan manusia yang digerakkan dan dipekerjakan dalam sebuah organisasi atau perusahaan sebagai sumber penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan yang digunakan untuk menggantikan manajemen personalia yang berkaitan dengan proses pengelolaan orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi. Fokus utama sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri untuk menjalankan fungsi manajemen supaya dapat berjalan dengan efektif dan efisien guna mencapai tujuan dari fungsi manajemen. Dalam penerapannya, manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan semua praktik manajemen dan pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia yang ada dalam organisasi secara langsung (Sinambela, 2018:3).

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat dikatakan manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang atau fungsi dalam manajemen

yang melakukan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia dengan segala aktivitas sumber daya manusia di perusahaan yang memiliki tujuan akhir yaitu untuk mencapai tujuan yang diharapkan bersama.

2.1.2.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi termasuk perusahaan memiliki tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai untuk mengatur semua sumber dayanya yang di dalamnya mencakup sumber daya manusia. Tujuan dari sumber daya manusia memang sulit untuk dirumuskan karena bersifat variasi sesuai dengan tujuan yang telah dibuat oleh masing-masing organisasi. Menurut Siswanto dalam Nowo (2018:5) tujuan manajemen adalah sesuatu rencana yang ingin direalisasikan, yang menggambarkan cakupan-cakupan tertentu dan menyarankan pengarahannya kepada manajer dalam organisasi. Menurut Cusway yang dikutip oleh Edy Sutrisno (2017: 7), tujuan manajemen manusia sumber daya adalah sebagai berikut :

- a. Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan-kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang memiliki motivasi tinggi, siap menerima perubahan, serta siap memenuhi kewajibannya sebagai pekerja.
- b. Menerapkan kebijakan serta prosedur sumber daya manusia yang membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam mengembangkan arah seluruh organisasi, strategi khususnya yang memiliki kaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
- d. Memberi dukungan dan selalu siap untuk membantu manajer lini untuk mencapai tujuannya.

- e. Menangani berbagai kemunduran dan krisis dalam hubungan antar tenaga kerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya masing-masing.
- f. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasi dan nilai-nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

Dari beberapa Tujuan Manajemen sumber daya manusia di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.

2.1.2.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan tugas-tugas yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen perusahaan dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Veithzal Rivai (2019:3) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu

terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

b. Pengorganisasian (*Organization*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

c. Pengarahan (*Briefing*)

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dengan efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan, yang terdiri dari :

1. Perencanaan sumber daya manusia
2. Analisis jabatan
3. Penarikan pegawai
4. Penetapan kerja
5. Orientasi kerja

b. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang, yaitu terdiri dari :

1. Pendidikan dan pelatihan (*training and development*)
2. Pengembangan karir
3. Penilaian prestasi kerja
4. sikap

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan, yang terdiri dari :

1. Kompensasi langsung yang terdiri dari gaji/upah insentif
2. Kompensasi yang tidak langsung yang terdiri dari keuntungan (*benefit*) pelayanan/kesejahteraan (*service*).

d. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik mencakup :

1. Komunikasi kerja
2. Kesejahteraan dan keselamatan kerja
3. Pengendalian konflik kerja
4. Konseling kerja
5. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya bekerjasama yang serasi dan saling menguntungkan yang mencakup :

1. Kebutuhan karyawan
2. Motivasi kerja
3. Keputusan kerja
4. Disiplin kerja
5. Prestasi kerja

e. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

f. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh

keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Dari beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia diatas dapat disimpulkan fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan penunjang tugas suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.3 Pengertian *Self Esteem*

Menurut Reasoner (2017:3) *Self Esteem* merupakan salah satu bagian dari kepribadian seseorang dalam kehidupan sehari-hari. Individu dengan harga diri rendah, sering sekali mengalami depresi dan ketidakbahagiaan, memiliki tingkat kecemasan yang tinggi, menunjukkan implus-implus agresivitas yang lebih besar, mudah marah dan mendendam, serta selalu menderita karena ketidakpuasan akan kehidupan sehari-hari.

Menurut Coopersmith (Susanto,2018:263) memberikan definisi *self esteem* sebagai “...were refers to the evaluation which the individual makes and customarily maintain with regards to himself, it express an atttitude op approval or disapproval, and indicates the extent to wich the indivadual believes himself to be capable, significant, succesful and worthy. In short, self-esteem is a personal judgement of worthiness that is expressed in the attitudes the individual holds toward himself.” Pengertian harga diri menurut Coopersmith tersebut dapat diartikan sebagai evaluasi yang dibuat dan kebiasaan dalam memandang dirinya, terutama mengenai sikap menerima dan menolak, dan merupakan indikasi dari besarnya kepercayaan terhadap kemampuan, keberartian, kesuksesan dan

keberhargaan. Secara singkat, harga diri adalah hasil penilaian pribadi seorang individu yang diekspresikan dalam sikap-sikap terhadap dirinya sendiri.

Menurut Santrock (2017: 113) Penghargaan diri (*self-esteem*) adalah pandangan keseluruhan individu tentang dirinya sendiri. Penghargaan diri juga kadang dinamakan martabat diri (*self-worth*) atau gambaran diri (*self-image*).

Menurut Moorhead & Griffin dalam *Self esteem* adalah tingkatan dimana seseorang percaya bahwa dirinya merupakan individu yang berharga dan layak. *Self esteem* merupakan hasil penilaian yang dilakukan individu dan perlakuan orang lain terhadap dirinya serta menunjukkan sejauh mana individu memiliki rasa percaya diri dan mampu berguna.

Kreitner dan Kinicki (2022:450) menyatakan *Self esteem* adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi keseluruhan. Artinya *self esteem* adalah nilai-nilai yang ada pada diri, kemampuan dan perilaku seseorang yang kenyataannya terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Self Esteem* adalah penilaian individu terhadap dirinya yang diungkapkan dengan sikap positif dan negatif. *Self Esteem* adalah perasaan aman bagi individu yang berhubungan dengan bagaimana orang yang menilai tentang dirinya akan mempengaruhi dalam kehidupan sehari-hari.

2.1.3.1 Aspek Yang Tekandung Dalam *Self esteem*

Coopersmith dalam Afif Rafiditya (2020:44) merangkum empat aspek yang terkandung dalam *self esteem* sebagai berikut :

a. *Power*

Kekuasaan yaitu kemampuan untuk bisa mengatur dan mengontrol tingkah laku orang lain. Kemampuan ini ditandai dengan adanya pengakuan dan rasa hormat yang diterima individu dari orang lain dan besarnya sumbangan dari pendapat atau pikiran dan kebenarannya.

b. *Significance*

Keberartian yaitu adanya kepedulian, perhatian, dan afeksi yang diterima individu dari orang lain. Hal tersebut merupakan penghargaan dan minat dari orang lain dan pertanda penerimaan dan popularitasnya. Keadaan tersebut ditandai oleh kehangatan, keikutsertaan, perhatian, kesukaan orang lain terhadapnya.

c. *Virtue*

Kebijaksanaan yaitu ketaatan mengikuti standar moral dan etika, ditandai oleh ketaatan untuk menjauhi tingkah laku yang harus dihindari dan melakukan tingkah laku yang diperbolehkan atau diharuskan oleh moral dan agama.

d. *Competence*

Kemampuan untuk memenuhi tuntutan prestasi. Ditandai oleh keberhasilan individu dalam mengerjakan bermacam-macam tugas atau pekerjaan dengan baik dari level yang tinggi dan usia yang berbeda.

2.1.3.2 Faktor Utama Dalam Perkembangan *Self esteem*

1. Faktor-Faktor dalam membangun *Self esteem*

Menurut Niamul Huda dalam Dwi Utami Hasan (2020:140) Ada 6 faktor yang dapat mendukung untuk membangun *Self esteem* yang biasanya disingkat dengan G-R-O-W-T-H, yaitu :

- a. *Good setting* (merencanakan tujuan), yaitu menentukan tujuan hidup.
- b. *Risk Taking* (mengambil resiko), yaitu berani mengambil resiko karena seseorang tidak akan mempengaruhi kemampuan diri sendiri jika tidak mau mengambil resiko.
- c. *Opening up* (membuka diri), yaitu kalau seseorang mau membuka diri dan berbagi rasa dengan orang lain maka akan mudah baginya untuk mengenali dirinya sendiri.
- d. *Wisechoice Making* (Membuat keputusan yang Bijaksana) yaitu kalau seseorang bisa membuat keputusan yang benar maka akan meningkatkan self confidence dan self esteem.
- e. *Time sharing* (Berjalan sesuai dengan waktu), yaitu jangan terlalu memberikan tekanan/paksaan pada diri sendiri untuk mendapatkan perubahan karena tidak mungkin perubahan bisa didapat sekarang langsung.
- f. *Healing* (penyembuhan), yaitu penyembuhan dalam arti fisik dan mental dan hal itu bisa dilakukan dengan cara membuat komitmen.

2. Sebab adanya *self esteem*

Menurut Niamul Huda dalam Dwi Utami Hasan (2020: 146) menyatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi harga diri. Terdapat 5 faktor yang mempengaruhi harga diri yaitu :

a. Faktor jenis kelamin

Wanita selalu merasa harga dirinya lebih rendah dari pada pria, seperti perasaan kurang mampu, kepercayaan diri yang kurang mampu, atau merasa harus dilindungi. Hal ini terjadi mungkin karena peran orang tua dan harapan-harapan masyarakat yang berbeda-beda baik pada pria maupun wanita. Pendapat tersebut sama dengan penelitian yang membuktikan bahwa harga diri wanita lebih rendah dari pada harga diri pria.

b. Inteligensi

Individu dengan harga diri yang tinggi akan mencapai prestasi akademik yang tinggi dari pada individu dengan harga diri yang rendah. Dan individu yang memiliki harga diri yang tinggi memiliki skor inteligensi yang lebih baik, taraf aspirasi yang lebih baik, dan selalu berusaha keras.

c. Kondisi fisik

Adanya hubungan yang konsisten antara daya tarik fisik dan tinggi badan dengan harga diri. Individu dengan kondisi fisik yang menarik cenderung memiliki harga diri yang lebih baik dibandingkan dengan kondisi fisik yang kurang menarik. Begitu pula dengan remaja yang terlalu memikirkan masalah ukuran dan bentuk tubuhnya. Mereka akan berusaha

mati-matian untuk bisa mempertahankan bentuk tubuh/menurunkan berat badannya.

d. Lingkungan keluarga

Perlakuan adil, pemberian kesempatan untuk aktif dan mendidik yang demokratis akan membuat anak mendapat harga diri yang tinggi. Orang tua yang sering memberi hukuman dan larangan tanpa alasan dapat menyebabkan anak merasa tidak berharga.

e. Lingkungan sosial

Pembentukan harga diri dimulai dari seseorang yang menyadari dirinya berharga atau tidak. Hal ini merupakan hasil dari proses lingkungan, penghargaan, penerimaan dan perlakuan orang lain kepadanya.

Menurut Coopersmith dalam Afif Raditya (2020:47) menyatakan bahwa terdapat empat faktor utama yang memberikan kontribusi dalam perkembangan *self esteem* individu, yaitu:

a. Keberhasilan (success)

Keberhasilan memiliki makna yang berbeda-beda pada tiap orang. Pada konteks sosial lain, yang lebih dikembangkan makna keberhasilan dalam bentuk kemiskinan, ketidakberdayaan, penolakan, keterikatan kepada suatu bentuk ikatan sosial dan ketergantungan.

b. Nilai-nilai (value)

Setiap individu akan berbeda dalam memberikan makna terhadap keberhasilan yang ingin dicapai dalam beberapa area pengalaman.

Perbedaan ini merupakan fungsi dari nilai-nilai yang diinternalisasi dari orang tua dan figur signifikan lainnya dalam hidup. Penerimaan, penghargaan dan perhatian dari orang tua dapat memperkuat penerimaan nilai-nilai dari orang tua tersebut. Hal ini juga mengungkapkan bahwa kondisi-kondisi memengaruhi pembentukan self esteem akan berpengaruh pula dalam pembentukan nilai-nilai yang realitas dan stabil.

c. Aspirasi

Penilaian diri meliputi perbandingan antara *performance* dan kapasitas aktual dengan aspirasi dan standar personalnya. Jika standar tersebut tercapai, khususnya dalam area tingkah laku yang bernilai maka individu akan menyimpulkan bahwa dirinya adalah orang yang berharga.

d. Depenses

Banyak pengalaman yang merupakan sumber evaluasi diri yang negatif dan sebaliknya banyak pula pengalaman yang menghasilkan penilaian diri yang positif. Individu yang memiliki defenses mampu mengatasi stimulus yang mencemaskan, mampu menjaga ketenangan diri, dan tingkah lakunya efektif.

2.1.3.3 Indikator dan Dimensi untuk mengukur *self esteem*

Menurut Santrock (2017:113) indikator untuk mengukur *Self Esteem* , yaitu sebagai berikut:

1. Perasaan aman (*Feeling of Security*)

Perasaan aman bagi individu yang berhubungan dengan rasa kepercayaan dalam lingkungan mereka. Bagi individu yang memiliki rasa aman merasa bahwa lingkungan mereka aman untuk mereka, dapat diandalkan dan terpercaya.

2. Perasaan menghormati diri (*Feeling of Identity*)

Perasaan identitas melibatkan kesadaran diri menjadi seorang individu yang memisahkan dari orang lain dan memiliki karakteristik yang unik. Ini juga melibatkan penerimaan diri yang memiliki berbagai potensi, kepentingan, kekuatan dan kelemahan dari orang lain. Untuk mengetahui jati diri mereka sendiri, individu harus disediakan kesempatan untuk mengeksplorasi diri serta lingkungan mereka.

3. Perasaan diterima (*Feeling of Belonging*)

Perasaan individu bahwa dirinya merupakan bagian dari suatu kelompok dan dirinya diterima seperti dihargai oleh anggota kelompoknya. Kelompok ini dapat berupa keluarga, kelompok rekan kerja, atau kelompok apapun. Individu akan memiliki penilaian yang positif tentang dirinya apabila individu tersebut merasa diterima dan menjadi bagian dalam kelompoknya namun individu akan memiliki penilaian negatif tentang dirinya bila mengalami perasaan tidak diterima.

4. Perasaan mampu (*Feeling of Competence*)

Perasaan dan keyakinan individu akan kemampuan yang ada pada dirinya sendiri dalam mencapai suatu hasil yang diharapkan, misalnya perasaan seseorang pada saat mengalami keberhasilan atau saat mengalami

kegagalan. Pengertian ini berkaitan dengan kebanggaan satu perasaan adalah kompetensi pada diri sendiri dan perasaan yang kompeten dalam menghadapi tantangan dalam hidup. Hal ini membantu individu untuk menjadi percaya diri untuk menghadapi kehidupan mereka nanti. Individu yang tidak memiliki rasa kompetensi pribadi akan merasa sangat tidak berdaya.

5. Perasaan berharga (*Feeling of Worth*)

Perasaan dimana individu merasa dirinya berharga atau tidak, perasaan ini banyak dipengaruhi oleh pengalaman masa yang lalu. Perasaan yang dimiliki individu sering kali ditampilkan dan berasal dari pernyataan yang sifatnya pribadi seperti pintar, sopan, baik dan lain sebagainya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diartikan bahwa indikator-indikator *Self Esteem* terdapat pada diri setiap individu, yaitu: perasaan bahwa dirinya diterima oleh lingkungan, keyakinan individu terhadap dirinya sendiri, dan perasaan bahwa dirinya berharga.

2.1.4 Pengertian *Self Efficacy* (Efikasi diri)

Menurut Alwisol (2018:97) *Self Efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan dalam diri individu. *Self efficacy* adalah persepsi diri sendiri tentang seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam kondisi tertentu. *Self efficacy* memiliki korelasi dengan keyakinan diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan.

Self efficacy menentukan upaya beberapa orang untuk melakukan tugas dan berapa lama mereka akan bertahan dengan pekerjaan atau tugasnya. *Self efficacy* tinggi akan menghasilkan suatu pencapaian prestasi kerja dan kepuasan kerja yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan dengan *self efficacy* rendah (Ramadhani & Marsudi,2020:3).

Bandura dalam Hasanah et al. (2019:522), mendefinisikan bahwa *self efficacy* sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan dan mengatasi hambatan.

Menurut Sebayang & Sembiring (2017:338) *Self Efficacy* di definisikan sebagai keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian di lingkungannya, dan ia juga yakin kalau *self efficacy* adalah fondasi keagenan manusia.

Sedangkan menurut McShane & Von Glinow (2020:45) mengatakan “ *self efficacy a person belief that he or she has the ability motivation, correct role perceptions and favorable situation to complete a task successfully.*” Efikasi diri seseorang keyakinan bahwa ia memiliki kemampuan, prespsi peran yang benar dan situasi yang meenguntungkan untuk menyelesaikan tugas dengan sukses.

Menurut Lunenburg dalam Christin Mega (2022) *Self Efficacy* merupakan keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam

menyelesaikan tugas atau masalah tertentu sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkannya.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas bahwa *self efficacy* (efikasi Diri) adalah keyakinan yang dimiliki individu terhadap kemampuan yang ada pada dirinya seberapa baik individu dapat menjalankan suatu tugas tertentu dan mengatasi hambatan untuk mencapai suatu tujuan atau hasil yang diinginkan. *Self Efficacy* berhubungan dengan keyakinan seseorang terhadap dirinya apakah dapat melakukan tindakan yang baik, benar dan tepat sehingga mampu melakukan sesuatu untuk mencapai tujuannya.

2.1.4.1. Faktor – Faktor yang mempegaruhi Efikasi Diri (*Self Efficacy*)

Efikasi diri erat kaitanya dengan berbagai faktor yang mempengaruhi bisa berupa faktor internal atau eksternal. Menurut Khaerena (2020) efikasi diri dapat dipengaruhi melalui sumber berikut:

1. Pengalaman Keberhasilan

Sumber informasi ini memberikan pengaruh besar bagi individu melalui pengalaman – pengalaman pribadi secara nyata yang berupa keberhasilan dan kegagalan. Pengalaman keberhasilan akan menaikkan efikasi diri individu, sedangkan pengalaman kegagalan akan menurunkanya. Setelah efikasi diri yang kuat berkembang melalui serangkaian keberhasilan dampak negatif dari kegagalan-kegagalan umum kan berkurang.

2. Pengalaman orang lain

Pengalaman dengan keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas yang sama. Begiupula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukan.

3. Persuasi verbal

Individu diarahkan dengansaran, nasihat dan bimbingan sehingga meningkatkan keyakinan tentang kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Pengaruh persuasi verbal tidaklah terlalu besar karena tidak memberikan suatu pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu.

4. Kondisi psikologis

Individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi psikologis mereka menilai kemampuannya. Ketegangan fisik dalam situasi yang menekan dipandang individu sebagai suatu tanda ketidakmampuan karena hal itu dapat melemahkan kinerja individu.

2.1.4.2 Dimensi dan Indikator *Self Efficacy* (Efikasi diri)

Menurut Lunenburg dalam Sebayang (2017:36) terdapat 4 dimensi dalam *Self Efficacy*, diantaranya :

- a. Pengalaman akan Kesuksesan (*Past Performance*)

Pengalaman akan sebuah kesuksesan merupakan sumber yang memiliki pengaruh besar terhadap *self efficacy* individu sebab didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan *self efficacy*, khususnya individu meningkat, sedangkan kegagalan yang berulang menyebabkan menurunnya *self efficacy*, khususnya apabila kegagalan terjadi ketika *self efficacy* individu belum terbentuk secara kuat. Kegagalan juga dapat menurunkan *Self Efficacy* individu apabila kegagalan yang terjadi tidak merefleksikan kurangnya usaha atau pengaruh dari keadaan luar.

b. Pengalaman Individu Lain (*Vicarious Experience*)

Individu tidak bergantung dengan pengalamannya sendiri tentang kesuksesan dan kegagalan sebagai sumber *self efficacy* dirinya. *Self efficacy* dipengaruhi oleh pengalaman dari individu lain. Pengamatan individu akan suatu keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan *self efficacy* individu tersebut pada bidang yang sama. Terdapat dua keadaan yang memungkinkan *self efficacy* individu mudah dipengaruhi oleh pengalaman individu lain, yaitu kurangnya sebuah pemahaman individu akan kemampuannya sendiri.

c. Persuasi Verbal (*Verbal Persuasion*)

Persuasi verbal digunakan untuk meyakinkan individu tersebut mempunyai kemampuan yang memungkinkan individu guna meraih apa yang diinginkan. Beberapa hal yang ada dalam dimensi ini diantaranya adalah sikap dan komunikasi yang dirasakan dari seorang pemimpin atau

atasan. Dalam persuasi verbal, individu diarahkan dengan saran ,nasihat, serta bimbingan sehingga dalam meningkatkan keyakinan individu tentang kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

d. Keadaan Fisiologis (*Emotional Cues*)

Penilaian individu terhadap kemampuannya dalam mengerjakan suatu pekerjaan sebagian besar dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu dapat memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari.

Sedangkan menurut Alwisol (2018:102) mengemukakan bahwa *self efficacy* memiliki tiga dimensi sebagai berikut:

a. *Magnitude*

Menyangkut tingkat kesulitan tugas yang dipercaya dapat dicapai oleh seseorang. Dimensi *magnitude* terbagi tiga yaitu pengharapan *efficacy* pada tingkat kesulitan tugas, analisis pilihan perilaku yang akan dicoba (merasa mampu melakukannya), serta menghindari situasi dan perilaku yang akan dirasakan melampaui batas kemampuannya.

b. *Strength*

Didasarkan pada apakah hubungan mengenai *magnitude* itu kuat atau lemah. *Strength* dibagi menjadi dua yaitu bertahan dalam usahanya dan keuletan dalam berusaha.

c. *Generality*

Tingkat harapan yang digeneralisasi pada situasi. *Generality* terbagi menjadi dua yaitu pengharapan terbatas pada bidang perilaku khusus dan pengharapan yang menyebar berbagai bidang perilaku.

2.1.5 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Edison et al (2016:206) menyatakan bahwa “ *Performance is the result of a process that is referenced and measured over a certain period of time based on the terms and agreements that have been predetermined.*”

Menurut Bernardin dan Russel (2017:15) mengemukakan “ *performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during the period.*”

Menurut Robbins (2017:260) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Wibowo (2017:64) kinerja adalah serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Fitria *et al* dalam Syaifuddin (2018:35) kinerja adalah cerminan dari hasil kerja individu dimana apabila setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaiknya maka tujuan organisasi tercapai dengan baik pula.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (John Miner yang dialih bahasakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara, 2017:67).

Kinerja menurut Sudaryo et al., (2018:205), suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja juga berarti hasil dari yang dicapai seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Donni Juni Priansa (2019:178-179) menyatakan kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari bakat atau kemampuan. Kinerja merupakan perwujudan dari hasil kerja yang dicapai seseorang dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Amir dalam Afif Rafiditya (2020:46) Kinerja merupakan perilaku atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam kaitannya dengan tenaga kerja diperusahaan, departemen, atau organisasi, dilaksanakan sesuai dengan potensi yang dimilikinya, dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat, atau bagi dirinya sendiri.

Kinerja menurut Scriber dikutip Batam English Dictionary menjelaskan Kinerja berasal dari *to perform* dengan beberapa entitas, yaitu:

- a. Melakukan, menjelaskan, dan melaksanakan (*to do or carry of execute*)
- b. Memenuhi atau melaksanakan kewajiban (*to do discharge of fulfilas vow*)
- c. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete of fan understand king*)
- d. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of person machine*)

Kinerja adalah hasil untuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja tidak hanya dipandang sebagai hasil, namun juga berhubungan dengan kemandirian, kekonsistenan dengan nilai organisasi, pemahaman isu-isu yang berkorelasi dengan tanggung jawabnya, serta berkomunikasi dengan baik (Shaleh,2018:57).

Menurut Veithzal Rivai (2019:406) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Berdasarkan pengertian kinerja menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang yang telah dilakukan dengan penuh konsisten dan tanggung jawab sehingga dapat menghasilkan prestasi yang baik.

2.1.5.1. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan penilaian kinerja menurut Veithzal Rivai (2019:408) menyatakan tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Untuk pembeda yang satu dengan yang lain.
5. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam :
 - a. Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer dan rotasi.
 - b. Promosi kenaikan jabatan.
 - c. *Training* atau pelatihan.
6. Meningkatkan motivasi keaja.
7. Meningkatkan etos kerja.
8. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas.
9. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan *supervisor* melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
10. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
11. Sebagai salah satu sumber untuk perencanaan SDM, karier, dan keputusan perencanaan suksesi.

12. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh atau bisa disebut *the right man on the right place*.
13. Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, dan sebagai imbalan lainnya sehingga terciptanya kerjaan.
14. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun kerjaan.
15. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kerja.
16. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil insentif dalam rangka memperbaiki kinerja.
17. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
18. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
19. Untuk mengetahui efektivitas sebagai SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan, dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan diantara fungsi- fungsi SDM.
20. Pemutusan hubungan pekerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.

2.1.5.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja

Kemampuan dan motivasi adalah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Pendapat yang disampaikan oleh Anwar Prabu Mangkunegara dalam Afif Raditya (2020:3), dirumuskan sebagai berikut :

Human Performance = *Ability* + *Motivation*

Motivation = *Attitude* + *Situation*

Ability = *Knowledge* + *Skill*

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*Ability*) dan faktor motivasi (*Motivation*) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap motivasi yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi).

a. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* + *skill*). Pimpinan dan pegawai harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif dan negative terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan pegawai.

2.1.5.3. Dimensi dan Indikator Kinerja

Indikator adalah ukuran yang dapat menunjukkan sejauh mana seorang pegawai dapat bekerja dengan optimal. Dimensi dan indikator yang digunakan penulis berdasarkan teori dari John Miner (2017:70) yang dialih bahasakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara yaitu:

1. **Kualitas Kerja**

Kualitas adalah suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektivitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya.

2. **Kuantitas kerja**

Kuantitas yaitu satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh seseorang dengan waktu yang telah ditargetkan oleh pimpinan perusahaan.

3. **Kerjasama**

Kerjasama merupakan sikap dan perilaku setiap karyawan yang menjalin hubungan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama.

4. **Tanggung Jawab**

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah di selesaikan yang harus di pertanggung jawabkan oleh setiap karyawan apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan.

Sedangkan menurut Robbins (2017:261) kinerja memiliki dimensi sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas adalah taraf atau tingkat baik buruknya atau derajat sesuatu. Kualitas dinyatakan salah satu ukuran yang dapat dipadankan dengan angka. Kualitas kerja merupakan salah satu unsur yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan selain perilaku seperti dedikasi, kesetiaan, kepemimpinan, kejujuran, kerjasama, loyalitas dan partisipasi karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau dapat dipadankan dengan angka. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas adalah jangkauan usaha suatu program sebagai suatu sistem dengan sumber daya dan sarana tertentu untuk memenuhi tujuan dan

sasarannya tanpa melumpuhkan cara dan sumber daya itu tanpa memberi tekanan yang tidak wajar terhadap pelaksanaannya.

5. Kemandirian

Kemandirian adalah sikap yang memungkinkan seseorang untuk bertindak bebas, melakukan sesuatu atas dorongan sendiri dan untuk kebutuhannya sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun berpikir dan bertindak original atau kreatif, penuh inisiatif, mampu mempengaruhi lingkungan, mempunyai rasa percaya diri dan memperoleh kepuasan dari usahanya.

6. Komitmen kerja

Komitmen kerja adalah kesanggupan seorang karyawan atau anggota organisasi untuk tetap memelihara sebuah nilai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara umum.

2.1.6 Peneliti Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan untuk hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan. Kajian yang digunakan yaitu mengenai *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai. Berikut ini penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal dan internet sebagai bahan perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaannya sebagai berikut.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul penelitian dan Sumber	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
1.	<p>Stevani Sebayang dan Japar Sembiring (2017)</p> <p>Pengaruh <i>Self Esteem</i> dan <i>Self Efficacy</i> terhadap kinerja karyawan studi kasus di PT Finnet Indonesia.</p> <p>e-proceeding of management: Vol.4, No.1</p>	<p>a. Variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti saama yaitu <i>Self Esteem</i> dan <i>self efficacy</i>.</p> <p>b. Variabel dependen yang digunakan oleh penulis dan peneliti sama yaitu kinerja</p>	Tempat atau objek penelitian tidak sama.	Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan.
2.	<p>Afif Rafiditya dan Syarifuddin (2020)</p> <p>Pengaruh <i>Self Esteem</i> dan <i>Self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan PT Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri Kantor Utama Cabang Bandung</p> <p>e-proceeding of management: Vol. 7, No. 2</p>	<p>a. Variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti saama yaitu <i>Self Esteem</i> dan <i>self efficacy</i>.</p> <p>b. Variabel dependen yang digunakan oleh penulis dan peneliti sama yaitu kinerja</p>	Tempat atau objek penelitian tidak sama.	Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan.
3.	Khaerana (2020)	a. Salah satu variabel independen yang	a. Tempat atau objek yang digunakan	Dalam penelitian ini diperoleh hasil

	<p>Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPU) Kabupaten Luwu Timur.</p> <p>P-ISSN: 2540-816X E-ISSN: 2685-6204 Vol.5 No 1</p>	<p>digunakan penulis dan peneliti sama yaitu self efficacy.</p> <p>b. Variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu kinerja.</p>	<p>penulis dan peneliti tidak sama.</p> <p>b. Kota peneliti dan penulis tidak sama.</p>	<p>bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan.</p>
4.	<p>I Nyoman Mustika (2020)</p> <p><i>The Influence of Employee Engagement, Self Esteem, Self Efficacy on Employee Performance in Small Business in Bali .</i></p> <p><i>International Journal of Contemporary Research and Review, Vol.11, Issue:04.</i></p>	<p>a. dua variabel independen yang digunakan peneliti dan penulis sama yaitu self esteem dan self efficacy.</p> <p>b. Variabel dependen yang digunakan sama yaitu kinerja karyawan.</p>	<p>a. Salah satu variabel independen tidak sama yaitu <i>employee engagement</i></p> <p>b. Tempat atau objek yang digunakan penulis dan peneliti tidak sama.</p> <p>c. Kota peneliti dan penulis tidak sama</p>	<p>Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>self esteem</i> terhadap kinerja karyawan.</p>
5.	<p>Dionisius Pius and ima Kristiana(2019)</p> <p><i>The Influence of Locus of Control, Self efficacy and</i></p>	<p>a. dua variabel independen yang digunakan peneliti dan penulis sama yaitu self esteem dan self efficacy.</p> <p>b. Variabel</p>	<p>a. Salah satu variabel independen tidak sama yaitu locus of control.</p> <p>b. Tempat atau objek penelitian tidak sama.</p>	<p>Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara <i>self esteem</i> dan</p>

	<p><i>Self esteem on the Employee Performance: A Case Study.</i></p> <p><i>International conference on Technology, education and sciences</i></p> <p>ISSN: 978-602-6258-14-4.</p>	<p>dependen yang digunakan sama yaitu kinerja karyawan.</p>		<p><i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan.</p>
6.	<p>Anak Agung Ketut Agung Setiawan (2020)</p> <p>Pengaruh <i>self efficacy</i> dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Adi Sarana Armada Tbk Badung.</p> <p>Values, Vol.1, No.2.</p> <p>ISSN: 2771-6810</p>	<p>a. Salah satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>self efficacy</i>.</p> <p>b. Variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu kinerja.</p>	<p>a. Salah satu variabel independen tidak sama yaitu Motivasi.</p> <p>b. Tempat atau objek penelitian tidak sama.</p> <p>c. Kota penelitian tidak sama.</p>	<p>Dari hasil penelitian ini menunjukkan <i>self efficacy</i> dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</p>
7.	<p>Sapta Rini Widyawati (2018)</p> <p>Pengaruh <i>Self esteem, Self Efficacy</i> dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dwi Fajar</p>	<p>a. dua variabel independen yang digunakan peneliti dan penulis sama yaitu <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i>.</p> <p>b. Variabel dependen yang digunakan sama yaitu kinerja</p>	<p>a. Salah satu variabel independen tidak sama yaitu Motivasi.</p> <p>b. Tempat atau objek penelitian tidak sama.</p> <p>c. Kota penelitian tidak sama.</p>	<p>Dari hasil penelitian ini <i>self esteem, self efficacy</i> dan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap</p>

	Semesta Denpasar. Forum Manajemen, Vol.16, No.2.	karyawan.		kinerja karyawan.
8.	Rusdi Prayoga (2020) Pengaruh <i>Self Esteem</i> dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area Bulukumba. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, Vol.5, No.2.	Salah satu variabel independen penulis dan peneliti sama yaitu <i>self esteem</i> .	a. Salah satu variabel independen tidak sama yaitu lingkungan kerja. b. Variabel dependen tidak sama yaitu kepuasan kerja. c. Tempat atau objek penelitian tidak sama.	Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>self esteem</i> dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
9.	Dian Nur Aprilia (2021) Pengaruh <i>self efficacy</i> , motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Gunung Kidul. Jurnal Manajemen Bisnis Eko Prasetya (JMBEP) Vol.7, No.1 hal.17-26.	a. Salah satu variabel independen penulis dan peneliti sama yaitu <i>self efficacy</i> . b. Variabel dependen penulis dan peneliti sama yaitu kinerja.	a. Tiga variabel independen tidak sama yaitu motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja. b. Tempat atau objek penelitian tidak sama.	Dari hasil penelitian ini <i>self efficacy</i> , motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
10.	Widya Paramita (2020) <i>The effect of self Efficacy and</i>	a. Salah satu variabel independen penulis dan	a. Salah satu variabel independen tidak sama yaitu	dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>self</i>

	<p><i>Communication skills on Employee Performance and Work Engagement at Online Transportation Companies.</i></p> <p>International Journal of Inovation, Creativity and Change. Vol.13, Issue:1</p>	<p>peneliti sama yaitu self Efficacy.</p> <p>b. Salah satu variabel dependen sama yaitu kinerja karyawan.</p>	<p>kemampuan komunikasi.</p> <p>b. Salah satu variabel dependen tidak sama yaitu</p> <p>c. Tempat atau objek penelitian tidak sama.</p>	<p><i>efficacy</i> dan kemampuan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>
11.	<p>Dwi Utami Hasan (2020)</p> <p>Pengaruh <i>Self efficacy</i> dan <i>Self esteem</i> terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) kota Palopo.</p> <p>Jurnal Ekonomi Pembangunan, Vol,6, No.2, HAL.145-155</p>	<p>a. Variabel independen penulis dan peneliti sama yaitu <i>self steem</i> dan <i>self efficacy</i>.</p> <p>b. Variabel dependen penulis dan peneliti sama yaitu kinerja.</p>	<p>a. Tempat atau objek penelitian tidak sama.</p> <p>b. Kota penelitian tidak sama.</p>	<p>Dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa <i>self efficacy</i> dan <i>self esteem</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
12.	<p>Christin Mega Langi (2022)</p> <p>Pengaruh <i>Self Esteem</i>, <i>Self eeficacy</i> dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada</p>	<p>a. Dua variabel independen penulis dan peneliti sama yaitu <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i>.</p> <p>b. Variabel dependen penulis dan peneliti sama yaitu kinerja.</p>	<p>a. Salah satu variabel independen tidak sama yaitu lingkungan kerja.</p> <p>b. Tempat atau objek penelitian tidak sama.</p>	<p>Hasil dari penelitian ini <i>self esteem</i>, <i>self efficacy</i> dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan</p>

	PT.Timurjaya Dayatama (WINGS) kanor cabang Sonder. Jurnal EMBA, Vol.10, No.1.			signifikan terhadap kinerja karyawan.
13.	I Wayan Sujana (2018) <i>The role of work motivation in mediating the effect self esteem and self efficacy on employee performance at CV. Alam Tampaka Denpasar Bali.</i> <i>International Journal of Contemporary Research and Review, Vol.9, issue.11.</i>	a. Variabel independen penulis dan peneliti sama yaitu <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> . b. Variabel dependen penulis dan peneliti sama yaitu kinerja karyawan.	a. Tempat atau objek penelitian tidak sama. b. Kota penelitian tidak sama.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa harga diri dan efikasi diri tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja, harga diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan, efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. memediasi self efficacy berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja dan tidak

				berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
14.	<p>Paulus Dakosta Yoman (2019)</p> <p>Pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel interventing pada PT. Taman Rekreasi Sengkaling UMM.</p> <p>Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen, Vol.2, No.2.</p>	<p>a. Salah satu variabel independen penulis dan peneliti sama yaitu <i>self efficacy</i>.</p> <p>b. Variabel dependen penulis dan peneliti sama yaitu kinerja karyawan.</p>	<p>a. Tempat atau objek penelitian tidak sama.</p> <p>b. Kota penelitian tidak sama.</p>	<p>Dari hasil penelitian menggunakan analisis regresi berganda yang menunjukkan <i>self efficacy</i> berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh tidak langsung <i>self eeficacy</i> terhadap kinerja karyawan. Melalui kepuasan kerja.</p>
15.	<p>Edi Siregar dan Richa Natalia (2020)</p> <p>Pengaruh kepribadian, <i>self efficacy</i> dan <i>Locus Of Control</i> terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian(Persero) Kebayoran Lama.</p> <p>Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia,</p>	<p>a. Salah satu variabel independen penulis dan peneliti sama yaitu <i>self efficacy</i>.</p> <p>b. Variabel dependen penulis dan peneliti sama yaitu Kinerja.</p>	<p>a. Dua variabel independen tidak sama yaitu kepribadian dan <i>locus of control</i>.</p> <p>b. Tempat atau objek penelitian tidak sama.</p> <p>c. Kota penelitian tidak sama.</p>	<p>Dari hasil penelitian ini secara simultan kepribadian, <i>self efficacy</i> dan <i>locus of control</i> berpengaruh positif dan signifikan.</p>

	Vol.5, No.1.			
16.	<p>Misbachul Munir (2021)</p> <p><i>The Influence of Work Motivation and Self Efficacy on Employee Performance at a bakery in Mojokerto City.</i></p> <p>Journal Simki Economic, Vol.4, Issue.2</p>	<p>a. Salah satu variabel independen penulis dan peneliti sama yaitu <i>self efficacy</i>.</p> <p>b. Variabel dependen penulis dan peneliti sama yaitu kinerja karyawan.</p>	<p>a. Salah satu variabel penulis dan peneliti tidak sama yaitu <i>work motivation</i>.</p> <p>b. Tempat atau objek penelitian tidak sama.</p> <p>c. Kota penelitian tidak sama.</p>	<p>Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan.</p>
17.	<p>Pius Aboyaman (2019)</p> <p>Pengaruh <i>Self Esteem</i> dan <i>Self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kota Tangerang</p> <p>e-proceeding of management: Vol. 11, No. 9</p>	<p>a. Variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>Self Esteem</i> dan <i>self efficacy</i>.</p> <p>b. Variabel dependen yang digunakan oleh penulis dan peneliti sama yaitu kinerja</p>	<p>Tempat atau objek penelitian tidak sama.</p>	<p>Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan.</p>
18.	<p>Iska Maulana (2017)</p> <p>Pengaruh <i>Self Esteem</i> dan <i>Self efficacy</i> terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Banda Aceh</p> <p>Jurnal Manajemen dan Inovasi vol.8,</p>	<p>a. Variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>Self Esteem</i> dan <i>self efficacy</i>.</p> <p>b. Variabel dependen yang digunakan oleh penulis dan</p>	<p>Tempat atau objek penelitian tidak sama.</p>	<p>Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> terhadap</p>

	No.2	peneliti sama yaitu kinerja		kinerja pegawai.
19.	Ningsri Yanti Gailea (2018) Pengaruh <i>Self Esteem</i> dan <i>Self efficacy</i> terhadap kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral daerah provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA, Vol.6, No.4.	a. Variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti saama yaitu <i>Self Esteem</i> dan <i>self efficacy</i> . b. Variabel dependen yang digunakan oleh penulis dan peneliti sama yaitu kinerja	Tempat atau objek penelitian tidak sama.	Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan.
20.	Andi Firmansyah (2020) Pengaruh Budaya Organisasi, <i>Self Esteem</i> dan <i>Self efficacy</i> terhadap kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Bekasi. Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen, Vol.9, No.2.	a. Variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti saama yaitu <i>Self Esteem</i> dan <i>self efficacy</i> . b. Variabel dependen yang digunakan oleh penulis dan peneliti sama yaitu kinerja c. Tempat atau objek penelitian sama.	Kota atau daerah penelitian tidak sama	Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Hasil olah peneliti 2022

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu terdapat beberapa hal kesamaan antara yang dilakukan oleh peneliti dan yang dilakukan penelitin terlebih dahulu. Namun, terdapat perbedaan yang dilakukan oleh peneliti

diantaranya lokasi penelitian dan subjek penelitian. Adanya variabel yang digunakan oleh peneliti sebagai variabel tambahan yang mempengaruhi variabel lainnya, sehingga terdapat perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian sekarang yang dilakukan.

2.2. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyanto (2017:60) kerangka pemikiran merupakan suatu model konseptual mengenai teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebelumnya sebagai permasalahan yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Dalam rangka pemikiran ini penulis akan menjelaskan mengenai keterkaitan antara variabel untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel dalam penelitian ini. Kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arah pembahasan dalam penelitian yang disertai dengan paradigma untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara variabel penelitian. Kerangka penelitian ini pun disusun berdasarkan hasil pada telaah teoritis dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh para peneliti lainnya.

2.2.1 Pengaruh *Self Esteem* terhadap kinerja Pegawai

Seseorang yang merasa dirinya begitu berharga dan berarti cenderung untuk melakukan yang terbaik dalam setiap tugasnya dan tanggung jawabnya, baik sebagai anggota organisasi maupun individual. *Self Esteem* diartikan sebagai suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan.

Menurut Santrock (2017: 113) Penghargaan diri (*self-esteem*) adalah pandangan keseluruhan individu tentang dirinya sendiri. Penghargaan diri juga kadang dinamakan martabat diri (*self-wort*) atau gambaran diri (*self-image*).

Menurut Coopersmith (Susanto,2018:263) memberikan definisi *self esteem* sebagai “...were refers to the evaluation which the individual makes and customarily maintain with regards to himself, it express an attitude op approval or disapproval, and indicates the extent to wich the indivadual believes himself to be capable, significant, succesful and worthy. In short, self-esteem is a personal judgement of worthiness that is expressed in the attitudes the individual holds toward himself.” Sehingga dapat disimpulkan *self esteem* adalah penilaian individu terhadap dirinya yang diungkapkan dengan sikap positif dan negatif.

Menurut peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Stevani Sebayang dan Japar Sembiring (2017) melakukan penelitian pada PT Finnet Indonesia dengan objek karyawan. Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja karyawan menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari varabel *self esteem* terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Pius Aboyaman (2019) yang melakukan penelitian pada Dinas Kesehatan kota Tangerang sebagai objeknya. Menyatakan bahwa *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sapta Rini Widyawati dan I Wayan Sukadana (2018) melakukan penelitian pada CV.Alam Tanpaka Denpasar

Bali dan karyawan sebagai objeknya. Menyatakan bahwa *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Afif Rafiditya dan Syarifudin (2020) melakukan penelitian pada PT Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri Kantor Cabang Utama Bandung dan karyawan sebagai objeknya. Menyatakan bahwa *self esteem* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan *Self Esteem* dan Kinerja Karyawan diperkuat juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Christin Mega Langi (2022) melakukan penelitian pada PT Timurjaya Dayatama (WINGS) Kantor Cabang Sonder dan karyawan sebagai objeknya. Menyatakan bahwa *self esteem* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat dikatakan bahwa *self esteem* merupakan faktor yang sangat penting yang dapat mempengaruhi kinerja pada suatu organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal dan juga untuk mencapai suatu tujuan-tujuan tertentu yang diinginkan organisasi tersebut.

2.2.2 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai

Self efficacy berkaitan dengan kebiasaan hidup manusia yang didasarkan atas prinsip-prinsip karakter, seperti integritas, kerendahan hati, kesetiaan, pembatasan diri, keberanian, keadilan, kesabaran, kerajinan, kesederhanaan dan kesopanaan yang seharusnya dikembangkan dari dalam diri menuju keluar diri, bukan dengan pemaksaan dari luar kedalam diri manusia.

Menurut Alwisol (2018:97) *Self Efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan dalam diri individu. *Self efficacy* adalah persepsi diri sendiri tentang seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam kondisi tertentu.

Sedangkan menurut McShane & Von Glinow (2020:45) mengatakan “*self efficacy a person belief that he or she has the ability motivation, correct role perceptions and favorable situation to complete a task successfully.*”

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khaerana (2020) pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPU) kabupaten Luwu Timur dan pegawai sebagai objeknya. Menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dionisius Pius and Ima Kristiana (2019) yang melakukan penelitian pada *International conference on Technology, education and sciences* sebagai objeknya. Menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Misbachul Munir (2021) pada salah satu Pabrik Roti di kota Mojokerto. Menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan Dian Nur Aprilia (2021) pada Sekretariat Daerah Gunung Kidul dan karyawan sebagai objeknya. Menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Edi Siregar dan Richa Natalia (2020) pada PT Pegadaian(Persero) Kebayoran Lama dan karyawan sebagai objeknya. Menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan *Self Efficacy* dengan Kinerja karyawan diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Andre Goni (2021) pada Kantor Wilayah kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara Selama Masa Pandemi dan Pegawai sebagai objeknya. Menyatakan *self efficacy* berpengaruh signifikan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat dikatakan bahwa *self efficacy* merupakan faktor yang sangat penting yang dapat mempengaruhi kinerja pada suatu organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal dan juga untuk mencapai suatu tujuan-tujuan tertentu yang diinginkan organisasi tersebut.

2.2.3 Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja adalah unsur terpenting dalam berjalanya suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, kinerja karyawan yang berkualitas mampu mengantarkan suatu organisasi pada keberhasilannya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi tersebut akan tercapai.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins,2017:260).

Adapun pendapat ahli lain menurut Edison et al (2016:206) menyatakan bahwa “ *Performance is the result of a process that is referenced and measured over a certain period of time based on the terms and agreements that have been predetermined.*”

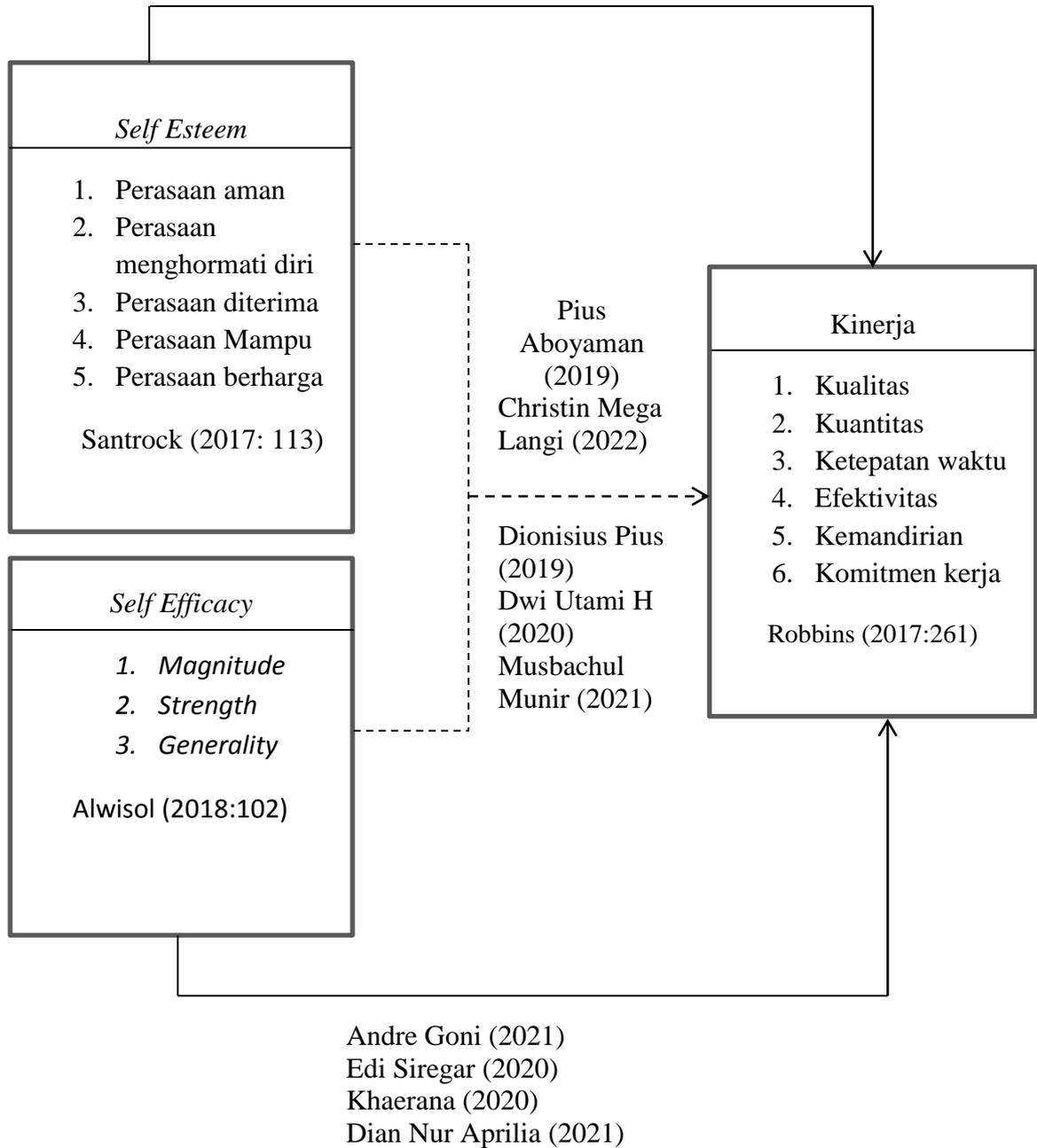
Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh I Wayan Sujana (2018) at CV. Alam Tampaka Denpasar Bali yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sapta Rini Widyawati (2018) yang berjudul Pengaruh *Self esteem*, *Self Efficacy* dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dwi Fajar Semesta Denpasar menyatakan bahwa *self esteem* dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan *self esteem* dan *self efficacy* juga diperkuat dalam penelitian yang dilakukan oleh Dionisius Pius and ima Kristiana (2019) menyatakan bahwa *self esteem* dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, penulis menduga adanya keterkaitan antara *self esteem* dan *self efficacy* yang mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti mencoba untuk mengembangkan penelitian ini dengan melihat dari penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti lain

Afif Rafiditya (2020)
 Stevani Sebayang (2017)
 Sapta Rini (2018)



Gambar 2.1

Paradigma Penelitian

Keterangan :

-----> : Pengaruh secara simultan

—————> : pengaruh secara parsial

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau dugaan awal terhadap rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori yang telah dituangkan dalam kerangka pemikiran, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Secara simultan

Self esteem dan *Self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Secara parsial

- a. *Self esteem* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

- b. *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai metode penelitian yang digunakan, definisi variabel penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji instrumen penelitian, metode analisis dan uji hipotesis, rancangan kuisioner, serta lokasi dan waktu penelitian.

3.1. Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian pada dasarnya merupakan suatu cara yang ditempuh untuk mencapai tujuan peneliti. Penelitian merupakan suatu proses yang berawal dari kemauan atau minat untuk mengetahui permasalahan tertentu dan memberi jawabannya yang selanjutnya berkembang menjadi gagasan. Metode penelitian yang digunakan dalam suatu penelitian turut menentukan keberhasilan tujuan penelitian yang ingin dicapai. Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data yang berupa informasi yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti untuk menjawab rumusan masalah baik yang bersifat deskriptif maupun verifikatif, selain itu untuk membuktikan apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2019:117). Metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan dengan variabel lain yang diteliti dan dianalisis sehingga menghasilkan kesimpulan.

Sedangkan metode penelitian verifikatif menurut Sugiyono (2019:118) adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk menguji teori dan akan mencoba menghasilkan metode ilmiah yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan, apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Metode penelitian deskriptif digunakan untuk menjawab rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana *self esteem* pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung.
2. Bagaimana *self efficacy* pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung.
3. Bagaimana kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung.

Metode verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk menghasilkan kesimpulan apakah ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini untuk mengetahui besarnya pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung.

3.2. Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan suatu atribut, nilai atau sifat dari objek individu atau kegiatan yang mempunyai banyak variasi antara satu dengan yang lainnya yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan dicari informasinya serta ditarik kesimpulannya. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi variabel (X_1)

yaitu *Self esteem*, variabel (X_2) yaitu *self efficacy*, dan variabel (Y) yaitu Kinerja pegawai.

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini digunakan agar peneliti dapat mencapai suatu alat ukur yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah didefinisikan konsepnya, maka peneliti harus memasukan proses atau operasionalisasi alat ukur yang akan digunakan untuk variabel yang ditelitinya.

3.2.1 Definisi Variabel

Variabel penelitian meliputi faktor-faktor yang berperan ketika proses penelitian itu sendiri. Variabel penelitian ini sangat ditentukan oleh landasan teoritis dan kejelasannya yang ditegaskan oleh hipotesis penelitian. Oleh karena itu, jika landasan teori dalam suatu penelitian berbeda maka akan berbeda pula hasil variabelnya. Kemudian variabel-variabel yang hendak digunakan perlu penetapan, klasifikasi, dan identifikasi. Menurut Sugiyono (2018:60) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independen variabel) dan variabel terikat (dependen variabel). Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel terikat.

Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini dijelaskan pengertian variabel bebas dan variabel terikatnya sebagai berikut :

1. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel ini mempunyai pengaruh atau menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel lain, sehingga bisa dikatakan bahwa perubahan yang terjadi pada variabel ini diasumsikan akan mengakibatkan terjadinya perubahan variabel lain. Menurut Sugiyono (2019:69) Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi, variabel tidak terikat, variabel bebas atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independent yang akan diteliti sebagai berikut:

a. *Self Esteem* (X_1)

Santrock (2017:113), mendefinisikan bahwa Penghargaan diri (*self-esteem*) adalah pandangan keseluruhan individu tentang dirinya sendiri. Penghargaan diri juga kadang dinamakan martabat diri (*self-wort*) atau gambaran diri (*self-image*).

b. *Self Efficacy* (X_2)

Menurut Alwisol (2018:97) *Self Efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan dalam diri individu. *Self efficacy* adalah presepsi diri sendiri tentang seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam

kondisi tertentu. *Self efficacy* memiliki korelasi dengan keyakinan diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan.

2. Variabel Terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang keberadaannya menjadi suatu akibat dikarenakan adanya variabel bebas. Disebut variabel terikat karena kondisi atau variasinya terikat dan dipengaruhi oleh variasi variabel lain. Menurut Sugiyono (2019:69) variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini Variabel terikat yang dimaksud adalah Kinerja Pegawai. Kinerja Pegawai (Y). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins,2017:260).

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel merupakan penjelasan dari pengertian teoritis variabel sehingga peneliti dapat mengamati dan meneliti variabel-variabel tersebut. Maka penulis menetapkan definisi dan indikator yang sesuai dengan kondisi dan situasi dengan harga diri (*Self Esteem*) dan efikasi diri (*self efficacy*) sebagai variabel bebas serta Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat.

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran	No. Item
Penghargaan diri (<i>self-esteem</i>) adalah pandangan keseluruhan individu tentang dirinya sendiri. Penghargaan diri juga kadang dinamakan martabat diri (<i>self-wort</i>) atau gambaran diri (<i>self-image</i>) Menurut Santrock (2017:113)	1. Perasaan aman	Kepercayaan	Tingkat kepercayaan pegawai di dalam lingkungan kerja.	Ordinal	1
		Rasa aman	Tingkat keamanan saat berada dalam lingkungan kerja.	Ordinal	2
	2. Perasaan menghormati diri	Kesadaran diri	Tingkat kebanggaan pada diri sendiri	Ordinal	3
		Penerimaan diri	Tingkat pengaruh individu dalam organisasi.	Ordinal	4
	3. Perasaan diterima	Dihargai	Tingkat pengakuan individu dalam organisasi.	Ordinal	5
		Keberadaan individu diterima oleh rekan kerja	Tingkat penerimaan dalam anggota organisasi	Ordinal	6
	4. Perasaan mampu	Merasa mampu Menghargai rekan kerja	Tingkat kerja sama antar rekan kerja	Ordinal	7
		Mampu	Tingkat	Ordinal	8

		berkerja dengan tim ataupun individu	kemampuan pekerjaan		
	5. Perasaan berharga	Merasa berharga	Tingkat pengalaman di masa lalu	Ordinal	9
		Merasa layak	Tingkat pengakuan atas pekerjaan	Ordinal	10
<i>Self Efficacy</i> merupakan salah satu kemampuan pengaturan dalam diri individu. <i>Self efficacy</i> adalah persepsi diri sendiri tentang seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam kondisi tertentu Menurut Alwisol (2018:97)	1. <i>Magnitude</i>	Yakin bahwa dapat menghadapi segala tingkat kesulitan tugas	Tingkat keyakinan karyawan dalam menghadapi segala tingkat kesulitan	Ordinal	11
		Yakin bahwa dirinya mampu menghadapi hambatan dan kesulitan	Tingkat keyakinan bahwa dirinya mampu menghadapi hambatan dan kesulitan	Ordinal	12
		Yakin bahwa dirinya mampu untuk menentukan solusi ketika mengalami hambatan	Tingkat keyakinan bahwa dirinya mampu untuk menentukan solusi ketika mengalami hambatan	Ordinal	13
	2. <i>Strength</i>	Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun	Tingkat keyakinan karyawan mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun	Ordinal	14
		Yakin dapat memotivasi diri karyawan	Tingkat keyakinan motivasi diri	Ordinal	15

		dalam menyelesaikan tugas	karyawan dalam menyelesaikan tugas		
		Yakin tetap fokus bekerja meskipun banyak gangguan	Tingkat keyakinan tetap fokus meskipun banyak gangguan	Ordinal	16
		Yakin dengan kemampuan yang dimiliki	Tingkat keyakinan bahwa dirinya memiliki kemampuan yang baik		17
	3. <i>Generality</i>	Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki <i>range</i> luas/ sempit	Tingkat keyakinan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang memiliki <i>range</i> luas/ sempit	Ordinal	18
		Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu	Tingkat keyakinan pegawai dalam menyelesaikan tugas	Ordinal	19
		Yakin dapat tetap bersemangat bekerja meskipun tanpa pengawasan	Tingkat keyakinan tetap bersemangat bekerja meskipun tanpa pengawasan atasan		20
Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh	1. Kualitas	Ketelitian	Tingkat ketelitian dalam mengerjakan tugas	Ordinal	21

pegawai dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2017:260)		Kerapihan	Tingkat kerapihan dalam menyelesaikan tugas	Ordinal	22
		Kemampuan	Tingkat kesanggupan bekerja sesuai standar yang ditentukan	Ordinal	23
	2. Kuantitas	Kecepatan	Tingkat menyelesaikan pekerjaan cepat atau tepat waktu	Ordinal	24
		Kepuasan	Tingkat mengerjakan pekerjaan dengan hasil memuaskan	Ordinal	25
		Hasil kerja	Tingkat hasil kerja yang sesuai waktu yang ditentukan	Ordinal	26
	3. Ketepatan waktu	Waktu kerja	Tingkat ketepatan waktu dalam mengerjakan tugas	Ordinal	27
		Efisen waktu	Tingkat memanfaatkan waktu luang dalam bekerja	Ordinal	28
	4. Efektivitas	Program kerja tercapai	Tingkat keberhasilan program kerja	Ordinal	29
		Tujuan dan sasaran tercapai	Tingkat pencapaian tujuan dan sasaran kerja	Ordinal	30
	5. Kemandirian	Inisiatif	Tingkat inisiatif yang	Ordinal	31

			tinggi dalam bekerja		
		Kreatif	Tingkat kreativitas dalam menyelesaikan tugas	Ordinal	32
	6. Komitmen kerja	Memelihara nilai organisasi	Tingkat upaya penuh untuk memelihara nilai organisasi	Ordinal	33
		Kepercayaan	Tingkat kepercayaan terhadap tugas yang diberikan organisasi	Ordinal	34

Sumber : Hasil olah data peneliti 2022

3.3. Populasi dan Sampel

Pada sub bab populasi dan sampel akan menjelaskan variabel- variabel yang akan diteliti, rentang waktu penelitian, metode penelitian dan teknik *sampling* yang digunakan. Populasi yang akan dijadikan unit analisis, sehingga kerangka *sampling* dapat berupa daftar elemen atau unit dalam populasi dari daftar peneliti akan mengambil unit sampel. Sampel merupakan elemen-elemen atau unit-unit dari populasi yang dijadikan sampel penelitian. Sampel penelitian diperoleh dengan menggunakan metode atau teknik *sampling* tertentu.

3.3.1 Populasi

Populasi bukan hanya orang tapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/ subyek yang dipelajari dan diteliti, tetapi meliputi karakteristik/ sifat yang dimiliki oleh subyek

atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung. Menurut Sugiyono (2019:126) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Ktenegakerjaan Kabupaten Bandung 51 Orang.

Tabel 3.2

Daftar Jumlah Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung

No.	Unit Kerja	Jumlah Karyawan
1.	Sekretariat	13 Orang
2.	Bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja	9 Orang
3.	Bidang Jaminan Sosial	7 Orang
4.	Bidang Hubungan Industrial	9 Orang
5.	Bidang Pelatihan dan Produktivitas tenaga kerja	7 Orang
6.	UPTD Pelatihan Kerja	6 Orang
Jumlah Pegawai		51 Orang

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung.

3.3.2 Sampel

Sampel yang baik, yang kesimpulannya dapat dikenakan pada populasi, adalah sampel yang bersifat representatif atau yang dapat menggambarkan karakteristik populasi. Sugiyono (2019:127) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel

merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian.

3.3.1. Teknik Sampling

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang digunakan. Pengambilan sampel peneliti menggunakan teknik *non probability sampling*. Teknik *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan bagi setiap unsur anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono,2018:82). Menurut Sugiyono (2019:127) *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel yang digunakan sebanyak 51 orang.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai cara, berbagai sumber dalam penelitian ini data yang dikumpulkan yaitu didapat dari berbagai sumber yang berkaitan dengan penelitian, tanpa mengetahui teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan mendapatkan data. Teknik pengumpulan data dengan penelitian lapangan guna mendapatkan data primer yang diperoleh dari perusahaan tempat dilakukannya penelitian dan teknik pengumpulan data penelitian kepustakaan guna untuk mendapatkan data sekunder yang diperoleh dari buku, jurnal, internet dan lain-lain. Teknik pengumpulan data yang dilakukan untuk mendapatkan data primer dan data sekunder adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara pengamatan atau survey langsung di kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung sebagai objek penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini yaitu untuk memperoleh data yang akurat, dengan metode yang dipakai adalah sebagai berikut:

- a. Wawancara, yaitu cara pengumpulan data dengan bentuk komunikasi secara lisan yang berbentuk tanya jawab kepada pihak perusahaan atau organisasi guna mendapatkan informasi mengenai keadaan suatu perusahaan atau organisasi. Wawancara dilakukan dalam bentuk pertanyaan.
- b. Observasi, yaitu cara pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung di lokasi penelitian yaitu Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung dan mengadakan pencatatan secara sistematis untuk mendapatkan data dan informasi yang dibutuhkan penulis dalam proses penyusunan penelitian ini.
- c. Kuesioner (angket), Teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan/pernyataan tertulis dengan alternatif jawaban untuk dijawab secara tertulis pula oleh responden, dalam penelitian ini yaitu karyawan atau pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung. Angket merupakan kumpulan pernyataan atau pertanyaan yang tertulis dengan pilihan jawaban yang telah disediakan, penyebaran kuesioner digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dengan menggunakan daftar pernyataan mengenai Harga Diri (*Self esteem*) efikasi diri (*self efficacy*), dan kinerja pegawai.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang diperoleh dari:

- a. Sejarah, literatur dan profil kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung.
- b. Buku- buku yang berhubungan dengan penelitian.
- c. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik penelitian yang diteliti.
- d. Studi kepustakaan yaitu pengumpulan data dengan cara mengkaji dan menelaah karya tulis yang berhubungan dan sesuai dengan pembahasan pada penelitian ini.

3.4. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat untuk mengukur nilai variabel yang diteliti guna memperoleh data pendukung dalam melakukan suatu penelitian. Jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian tergantung pada jumlah variabel yang diteliti keabsahan suatu hasil penelitian sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan. Dalam penelitian ini ada dua uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas untuk menunjukkan sejauh mana relevansi pernyataan terhadap apa yang ditanyakan atau apa yang ingin diukur dalam penelitian. Sedangkan uji reliabilitas untuk menunjukkan sejauh mana tingkat konsisten pengukuran dari satu responden ke responden yang lain.

3.4.1. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen atau suatu alat ukur dapat menunjukkan ketepatan dan kesesuaian. Validitas menunjukkan derajat ketetapan yang sesungguhnya antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur, Sugiyono (2019:324) Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap butir pertanyaan atau pernyataan dalam instrumen itu valid ataukah tidak valid, hal tersebut dapat diketahui dengan mengkorelasikan dengan skor ordinal dari setiap item pernyataan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item. Jika koefisien tersebut positif maka item tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika negatif maka item tersebut dinyatakan tidak valid dan akan dihapus dari kuesioner atau diganti dengan pernyataan perbaikan.

Untuk mencari nilai validitas dari sebuah item kita akan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor item-item dari variabel tersebut. Apabila korelasi diatas 0,3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,3 maka dikatakan item tersebut kurang valid. Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dan dapat dikatakan tepat. Metode korelasi yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah korelasi *Pearson Product Moment*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel

Σx = Jumlah skor keseluruhan untuk item pertanyaan

Σy = Jumlah skor

Σx^2 = Jumlah kuadrat skor item

Σy^2 = Jumlah kuadrat total skor jawaban

Σxy = Jumlah perkiraan skor jawaban suatu item dengan total skor

Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika r hitung $>$ r tabel, maka instrumen atau item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka instrumen atau item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor ideal (dinyatakan tidak valid).

Apabila nilai korelasi (r hitung) diatas 0,3 maka dapat dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi (r hitung) dibawah 0,3 maka item tersebut dikatakan kurang valid.

3.4.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dapat dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pertanyaan-pertanyaan yang sudah memenuhi uji validitas dan yang tidak

memenuhi maka tidak perlu diteruskan untuk di uji reliabilitas. Instrumen yang memiliki reliabilitas dapat digunakan untuk mengukur secara berkali-kali sehingga menghasilkan data yang sama. Reliability adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Sugiyono (2019:331)

Untuk menguji reliabilitasnya digunakan metode *split half*, item-item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok item genap, kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan total skor. Korelasikan jumlah skor pernyataan ganjil dengan skor pernyataan genap, sebelum uji reliabilitas dicari terlebih dahulu korelasinya dengan rumus:

$$r_{AB} = \frac{(n\sum AB) - (A\sum B)}{\sqrt{[n(\sum A^2) - (\sum A)^2][n(\sum B^2) - (\sum B)^2]}}$$

Keterangan:

r_{AB} = Korelasi *Pearson Product Moment*

$\sum A$ = Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$ = Jumlah total skor belahan genap

$\sum A^2$ = Jumlah kuadrat skor belahan ganjil

$\sum B^2$ = Jumlah kuadrat skor belahan genap

$\sum AB$ = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan genap

Apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup. Sebaliknya jika nilai korelasi dibawah 0,7 maka

dikatakan item tersebut kurang reliabel. Kemudian koefisien korelasi dimasukan kedalam rumus *Spearman Brown* sebagai berikut:

$$r = \frac{2 r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

r_b = Korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua batas reliabilitas minimal 0,7

Setelah didapat nilai reliabilitas instrumen (r hitung) maka nilai tersebut di bandingkan dengan (r tabel) jumlah responden dan taraf nyata dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Bila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$: Instrument tersebut dikatakan reliabel
- b. Bila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$: Instrument tersebut dikatakan tidak reliabel

3.5. Metode Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini merupakan hasil pengilahan atas jawaban yang diberikan responden terhadap pertanyaan atau pernyataan dari setiap item kuesioner. Setelah data dari seluruh responden terkumpul, maka peneliti melakukan pengelompokan data berdasarkan variabel dari seluruh responden menyajikan data tiap variabel yang diteliti dan melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah. Analisis data digunakan juga untuk menguji

hipotesis yang diajukan peneliti, karena analisis data dikumpulkan digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3.5.1 Metode Analisis Data Yang Digunakan

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Pengolahan data dilakukan dengan cara data yang telah dikumpulkan, diolah dan disajikan dalam bentuk tabel, dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala *likert* didalam kuesioner. Data yang diolah dari hasil pengumpulan kuesioner diberi bobot dalam alternatif jawaban. Untuk mengolah data hasil kuesioner tersebut maka penulis menggunakan skala *likert*, nilai dalam skala *likert* dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator dan dijadikan sebagai titik tolak menyusun item-item instrumen yang digunakan. Setiap pilihan jawaban akan diberikan skor, maka responden harus menggambarkan, skala *likert* ini berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu pernyataan. Selanjutnya skor alternatif tersebut dijumlahkan menjadi kategori pembobotan dalam skala *likert* adapun tabel yang diperhitungkan dalam tabel skala *likert* yang digunakan. Menurut Sugiyono (2019:336) skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat responden tentang fenomena sosial.

3.5.2 Mentransformasi Data Ordinal Ke Interval

Pada penelitian ini hasil yang diperoleh dari jawaban kuesioner dengan menggunakan skala likert adalah data ordinal. Agar data dapat dianalisis secara statistik maka data tersebut harus diubah menjadi data interval. Merubah data

ordinal ke interval digunakan karena syarat dari data untuk melakukan analisis regresi dengan menggunakan korelasi product moment, baik secara parsial maupun simultan adalah data interval atau rasio. Metode pengakalaan untuk menaikkan skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval.

Berdasarkan konsep tersebut dapat ditinjau bahwa *Method of Succeshive Interval (MSI)* merupakan alat untuk mengubah data ordinal menjadi interval. Dalam proses pengolahan data MSI tersebut, peneliti menggunakan bantuan *Additional Instrument (Add-Ins)* pada Microsoft Excel. Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam Msi tersebut, diantaranya badalah sebagai berikut:

1. Memperhatikan setiap butir jawaban responden dari kuesioner yang disebarkan.
2. Setiap butir pernyataan telah menentukan frekuensi (f) dari jawaban responden yang menjawab skor 1,2,3,4, dan 5 untuk setiap item pernyataan.
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proposisi.
4. Setelah mendapatkan proposisi, selanjutnya menentukan proposisis kumulatif dengan cara menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
5. Menentukan nilai Z untuk setiap proporsi frekuensi yang diperoleh dengan menggunakan tabel distribusi normal.
6. Menentukan skala (scale value – SV) untuk setiap skor jawaban yang diperoleh dengan menggunakan Tabel Tinggi Densitas.
7. Menentukan skala dengan menggunakan rumus persamaan sebagai berikut:

$$\text{Density of Lower Limit} - \text{Density of Upper Limit}$$

SV _____

Area under Upper limit – Area under Lower Limit

Keterangan :

Density at Lower Limit = Kepadatan batas bawah

Density at Uper Limit = Kepadatan batas atas

Area Below Upper Limit = daerah dibawah batas atas

Area Below Lower Limit = daerah di bawah batas bawah

8. Setelah menentukan SV maka nilai skala ordinal ke interval, yaitu nilai SV yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan satu. Adapun rumus yang digunakan untuk menentukan nilai transformasi adalah sebagai berikut:

$$\text{Transformed Scale Value} = Y = SV + |SV_{min}| + 1$$

9. Setelah mendapatkan nilai dan *Transformed Scale Value* nilai tersebut adalah nilai skala interval.

3.5.3 Analisis Deskriptif

Pada sub bab ini akan menjelaskan analisis deskriptif. Analisa ini menggambarkan tentang fakta-fakta yang ada secara sistematis, dimana fakta-fakta ini berasal dari hasil pengoprasian variabel yang disusun dalam bentuk pernyataan. Setelah data tersebut terkumpul, kemudian dilakukan pengolahan data disajikan dalam bentuk tabel dan dianalisa.

Analisa statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data telah

terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian ini menggunakan analisa deskriptif atau variabel independen dan variabel devendennya yang selanjutnya dilakukan pegklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan.

Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penelitian untuk setiap item pernyataan. Untuk mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkatan perolehan skor variabel penelitian masuk kedalam kategori sangat baik, kurang baik, baik, tidak baik, sangat tidak baik. Untuk menetapkan skor rata-rata maka jumlah jawaban kuesioner dibagi jumlah pernyataan dikaliakn jumlah responden. Berikut adalah cara perhitungannya:

$$\sum p = \frac{\sum \text{Jawaban kuesioner}}{\sum \text{pernyataan} \times \sum \text{responden}} = \text{skor rata-rata}$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil tersebut dimasukkan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden yang akan didasarkan pada nilai rata-rata skor yang selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut:

$$r = \frac{ST-SR}{K}$$

$$r = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

Keterangan:

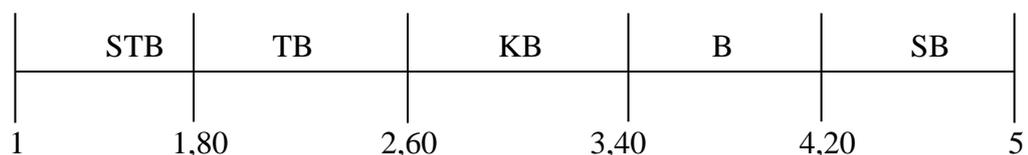
- r = Rentang/Skala
 ST = Skor jawaban tertinggi
 SR = Skor jawaban terendah
 K = Kategori

Tabel 3.3
Tafsiran Nilai Rata-rata

Interval	Kriteria
1,00-1,80	STB (Sangat Tidak Baik)
1,81-2,60	TB (Tidak Baik)
2,61-3,40	KB (Kurang Baik)
3,41-4,20	B (Baik)
4,21-5,00	SB (Sangat baik)

Sumber: Sugiyono (2019:147)

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1
Garis Kontinum

3.5.4 Analisis Verifikatif

Setelah di atas dijelaskan mengenai kegunaan analisis deskriptif pada sub bab ini akan dijelaskan mengenai definisi analisis verifikatif. Analisis verifikatif digunakan dalam penelitian untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan

untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono 2019:189) Dengan metode ini peneliti bermaksud mengumpulkan data historis dan mengamati secara seksama mengenai aspek-aspek tertentu yang berkaitan erat dengan masalah yang diteliti sehingga akan diperoleh data-data yang menunjang penyusunan laporan penelitian.

Data yang diperoleh tersebut kemudian diproses, dianalisis, lebih lanjut dengan dasar-dasar teori yang telah dipelajari sehingga memperoleh gambaran mengenai objek tersebut dan dapat ditarik kesimpulan mengenai masalah yang akan diteliti. Dalam penelitian ini ada beberapa metode statistik yang digunakan penulis diantaranya analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda dan analisis koefisien determinasi.

3.5.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah, dikatakan berganda karena jumlah variabel independen yang diteliti lebih dari satu. Hubungan antara variabel tersebut dapat dicirikan melalui model matematika yang disebut dengan model regresi. Model regresi berganda dilakukan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh atau hubungan secara bersama-sama dua variabel bebas X_1 (*Self esteem*) dan X_2 (*self efficacy*), terhadap Y (kinerja pegawai) berikut persamaan dari regresi linear berganda:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = konstanta

β_1 = koefisien regresi dari X_1

β_2 = koefisien regresi dari X_2

X_1 = Harga diri (*Self esteem*)

X_2 = Efikasi diri (*Self efficacy*)

e = eror

kemudian setelah diperoleh nilai koefisien regresi berganda selanjutnya adalah menghitung korelasi berganda 2 prediktor yang terdiri dari *self esteem* (X_1), *self efficacy* (X_2) lalu menghitung koefisien determinasi dan kemudian menguji signifikansi korelasi berganda.

3.5.4.2 Analisis Korelasi Berganda

Korelasi berganda ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana kekuatan hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel X_1 (*self esteem*), X_2 (*self efficacy*) dengan variabel Y (Kinerja Pegawai) secara bersamaan. Dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{JK_{\text{regresi}}}{\sum Y^2}$$

Dimana :

R^2 = Koefisien Korelasi Ganda

JK_{regresi} = Jumlah Kuadrat

$\sum Y^2$ = Jumlah Kuadrat Total Korelasi

Untuk mencari Jkregresi dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$JK(reg) = b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y$$

Dimana :

$$\sum X_1 Y = \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n}$$

$$\sum X_2 Y = \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{n}$$

Untuk mencari $\sum Y^2$ menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\sum Y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

Dengan ketentuan sebagai berikut:

- Apabila $r = 1$, artinya terdapat hubungan antara variabel X_1 , X_2 dan variabel Y
- Apabila $r = -1$, artinya terdapat hubungan antara variabel negatif
- Apabila $r = 0$, artinya tidak terdapat hubungan korelasi

Untuk melihat hubungan/korelasi, penulis menggunakan pedoman yang dikemukakan oleh Sugiyono (2019:194).

Tabel 3.4
Koefisien Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0.00 - 0.19	Sangat Rendah
0.20 - 0.39	Rendah
0.40 - 0.59	Sedang
0.60 - 0.79	Kuat
0.80 - 1.00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2019:196)

3.5.4.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y, nilai R^2 adalah nilai nol atau satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan.

1. Analisis koefisien determinasi simultan

Untuk melihat seberapa besar pengaruh X_1 dan X_2 (variabel independen) terhadap Y (variabel dependen), biasanya dinyatakan dalam bentuk persen(%) dengan rumus sebagai berikut:

$$K_d = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

K_d = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi ganda

2. Analisis koefisien determinasi parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menemukan besaran pengaruh salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial, dengan rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial sebagai berikut:

$$K_d = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan:

β = Beta (nilai *standardized coefficients*)

Zero order = Matrik korelasi variabel; bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila:

KD = 0, berarti pengaruh variabel X terhadap Y lemah

KD = 1, berarti pengaruh variabel X terhadap Y kuat

3.6. Rancangan Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk mengetahui jawaban responden selain itu, kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka. Rancangan kuesioner yang dibuat oleh peneliti adalah kuesioner tertutup dimana jawaban dibatasi atau sudah ditentukan oleh penulis jumlah kuesioner ditentukan berdasarkan indikator variabel penelitian. Skala pengukuran yang digunakan yaitu *likert scale*, dimana setiap jawaban akan diberikan skor dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- b. Setuju (S) diberi skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) diberi skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

3.7. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Lokasi yang menjadi tempat penelitian dalam penyusunan penelitian di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung yaitu di Jalan Raya Soreang km.17, desa Pamekaran, Kecamatan Soreang, Kabupaten Bandung, Jawa Barat. Adapun pelaksanaan penelitian dimulai dari Desember 2021.

