

The Effect of Self Efficacy, Self Esteem and Ability on Performance With Locus of Control as Moderating Variables at The Officer's of Health Center In The Seluma Regency

Heri Nofian¹⁾, Slamet Widodo²⁾, Pranigrum³⁾

Mahasiswa PS Magister Manajemen, Universitas Bengkulu¹⁾

Dosen PS Magister Manajemen, Universitas Bengkulu²⁾

Abstract. The purpose of this study is to determine the effect of self efficacy, self esteem and ability on officer's performance of Public Health Centers in Seluma District and to determine the moderating on influence self efficacy, self esteem and ability on officer's performance of Public Health Centers in Seluma District. The data used in this study are primary data obtained from the results of distributing questionnaires to health center staff in Seluma District. The sample used in the analysis is 297 people. The data analysis method used is descriptive analysis and SEM-PLS analysis. From the hypothesis testing results obtained: First, the self efficacy, self esteem and ability have an effect on officer's performance of Public Health Centers in Seluma District. Its means, if the the self efficacy, self esteem and ability more then higher, the officer's performance of Public Health Centers in Seluma District will be increasing too. Secondly, the locus of control has a moderating effect on influence of self effocacy and self esteem on officer's performance of Public Health Centers in Seluma District. Its means, the locus of control will be moderating to increasing of influence self- efficacy and self-esteem on officer's performance of Public Health Centers in Seluma District. The locus of control has not a moderating effect on influence of ability on officer's performance of Public Health Centers in Seluma District. Its means, the locus of control will not be moderating to increasing of influence ability on officer's performance of Public Health Centers in Seluma District

Keywords: Self efficacy, Self esteem, Ability, Locus of control and Performance

1) Student of Master of Management Program, University of Bengkulu

2),3)Thesis' Supervisors

PENDAHULUAN

Dalam kegiatan usahanya, setiap organisasi mempunyai tujuan pokok yang ingin dicapai yaitu, eksistensi organisasi dan pengembangan usaha. Dalam pencapaian tujuan tersebut, organisasi harus di-*manage* dengan baik dan tepat, memiliki visi dan misi yang strategis, serta memiliki sumber daya yang optimal. Namun, dalam perjalanannya masih banyak permasalahan yang kerap terjadi sehingga tujuan

organisasi belum maksimal.

Dua faktor internal individu yang mempengaruhi kinerja individu adalah *locus of control*, *self-efficacy*, *self-esteem* dan kemampuan kerja (Bandura, 2007 dan Kreitner & Kinicki, 2003). Menurut Ivancevich (2007:97), *Locus of control* (pusat pengendalian) menentukan tingkatan sampai dimana individual menyakini bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Pendapat lain, Schuller dan Jackson (2006) menyatakan, *locus of control* merupakan ciri/sifat kepribadian yang menunjukkan apakah orang dapat menghubungkan pertanggung jawaban terhadap kegagalan atau kesuksesan mereka pada faktor-faktor internal atau pada faktor-faktor eksternal dirinya. Bandura (2007) menyatakan bahwa, *locus of control* didefinisikan sebagai keyakinan masing-masing individu pegawai tentang kemampuannya untuk bisa mempengaruhi semua kejadian yang berkaitan dengan dirinya dan pekerjaannya. Robbins (2015) keyakinan inilah yang disebut *Locus of control* merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya.

Personil organisasi harus mampu mengendalikan suatu peristiwa yang sering terjadi agar pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik, karena dalam *locus of control* yang baik akan memberikan dampak positif bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja suatu pegawai. Hal ini merupakan salah satu cara agar pegawai tidak mengalami gangguan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena setiap individu merasa dapat mengontrol dirinya sendiri maka mereka akan lebih mampu mengendalikan akibat dan yang terjadi dalam lingkungan sehingga akan lebih merasa puas dengan pencapaian yang sudah dilakukan, karena itu *locus of control* sangat memengaruhi kinerja pegawai.

Selain *locus of control*, faktor lain yang mempengaruhi kinerja individu adalah *self-efficacy*. *Self-efficacy* adalah keyakinan atas kemampuan diri seseorang mencapai tugas tertentu, sedangkan *self-esteem* adalah kepercayaan diri yang mendorong seseorang untuk mencapai keberhasilan (Kreitner & Kinicki, 2003). *Self-efficacy* dan *self-esteem* merupakan dua faktor yang saling berkolaboratif di dalam diri individu sehingga menghasilkan suatu dorongan mengerjakan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya (Bandura, 2007). Nathaniel (2005:17) *self-efficacy* dan *self-esteem* adalah penilaian yang melekat pada diri individu yang tercermin dari sikap dan perilakunya dalam bekerja. Seorang pegawai yang memiliki *self-esteem* yang tinggi (baik) akan membangkitkan rasa percaya diri, rasa yakin akan kemampuan diri, rasa berguna serta rasa bahwa eksistensinya diperlukan di dalam organisasi.

Seorang pegawai sebagai individu harus memiliki *self-efficacy*, *self esteem* dan kemampuan kerja yang tinggi. Hal ini karena pegawai sebagai personil organisasi dan pelayanan masyarakat harus dapat melaksanakan tugas dengan baik. Seorang pegawai tentu saja akan sangat malu jika tidak dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, tidak amanah, dan melanggar aturan kedinasan, termasuk pegawai puskesmas perawatan di Kabupaten Seluma.

Puskesmas bertugas untuk melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan penyembuhan dan pemulihan kesehatan yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan upaya peningkatan dan pencegahan serta melaksanakan rujukan. Puskesmas perawatan merupakan pusat perawatan yang menjadi tujuan pertama di bidang pelayanan kesehatan. Adapun misi untuk mencapai tujuan puskesmas adalah: *Pertama*, Menyelenggarakan pelayanan yang profesional. *Kedua*, Menyediakan pelayanan unggulan dibidang kesehatan melalui pemberdayaan seluruh potensi sumber daya dan kemitraan. *Ketiga*, Meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dan pemberdayaan potensi sebagai tenaga profesional dalam memberikan pelayanan. *Keempat*, Memenuhi kebutuhan sarana, prasarana, dan fasilitas puskesmas untuk menunjang kualitas pelayanan (Depkes, 2009)

Indikasi-indikasi kinerja dari sisi kualitas hasil kerja, masih ada pegawai yang belum mampu mencapai standar kualitas yang ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya, dari sisi kuantitas dan inisiatif kerja, seperti ada oknum pegawai belum menyelesaikan tugas, bersantai-santai saat jam kerja, mengobrol saat jam kantor, terlambat masuk kerja, dan masih banyak aktivitas lainnya yang tidak berkaitan dengan tugas-tugasnya. Masih rendahnya kinerja pegawai tersebut karena pegawai belum memiliki kemampuan yang baik mengenai tugas pokok dan fungsinya. Seharusnya, pegawai secara individu harus yakin bahwa dirinya adalah bagian penting di dalam organisasi.

Di sisi lainnya, belum maksimalnya kinerja pegawai di Puskesmas Perawatan di Kabupaten Seluma tersebut karena pegawai puskesmas mengalami kondisi yang kurang nyaman. Pegawai puskesmas memiliki beban kerja yang terlalu berat, di mana karena kekurangan personil, sehingga pegawai puskesmas berperan ganda. Di satu sisi harus melakukan pelayanan medis, di sisi lainnya harus melakukan tugas-tugas administrasi, sehingga pegawai tidak fokus dalam pekerjaannya sebagaimana tampak pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Tugas Pokok dan Tugas Tambahan Tenaga Medis pada Lingkungan
Puskesmas di Kabupaten Seluma

Tenaga Medis	Tugas Pokok	Tugas Tambahan
Perawat	Melaksanakan tugas-tugas asuhan keperawatan dan membantu tugas dokter	Melaksanakan tugas- tugas administrasi dan keuangan puskesmas
Bidan	Melaksanakan tugas- tugas asuhan kebidanan dan membantu tugas dokter	Melaksanakan tugas- tugas administrasi dan keuangan puskesmas

Sumber: Hasil Wawancara, 2019

Selain, *self-efficacy*, *locus of control* dan kemampuan kerja pegawai yang juga masih rendah ditunjukkan oleh pegawai tidak merasa malu jika tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, tidak malu datang terlambat dan sebagainya

Tabel 1.2
Rata-Rata Kinerja Pegawai Puskesmas di Kabupaten Seluma
Tahun 2019 (dalam Persen)

No	Bulan	Kehadiran (60%)	Capaian SKP (40%)	Akumulasi (100%)
1	Januari	51,4	38,0	93,3
2	Februari	50,7	39,5	95,7
3	Maret	51,2	38,8	95,5
4	April	51,7	39,2	96,4
5	Mei	51,7	39,0	90,7
6	Juni	51,4	38,3	90,1
7	Juli	55,3	38,0	93,3
8	Agustus	56,3	39,5	95,7
9	September	57,7	38,8	95,5
10	Oktober	57,2	39,2	96,4
11	November	59,0	38,7	96,7
12	Desember	60,0	39,3	98,3
Rata-rata		56,2	39,7	93,9

Sumber : BPKSDM Kab. Seluma, 2019

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa rata-rata kinerja pegawai puskesmas di Kabupaten Seluma pada tahun 2019 sebesar 93,9%. Nilai ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai sudah mendekati nilai sempurna 100%. Namun masih belum menunjukkan angka 100%. Hal ini menggambarkan bahwa dari bulan ke bulan mengalami peningkatan meskipun ada beberapa bulan yang mengalami penurunan. Dari data yang diperoleh saat pra penelitian, alasan penurunan kinerja salah satu penyebabnya adalah banyaknya pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh pegawai puskesmas, baik pekerjaan medis maupun nonmedis, sementara dari sisi personil, jumlah pegawai puskesmas masih relative terbatas.

Dari pemaparan di atas, diketahui bahwa masih ada pegawai puskesmas perawatan di Kabupaten Seluma yang masih memiliki ‘krisis’ pengendalian diri dan kepercayaan diri. Padahal, *locus of control*, *self-efficacy*, *self-esteem* dan kemampuan kerja yang dimiliki seseorang akan menumbuhkan suatu kekuatan dalam melakukan yang terbaik dalam kinerjanya sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Faktor *locus of control*, *self-efficacy*, *self-esteem* dan kemampuan kerja yang rendah, menyebabkan rendahnya tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugasnya, tidak bergairah dalam bekerja. Jika kondisi-kondisi tersebut terus dipertahankan akan berdampak pada rendahnya kinerja organisasi secara umum, sehingga tujuan organisasi sulit akan tercapai.

Berdasarkan pemaparan tersebut penulis tertarik melakukan penelitian mengenai pengaruh *self-efficacy*, *self-esteem* dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas perawatan di Kabupaten Seluma dengan *locus of control* sebagai variabel *moderating*.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Pemaparan mengenai kinerja, diawali dengan pengertian kinerja, dilanjutkan dengan indikator kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Pengertian Kinerja

Setiap orang dalam suatu organisasi merupakan sumber daya manusia yang memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi tersebut, karena kesuksesan suatu organisasi ditentukan oleh kesuksesan anggotanya. Kesuksesan yang diperoleh anggota suatu organisasi merupakan tindak lanjut dari keterampilan kerja yang dimiliki dan pembagian tugas yang diberikan pada masing-masing anggotanya yang pada akhirnya dapat menciptakan suatu kinerja yang diharapkan.

Kinerja berasal dari kata *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja termaksud bagaimana proses perkerjaan berlangsung. Kinerja adalah hasil aplikasi kombinasi antara *sustaining* dan *accelerating leadership behavior* (Wibowo, 2009). Menurut Hariman dan Hilgert (1992) mengemukakan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk mencapai tujuan organisasi. McCelland (dalam As'ad, 2007) mengemukakan bahwa tingkah laku manusia yang didorong oleh kebutuhan berprestasi tinggi akan nampak sebagai berikut:

1. Berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif.
2. Mencari *feed back* atau umpan balik tentang perbuatannya.
3. Memiliki risiko yang moderat (sedang) dalam perbuatan.
4. Mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatannya.

Untuk menentukan prestasi seseorang dibutuhkan tolak ukur dalam menentukannya. Martoyo (2008:98) menyatakan bahwa dalam menetapkan jumlah dan jenis objek yang diteliti prestasinya harus dipertimbangkan 3 hal yaitu:

1. Jenis jabatan pegawai yang dinilai
2. Tujuan penilaian
3. Objek penilaian meliputi hasil-hasil pekerjaan dan sifat-sifat pribadi.

Lebih lanjut Martoyo (2008:97) menyatakan bahwa terdapat sifat-sifat umum yang dinilai dari pegawai yang bekerja di bidang tata usaha antara lain:

1. *Quality* (kualitas)
2. *Dependability* (dapat diandalkan)
3. *Quantity of work* (jumlah pekerjaan)
4. *Knowledge of job* (pengetahuan mengenai pekerjaan)
5. *Cooperation* (kerjasama)
6. *Incentive* (insentif)

7. *Adaptability* (penyesuaian diri)
8. *Judgement* (mempunyai gagasan)
9. *Attendance* (absensi)
10. *Health* (kesehatan)

Sedangkan Flippo (dalam As'ad, 2007:250) mengemukakan bahwa kinerja seseorang dapat dihubungkan faktor-faktor prestasi antara lain:

1. Mutu (kualitas kerja), adalah mutu dari hasil kerja yang telah dilakukan, mutu kerja menyangkut ketepatan, ketelitian, keterampilan serta hal-hal lain yang menunjukkan hasil kerja yang baik sesuai dengan standar kerja yang diharapkan.
2. Kuantitas kerja, adalah jumlah suatu pekerjaan yang dapat dihasilkan seseorang dalam suatu waktu. Kuantitas kerja dapat diukur dengan banyak sedikitnya pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu. Kuantitas kerja dapat juga dilihat dari efisiensinya dalam melakukan suatu pekerjaan semakin cepat seseorang menyelesaikan suatu pekerjaan berarti semakin efisien ia dalam bekerja.
3. Sikap pegawai, adalah sikap pegawai dalam bekerja baik terhadap organisasi, sesama pegawai maupun sikap terhadap pekerjaannya serta kerjasamanya. Sikap yang diorganisir oleh pengalaman akan menimbulkan perilaku seseorang karena sikap merupakan faktor penentu seseorang, hal ini disebabkan karena sikap berhubungan erat dengan persepsi, kepribadian, dan motivasi.

Menurut Bejopegawainto (2009) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sedangkan Hasibuan (2006) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Lawler & Potler dalam As'ad (2006) prestasi adalah *successful role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatannya.

Keban (2005) menyebutkan bahwa kinerja (*performace*) didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau “ *the degree of accomplishmen* ” atau kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan. Kinerja adalah penampilan cara-cara untuk menghasilkan sesuatu hasil yang diperoleh dengan aktivitas yang dicapai dengan suatu untuk kerja.

Dari uraian di atas disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang individu dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Kinerja tersebut dicapai oleh seseorang individu dalam suatu periode atau dalam satu penugasan tertentu. Kinerja ini selanjutnya menjadi ukuran keberhasilan seseorang dalam tugas-tugasnya.

Dimensi Pengukuran Kinerja

Ukuran penilaian kinerja atau dimensi kinerja yang dapat digunakan menilai kinerja sangatlah banyak. Dessler (2007) menyebutkan bahwa kinerja dapat diukur dengan aspek-aspek berikut:

1. Kualitas kerja (mengacu pada akurasi dan margin kesalahan). Kualitas Kerja yang dimaksud disini adalah kualitas kerja yang mengacu pada penyelesaian tugas secara baik dan benar serta telah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, akurasi kerja atau margin kesalahan yang di lakukan terutama pada saat melakukan pekerjaannya dan melakukan kiat-kiat tertentu untuk meminimalisir terjadinya kesalahan pekerjaan.
2. Kuantitas Kerja (mengacu pada jumlah produksi atau hasil). Kuantitas kerja yang dimaksudkan disini adalah kuantitas kerja atau jumlah produksi atau hasil kerja.
3. Kehadiran dan ketetapan waktu (mengacu pada ketepatan dan ketaatan jadwal kerja sebagaimana ditugaskan). Kehadiran dan ketetapan waktu kerja yang dimaksudkan disini adalah bagaimana pegawai datang tepat waktu ketika masuk kerja dan pulang kerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan, serta disiplin dalam menjalankan jam kerjanya.
4. Tanggung jawab (mengacu pada penyelesaian tugas). Tanggung jawab kerja yang dimaksudkan disini adalah bertanggung jawab sepenuhnya terhadap semua pekerjaan yang telah ditentukan pada masing-masing bagian, serta memberikan pelayanan prima.
5. Ketepatan waktu kerja (mengacu pada penyelesaian tugas yang sudah ditetapkan). Ketepatan waktu kerja yang dimaksudkan disini adalah Ketepatan waktu yang dalam menyelesaikan tugas yang sudah ditetapkan.
6. Kerja sama dengan yang lain (mengacu pada kerja sama dan komunikasi dengan rekan kerja). Kerja sama dengan yang lain yang dimaksudkan disini adalah bagaimana pegawai dituntut untuk bekerja sama dan berkomunikasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berbeda dengan Dessler (2007), Anthony (2007) menjelaskan bahwa kinerja dapat diukur dengan aspek-aspek berikut:

1. Memperhatikan setiap aktivitas organisasi dan menekankan pada perspektif pelanggan.
2. Menilai setiap aktivitas dengan menggunakan alat ukur kinerja yang mengesahkan pelanggan.
3. Memperhatikan semua aspek aktivitas kinerja secara komprehensif yang mempengaruhi pelanggan.
4. Menyediakan informasi berupa umpan balik untuk membantu anggota organisasi mengenai permasalahan dan peluang untuk melakukan perbaikan.

Menurut Wahyudi (2001) salah satu aspek penilaian kualitas kerja adalah pegawai memahami secara jelas tentang “uraian tugas dan spesifikasinya” serta dapat dicapai berdasarkan standar yang berlaku atau yang disepakati, di mana pegawai harus bekerja sesuai fungsi tugas yang dibebankan kepadanya. Selanjutnya, Ndraha (2006) menjelaskan bahwa, kuantitas kerja yang efektif berarti pegawai harus berupaya dengan sekuat tenaga dan memaksimalkan semua sumber daya yang ada untuk mencapai hasil kerja maksimum dan sesuai target. Menurut Schuller & Jackson (2006) dimensi evaluasi kinerja adalah kehadiran dan ketepatan waktu. Dessler (2007)

menyatakan bahwa disiplin bermakna tertib, baik itu cara maupun waktu, keduanya sangat mempengaruhi kinerja pegawai untuk bisa mendapatkan optimalisasi kinerja.

Putti (dalam As'ad, 2003) menyatakan bahwa pendekatan pengukuran kinerja berpusat pada tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, dan hal tersebut menjadi tolak ukur dalam keberhasilan kinerjanya. Selanjutnya, Handoko (2006), menyatakan bahwa tanggung jawab kerja sangat diperlukan untuk memenuhi kebutuhan dan kinerja yang ditampilkan guna memperoleh hasil pelayanan maksimal dan berkualitas tinggi. Dharma (2005) menyatakan salah satu indikator dari kinerja adalah ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan.

Pengukuran kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) saat ini diatur oleh pemerintah melalui Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil melalui penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Aspek-aspek penilaian terdiri atas:

1. Sasaran Kerja Pegawai, dengan indikator:
 - a. Kuantitas kerja
 - b. Kualitas kerja
 - c. Waktu
 - d. Biaya
2. Perilaku Kerja Pegawai, dengan indikator:
 - a. Orientasi pelayanan
 - b. Integritas kerja.
 - c. Komitmen kerja
 - d. Disiplin kerja
 - e. Kemampuan kerjasama
 - f. Kemampuan memimpin

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 yang mulai berlaku pada tanggal 1 Januari 2014 menggantikan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 dengan sistem penilaian menggunakan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP-3). Perbedaan antara DP-3 dengan SKP adalah pada DP-3 yang dinilai lebih pada perilaku kerja PNS yang bersangkutan, sedangkan pada SKP yang menjadi penilaian adalah capaian kinerja PNS yang bersangkutan dalam setiap targetnya. Dengan menggunakan metode SKP ini, Penilaian prestasi kerja PNS secara sistemik menggabungkan antara penilaian Sasaran Kerja PNS dengan penilaian perilaku kerja (bkn.go.id). Dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 ini, diharapkan mampu memberikan penilaian yang objektif dan terukur bagi setiap PNS. Aspek-aspek penilaian dalam Sasaran Kerja Pegawai (SKP) di atas akan dijadikan ukuran untuk pengkajian tingkat kinerja pada penelitian ini.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Seseorang tidak memiliki kinerja begitu saja tanpa adanya faktor-faktor yang mempengaruhinya. Menurut Simanjuntak (2005) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pendidikan dan pengalaman; penghasilan dan jaminan sosial; keterampilan, kemampuan; disiplin kerja; gizi dan kesehatan; lingkungan dan iklim kerja; *locus of control*; dan masa kerja.

Menurut Moorhead dan Griffin (2013) lokus kendali (*locus of control*), kepercayaan diri (*self-efficacy*), keyakinan diri (*self-esteem*) dan kemampuan kerja dapat mempengaruhi kinerja individu. *Locus of control*, *self-efficacy*, *self-esteem* dan kemampuan kerja merupakan dua ciri-ciri dari kepribadian individu yang dapat diidentifikasi di tempat kerja, sedangkan kepribadian sendiri merupakan aspek dari sikap individu. *Locus of control* adalah tingkat dimana seseorang percaya bahwa perilakunya mempunyai pengaruh nyata terhadap apa yang terjadi pada individu tersebut (Moorhead & Griffin, 2013). *Self-efficacy*, *self-esteem* dan kemampuan kerja adalah karakteristik kepribadian yang terkait dengan keyakinan dirinya untuk mampu dalam melaksanakan tugas.

Locus of control

Penjelasan mengenai *locus of control* diawali dengan pengertian menurut beberapa ahli sebagaimana dipaparkan berikut ini.

Pengertian *Locus of control*

Istilah *locus of control* pertama kali dikemukakan oleh Rotter (dalam Tektonika, 2012), Rotter mendefinisikan *locus of control* sebagai cara pandang individu dalam mengendalikan diri terhadap peristiwa yang terjadi pada dirinya, dengan kata lain dimana individu memiliki pusat kendali dalam kehidupannya, baik di dalam diri individu (internal) tersebut atau diluar diri individu (eksternal). Dari segi istilah *locus of control* terdiri dari dua kata yaitu, *locus* yang berarti tempat, sedangkan *control* adalah kendali. Jadi secara harafiah, *locus of control* adalah tempat kendali. Sedangkan Hjele dan Ziegler (dalam Tektonika, 2012) mengatakan bahwa *locus of control* sebagai persepsi seseorang tentang penyebab kesuksesan atau kegagalan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Wasty (2006: 187) *locus of control* ialah bagaimana individu merasa/melihat garis hubungan antara tingkah lakunya dan akibatnya, apakah ia dapat menerima tanggung jawab atau tidak atas tindakannya. Menurut Rotter, *locus of control* mempunyai dimensi eksternal dan internal. Dimensi eksternal akan menganggap bahwa tanggung jawab segala perbuatan itu berada diluar dirinya. Sedangkan dimensi internal melihat bahwa tanggung jawab segala perbuatan itu berada pada dirinya.

Locus of control adalah individu yang eksternal *locus of control*nya cukup tinggi akan mudah pasrah dan menyerah jika sewaktu-waktu terjadi permasalahan yang sulit. Individu semacam ini akan memandang masalah-masalah yang sulit sebagai ancaman bagi dirinya, bahkan terhadap orang-orang yang berada di sekelilingnya pun dianggap sebagai pihak yang secara diam-diam selalu mengancam eksistensinya. Bila

mengalami kegagalan dalam menyelesaikan persoalan, maka individu semacam ini akan menilai kegagalan sebagai semacam nasib dan membuatnya ingin lari dari persoalan.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa *locus of control* adalah suatu konsep kepribadian yang merupakan pusat kendali semua perilaku baik itu dalam diri (internal) ataupun luar diri (ekternal). *Locus of control* merupakan pandang seseorang serta keyakinan mengenai suatu peristiwa yang dialami seseorang baik itu keberhasilan dan kegagalan.

Dimensi *Locus of control*

Menurut Rotter (1990) *locus of control* terbagi menjadi dua dimensi, yakni *internal locus of control* dan *ekternal locus of control*.

1. *Internal locus of control*

Rotter mengatakan bahwa *internal locus of control* merupakan ekspektasi umum dimana tindakan individu sendiri akan menyebabkan munculnya hasil akhir yang diinginkan. Menurut Rotter (1990) *internal locus of control* merupakan tentang melihat *independency* yang besar dalam kehidupan dimana hidupnya sangat ditentukan oleh dirinya sendiri. Menurut Rotter sendiri seorang yang memiliki *internal locus of control* umumnya memiliki kontrol personal yang cukup tinggi dalam kebanyakan situasi termasuk dalam situasi akademik. Orang yang memiliki *internal locus of control* memiliki kecenderungan untuk melakukan usaha yang lebih besar dalam mengontrol diri dan lingkungannya, seorang yang memiliki *internal locus of control* dapat mengontrol emosi dan stres secara efektif dengan menggunakan strategi pemecahan masalah (Tektonika, 2014).

Menurut Anisa (2016) karakteristik individu dengan *internal locus of control* yaitu, kepercayaan individu bahwa tingkah lakunya mempengaruhi hasil yang akan didapatkannya, memiliki usaha untuk mengatur perilakunya dalam meraih kesuksesan, dan lebih mampu bertahan dalam menghadapi tekanan atau pengaruh dari luar dirinya. Kamdron (2015) mengembangkan beberapa indikator untuk mengukur *internal locus of control*, yakni:

- a) Keaktifan mencari informasi
- b) Memiliki inisiatif
- c) Menyukai tantangan kerja
- d) Memiliki kepercayaan diri
- e) Berorientasi pada kemampuan diri

2. *Ekternal locus of control*

Individu dengan *eksternal locus of control* melihat diri mereka sangat ditentukan oleh bagaimana lingkungan dan orang lain melihat mereka. *locus of control ekternal* mengacu pada keyakinan bahwa kesempatan, nasib, manager, organisasi dapat lebih kuat untuk membuat keputusan dan hasil bagi seorang individu (Kamdron, 2015).

Menurut Kreitner & Kinicki (2005) individu yang memiliki kecenderungan *ekternal locus of control* adalah individu yang memiliki keyakinan bahwa kinerja adalah hasil dari peristiwa diluar kendali seseorang. Sedangkan Menurut Lee (dalam Ayudiaty, 2010) Seorang dengan *ekternal locus of control* yang tinggi akan mudah pasrah dan menyerah jika sewaktu-waktu memiliki persoalan yang sulit.

Dari kedua dimensi *locus of control* diatas dapat disimpulkan bahwa individu dengan *internal locus of control* memiliki kecenderungan memiliki kontrol personal yang tinggi dalam setiap situasidengan karakteristik memiliki kepercayaan diri yang tinggi, mengatur prilaku, mampu bertahan dalam menghadapi tekanan serta dapat mengontrol emosi dan stress secara efektif dengan strategi pemecahan masalah yang baik. Sedangkan individu dengan *ekternal locus of control* lebih percaya bahwa kegagalan dan keberhasilan yang dialaminya karena faktor dari luar dirinya seperti nasib, keberuntungan, orang lain, kesempatan dan faktor luar lainnya. Kamdron (2015) mengembangkan beberapa indikator untuk mengukur *external locus of control*, yakni:

- a) Pasif dalam pencarian informasi
- b) Kurang berinisiatif
- c) Percaya pada nasib
- d) Memiliki ketergantungan pada orang lain
- e) Hanya menyukai pekerjaan yang menyenangkan saja

Self-efficacy

Self-efficacy adalah keyakinan diri akan kemampuannya. Penjelasan dan pengertian *self-efficacy* menurut ahli dipaparkan berikut ini.

Pengertian *Self-efficacy*

Bandura adalah tokoh yang memperkenalkan istilah *self-efficacy* (Robbins, 2008). Dalam Bahasa Indonesia, *self-efficacy* diartikan sebagai efikasi diri. Bandura (2007) mendefenisikan *self-efficacy* atau efikasi diri sebagai keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Pengertian lain mengenai *self-efficacy* adalah *judgement* individu atas kemampuan mereka untuk mengorganisasi dan melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja yang ditentukan.

Sementara itu, Kreitner & Kinichi (2005) mendefenisikan efikasi diri sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Kreitner & Kinichi (2005) sendiri mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Philip & Gully (2007) menjelaskan bahwa efikasi diri mengacu pada keyakinan akan kemampuan individu untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi. Pada penjelasan lebih lanjut mengenai *self-efficacy*, Philip & Gully (2007) memperluas kemampuan mengenai *self-efficacy* sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan *self-efficacy* dapat menyebabkan

terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi pada situasi tertentu akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya sesuai dengan tuntutan situasi tersebut dalam mencapai tujuan dan kinerja yang telah ditentukannya (Bandura, 2007).

Self-efficacy merupakan karakteristik yang melekat pada diri individu. Hal ini ditegaskan oleh Pajares (2002) bahwa pilihan-pilihan dan tindakan individu, menentukan besar usaha yang dilakukan individu dan mempengaruhi tingkat usahanya tersebut. *Self-efficacy* yang tinggi akan memiliki kepribadian yang baik karena individu ini memiliki keyakinan mengenai kemampuannya sehingga pada akhirnya akan membentuk perilaku yang positif yang nantinya akan membuat individu tersebut mengalami peningkatan kinerjanya (Pajares, 2002). Kegagalan dalam mencapai suatu target tujuan akan membuat individu berusaha lebih giat lagi untuk meraih kembali dan mengatasi rintangan yang membuatnya gagal dan kemudian akan menetapkan target lain yang lebih tinggi lagi (Bandura, 2007).

Pada penjelasan lebih luas, Bandura (2007) menjelaskan bahwa *self-efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat sumber, yaitu kinerja atau pengalaman masa lalu, model perilaku (mengamati orang lain yang melakukan tindakan yang sama), persuasi dari orang lain dan keadaan faktor fisik dan emosional. Pencapaian prestasi merupakan sumber pengharapan *efficacy* yang terbesar karena didasarkan pada pengalaman-pengalaman pribadi individu berupa keberhasilan atau kegagalan (Pajares, 2002).

1. Kinerja atau pengalaman masa lalu

Sumber informasi ini memberikan pengaruh besar pada efikasi diri individu karena didasarkan pada pengalaman-pengalaman pribadi individu secara nyata yang berupa keberhasilan dan kegagalan. Pengalaman keberhasilan akan menaikkan efikasi diri individu, sedangkan pengalaman kegagalan akan menurunkannya. Setelah efikasi diri yang kuat berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang. Bahkan kemudian kegagalan diatasi dengan usaha-usaha tertentu yang dapat memperkuat motivasi diri apabila seseorang menemukan lewat pengalaman bahwa hambatan tersulit pun dapat di atasi melalui usaha yang terus-menerus.

2. Model perilaku (mengamati orang lain yang melakukan tindakan yang sama)

Pra survey terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan efikasi diri individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pra survey terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang akan dilakukan

3. Persuasi verbal dari orang lain

Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Menurut Bandura (2007), pengaruh persuasi verbal

tidaklah terlalu besar karena tidak memberikan suatu pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu. Dalam kondisi yang menekan dan kegagalan terus-menerus, pengaruh sugesti akan cepat lenyap jika mengalami pengalaman yang tidak menyenangkan

4. Keadaan faktor fisik dan emosional

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

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat sumber informasi utama, yaitu pengalaman keberhasilan (*master experience*), pengalaman orang lain (*vicarious experience*), persuasi verbal (*verbal persuasion*), kondisi fisiologis (*physiological state*). Keempat sumber tersebut akan mendorong seseorang pegawai untuk mencapai prestasi yang diinginkan melalui cara-cara yang telah/pernah atau dari pengalaman orang lain tersebut.

Dimensi Self-efficacy

Self-efficacy sebagai *judgment* individu atas kemampuan mereka untuk mengorganisasi dan melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja yang ditentukan (Philip & Gully, 2007). Dalam mengukur derajat *self-efficacy* seorang pegawai dilakukan dengan melihat sejauhmana upaya yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugas (Robbins, 2008). Pendapat ini sejalan dengan Pajares (2002) bahwa tinggi rendahnya *self-efficacy* seseorang dalam tiap tugas sangat bervariasi, tergantung pada kemampuan diri individu seperti sifat dari tugas yang dihadapi individu, insentif, status, dan informasi mengenai tugas tersebut.

Menurut Bandura (2007), efikasi diri pada diri tiap individu akan berbeda antara satu individu dengan yang lainnya berdasarkan tiga dimensi. Berikut adalah tiga dimensi tersebut.

1. Dimensi tingkat level (*level*)

Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Apabila individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka efikasi diri individu mungkin akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang, atau bahkan meliputi tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada di luar batas kemampuan yang di rasakannya. Menurut Bandura (2007), indikator-indikator tingkat level adalah:

- a) Mampu melaksanakan tugas sulit
- b) Mampu menyelesaikan berbagai tugas

- c) Mampu bekejasama dengan baik
- d) Mampu menyelesaikan hambatan tugas

2. Dimensi kekuatan (*strength*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang menunjang. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi level, yaitu makin tinggi level taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya. Menurut Bandura (2007), indikator-indikator kekuatan (*strength*) adalah:

- a) Memiliki semangat yang tinggi
- b) Tidak mudah putus asa
- c) Memiliki daya tahan yang baik
- d) Menyukai tantangan kerja

3. Dimensi generalisasi (*generally*)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkain aktivitas dan situasi yang bervariasi. Menurut Bandura (2007), indikator-indikator *negerality* adalah:

- a) Mampu menggunakan kesempatan
- b) Memiliki keyakinan mencari solusi kerja
- c) Memiliki kemampuan sistematis
- d) Memiliki kecakapan kerja

Dimensi *self-efficacy* yang diungkapkan oleh Bandura (2007) tersebut selanjutnya digunakan sebagai parameter dalam penelitian ini.

Self-Esteem (Keyakina Diri)

Pengertian Self-Esteem (Keyakina Diri)

Dalam teori *Maslows' Need Hierachy* disebutkan bahwa tingkat kebutuhan yang paling tinggi adalah perwujudan diri (*self-actualization needs*). Kebutuhan ini merupakan keinginan untuk memenuhi keinginan diri sendiri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi diri seseorang (Gibson, 2005). Dari teori tersebut, disimpulkan bahwa *self-esteem* merupakan kebutuhan yang ingin dimiliki oleh setiap manusia, artinya setiap manusia menginginkan untuk memperoleh penghargaan diri dari orang lain.

Krietner dan Kinicki (2003) menyatakan bahwa istilah *self* berarti diri sendiri, sedangkan *esteem* berarti penghargaan. Jadi, *self-esteem* diartikan sebagai nilai-nilai

yang ada pada diri, kemampuan, dan perilaku. Dalam makna lainnya, *self-esteem* merupakan penghargaan seseorang terhadap dirinya sendiri, karena apa yang ada pada dirinya terdapat kekuatan yang harus dihargai dan dikembangkan (Pajares, 2002).

Self-esteem merupakan keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi secara keseluruhan yang diharapkan dapat menjelaskan seberapa besar pengaruh keyakinan diri terhadap kinerja individual. Menurut Kreitner dan Kinicki (2003), para peneliti mendefinisikan *Organization Based Self-esteem* (OBSE) atau *self-esteem* dalam organisasi sebagai nilai yang dimiliki oleh individu atas dirinya sendiri sebagai anggota organisasi yang bertindak dalam konteks organisasi. Judge dan Erez (2001) yang membuktikan bahwa *self-esteem* akan mendorong seseorang bekerja lebih semangat untuk mencapai hasil optimal dalam kinerjanya.

Self-esteem dapat meningkatkan nilai-nilai optimis dalam diri pegawai dan membawa dampak akan perkembangan yang positif dalam kehidupan. Menurut Nathaniel (2005:3), *self-esteem* adalah (1) keyakinan dalam kemampuan untuk bertindak dan menghadapi tantangan hidup, (2) keyakinan dalam hak untuk bahagia, perasaan berharga, layak, memungkinkan untuk menegaskan kebutuhan-kebutuhan dan keinginan-keinginan serta menikmati buah dari hasil kerja keras.

Self-esteem ditinjau dari kondisinya dibedakan dalam dua jenis, yaitu kuat (*strong*) dan lemah (*weak*) (Krietner & Kinicki, 2003). Orang yang mempunyai *self-esteem* yang kuat akan mampu membina relasi yang lebih baik dan sehat dengan orang lain, bersikap sopan dan menjadikan dirinya menjadi orang yang berhasil. Sebaliknya, individu yang memiliki *self-esteem* yang lemah memiliki citra diri negatif dan konsep diri yang buruk (Pajares, 2002). Semuanya akan menjadi penghalang kemampuan seseorang dalam membentuk satu hubungan antar individu agar nyaman dan baik untuk dirinya. Bahkan seringkali menghukum dirinya sendiri atas ketidakmampuannya dan terlarut dalam penyesalan (Sapariah, 2010).

Self-esteem merupakan karakteristik yang melekat pada diri individu. Menurut Pajares (2002), *Self-esteem* mempengaruhi pilihan-pilihan dan tindakan individu, menentukan seberapa besar usaha-usaha yang dilakukan individu dan mempengaruhi tingkat stres dan kegelisahan individu. Seseorang yang memiliki *Self-esteem* yang tinggi akan memiliki kepribadian yang baik karena individu ini memiliki keyakinan mengenai kemampuannya sehingga pada akhirnya akan membentuk perilaku yang positif yang nantinya akan membuat individu tersebut mengalami peningkatan kinerjanya.

Penghargaan diri yang rendah juga akan memicu seseorang untuk melakukan dua sikap ekstrim yang merugikan, yaitu sikap pasif dan agresif (Samsudin, 2005). Sikap pasif yaitu sikap yang tidak tegas dalam melakukan berbagai tindakan akibat adanya rasa takut membuat orang lain tersinggung, merasa diperintah atau digurui yang membuat diri menjadi benci dan merasa dikucilkan. Sikap agresif dalam hal ini yaitu memaksakan gagasan, tidak mau menerima masukan dari orang lain dan cenderung mengundang perdebatan dari pada menyelesaikan masalah, padahal sikap menentang dan mengabaikan ide-ide orang lain berarti menghambat tercapainya keputusan yang tepat dan akurat.

Dari pemaparan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa *self-esteem* merupakan:

1. Penilaian seseorang secara umum terhadap dirinya sendiri, baik berupa penilaian positif maupun negatif yang akhirnya menghasilkan perasaan keberhargaan atau kebergunaan diri dalam menjalani kehidupan
2. Kemampuan untuk memahami apa yang dapat dilakukan dan apa yang telah dilakukan
3. Penetapan tujuan dan arah hidup sendiri
4. Kemampuan untuk percaya pada kemampuan sendiri, dan tidak merasa iri terhadap prestasi orang lain namun berusaha untuk dapat berusaha optimal menyamai bahkan melebihi prestasi orang lain.

Faktor Pembentuk *Self-Esteem*

Ada enam faktor yang dapat mendukung dan membangun *self-esteem*. Menurut Nathaniel (2006), keenam faktor tersebut disingkat dengan *vonem G-R-O-W-T-H*, yakni:

- a. *Goal setting* atau *Goal orientation* (merencanakan tujuan), yaitu menentukan tujuan hidup. *Goal orientation* yaitu merupakan pola keyakinan yang mengarahkan pada cara yang berbeda dalam pendekatan, penggunaan, dan respon terhadap *achievement situation*. *Goal orientation* merefleksikan standar individu dalam mencapai keberhasilan. *Goal orientation* juga merupakan konstruk yang menggambarkan bagaimana individu merespon, memberikan reaksi dan menginterpretasikan situasi untuk mencapai suatu prestasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa *goal orientation* adalah bagaimana individu menanggapi situasi yang ada.
- b. *Risk taking* (mengambil resiko), yaitu berani untuk mengambil resiko karena seseorang tidak akan pernah mengetahui 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. *Wise choice making* (membuat keputusan yang bijaksana), yaitu kalau seseorang biasa 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 secara langsung.
- f. *Healing* (penyembuhan), yaitu penyembuhan dalam arti fisik dan mental dan hal itu bisa dila kukan dengan cara membuat komitmen dan bersyukur.

Maka, *self-esteem* diartikan sebagai keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. *Self-esteem* dipengaruhi oleh enam faktor yakni perencanaan tujuan, tingkat risiko, keterbukaan diri, kebijaksanaan, kesesuaian waktu dan perbaikan diri.

Ciri-ciri *Self-Esteem*

Self-esteem ditinjau dari kondisinya dibedakan dalam dua kondisi yaitu kuat dan lemah (Pajares, 2002). Orang yang mempunyai *Self-esteem* yang kuat akan mampu membina relasi yang lebih baik dan sehat dengan orang lain, bersikap sopan dan menjadikan dirinya menjadi orang yang berhasil. Sebaliknya, individu yang memiliki *Self-esteem* yang lemah memiliki citra diri negatif dan konsep diri yang buruk.

1. Karakteristik harga diri tinggi

Harga diri yang tinggi akan membangkitkan rasa percaya diri, penghargaan diri, rasa yakin akan kemampuan diri, rasa berguna serta rasa bahwa kehadirannya diperlukan di dalam organisasi. Keyakinan itu akan memotivasi pegawai untuk bersungguh-sungguh mencapai apa yang diharapkan (Clemes & Bean, 2009:334).

Lebih lanjut Clemes dan Bean (2009) menyatakan bahwa karakteristik pegawai yang memiliki *self-esteem* yang tinggi adalah:

- 1) Bangga dengan hasil kerjanya
- 2) Bertindak mandiri
- 3) Mudah menerima tanggungjawab
- 4) Mengatasi prestasi dengan baik
- 5) Menanggapi tantangan baru dengan antusiasme
- 6) Merasa sanggup mempengaruhi orang lain
- 7) Menunjukkan jangkauan perasaan dan emosi yang luas

Berbeda dengan pendapat sebelumnya, Kreitner dan Kinicki (2003) mengungkapkan empat ciri-ciri seseorang yang memiliki *self-esteem* yang kuat (*strong*), yakni:

- 1) *Self confident* (percaya diri); yaitu kepercayaan diri dalam menghadapi segala sesuatu dengan penuh keyakinan dan tidak mudah putus asa, menyadari sepenuhnya kelebihan dan kekurangan yang ada pada dirinya. Rasa percaya diri dimanfaatkannya untuk dapat mengatasi segala permasalahan yang muncul sehingga tidak mudah putus asa dan bila berhasil juga tidak besar kepala.
- 2) *Goal oriented* (mengacu hasil akhir); yaitu ketika melaksanakan sesuatu pekerjaan selalu memikirkan langkah yang akan dilakukan untuk mencapai tujuannya dengan memikirkan segala konsekuensi yang diperkirakan akan muncul serta memiliki alternatif lainnya untuk mencapai tujuan tersebut.
- 3) *Appreciative* (menghargai); yaitu merasa cukup dan selalu bisa menghargai yang ada di sekelilingnya serta dapat membagi kesenangannya dengan orang lain.
- 4) *Contented* (pura/senang); yaitu bisa menerima dirinya apa adanya dengan segala kelebihan dan kelemahannya serta mempunyai toleransi yang tinggi atas kelemahan orang lain dan mau belajar dari orang lain. Ia melihat masa depan dengan apa yang ada pada dirinya dan bisa dilakukannya dan bukannya masa depan yang sekedar menirukan orang lain.

Orang-orang yang mempunyai *self-esteem* yang kuat akan mampu membina relasi yang baik dan sehat dengan orang lain, bersikap sopan dan menjadikan dirinya

menjadi orang yang berhasil. Mempunyai *self-esteem* yang kuat memiliki beberapa manfaat. Manfaat memiliki harga diri yang tinggi menurut Nathaniel (2005:6) adalah sebagai berikut:

- a) Individu akan semakin kuat dalam menghadapi penderitaan-penderitaan hidup (bisa juga pekerjaan), semakin tabah, dan semakin tahan dalam menghadapi tekanan-tekanan kehidupan/ pekerjaan serta tidak mudah menyerah dan putus asa.
- b) Individu semakin kreatif dalam bekerja
- c) Individu semakin ambisius, tidak hanya dalam karier dan urusan finansial, tetapi dalam hal-hal yang ditemui dalam kehidupan baik secara emosional maupun spiritual.
- d) Individu akan memiliki harapan yang besar dalam membangun hubungan yang baik dan konstruktif.
- e) Individu akan semakin hormat dan bijak dalam memperlakukan orang lain, karena tidak memandang orang lain sebagai ancaman.

2. Karakteristik harga diri rendah

Pegawai yang memiliki harga diri yang rendah akan cenderung merasa bahwa dirinya tidak mampu dan tidak berharga, cenderung untuk tidak berani mencari tantangan-tantangan baru dalam hidupnya, lebih senang menghadapi hal-hal yang sudah dikenal dengan baik serta menyenangkan hal-hal yang tidak penuh dengan tuntutan, cenderung tidak merasa yakin akan pemikiran-pemikiran serta perasaan yang dimilikinya, cenderung takut menghadapi respon dari orang lain, tidak mampu membina komunikasi yang baik dan cenderung merasa hidupnya tidak bahagia (Pajares, 2002).

Menurut Clemes dan Bean (2009:5) pegawai yang memiliki *self-esteem* yang rendah adalah:

- a) Menghindari situasi yang dapat mencetuskan kecemasan
- b) Merendahkan bakat dirinya
- c) Merasa tidak ada seorang pun yang menghargainya
- d) Menyalahkan orang lain atas kelemahannya sendiri
- e) Mudah dipengaruhi oleh orang lain
- f) Bersikap defensive dan mudah frustrasi
- g) Merasa tidak berdaya

Kreitner dan Kinicki (2003) mengungkapkan empat ciri-ciri seseorang yang memiliki *self-esteem* yang lemah (*weak*), yakni:

- 1) *Critical* (selalu mencela); yakni selalu mencela orang lain, banyak keinginannya dan sering kali tidak terpenuhi, senang memperbesar masalah-masalah kecil dan sering kali tidak mengakui kelemahannya.
- 2) *Self-centred* (mementingkan dirinya sendiri); yaitu biasanya egois, tidak peduli dengan kebutuhan atau perasaan orang lain, segala sesuatunya berpusat pada diri sendiri, tidak ada tenggang rasa dengan lainnya yang akhirnya berakibat bisa

menjadi frustrasi.

- 3) *Cynical* (sinis/suka mengolok-olok); yaitu senang meledek orang lain dengan omongan sinis, sering men-salahartikan pemikiran, kegiatan, kebaikan serta niat baik orang lain sehingga orang lain tidak senang pada dirinya.
- 4) *Diffident* (malu-malu); yaitu mengkal atas semua kelemahannya, tidak pernah bisa membuktikan kelebihanannya dan sering kali gagal dalam melakukan sesuatu.

Self-esteem adalah suatu kualitas yang dapat ditingkatkan pada setiap saat dalam kehidupan manusia dan tidak terikat oleh umur, pendidikan dan status sosial. Membangun *self-esteem* adalah suatu proses yang memerlukan waktu dan membutuhkan kesabaran serta ketekunan, walaupun perjuangan untuk membangun *self-esteem* itu tidak mudah, tetapi pantas untuk tetap dilakukan karena hasilnya dapat dinikmati untuk selama-lamanya.

Dimensi Pengukuran *Self-Esteem*

Self-esteem atau harga diri adalah penilaian pribadi terhadap hasil yang dicapai dalam mengahisi seberapa jauh perilaku memenuhi kondisi ideal individu (Stuart & Sundeen, 2001). Jika individu sukses maka cenderung harga dirinya tinggi, sebaliknya, jika individu sering gagal maka cenderung harga dirinya rendah. Aspek utama dari harga diri adalah dicintai dan menerima penghargaan dari orang lain (Donald *et al*, 2004).

Self-esteem dibantu oleh keadaan individu dan orang lain memperlakukan individu. *Self-esteem* dikur dengan pernyataan positif dan negatif (Kreitner & Kinicki, 2003). Harga diri yang tinggi bukanlah suatu kesombongan atau keangkuhan seseorang atas kemampuan yang dimilikinya (Hary, 2007). *Self-esteem* merupakan sebuah keterampilan yang dapat dipelajari dan dilatih oleh siapapun seperti halnya mempelajari banyak hal dalam kehidupan ini, bukan sesuatu yang diketahui sejak lahir.

Menurut Clemes dan Bean (2009) dimensi atau aspek untuk mengukur adanya *self-esteem* (kepercayaan diri) seorang pegawai atau pegawai adalah:

1. Memiliki keyakinan dalam melaksanakan pekerjaan
2. Memiliki kemauan melaksanakan tugas
3. Kemandirian dalam pelaksanaan tugas
4. Memiliki tanggungjawab dalam melaksanakan tugas
5. Adanya antusiasme melaksanakan tugas dengan baik
6. Andaya sikap inovatif pegawai dalam melaksanakan pekerjaan

Berdasarkan pemaparan di atas, disimpulkan bahwa individu yang memiliki *self-esteem* yang ditunjukkan dengan harga diri yang tinggi pula. Seseorang memiliki *self-esteem* yang tinggi tampak dari keyakinan, kemauan, kemandirian, tanggungjawab, antuasisme dan sikap inovatif dalam melaksanakan tugas. *Self-esteem* bukan bawaan lahir, namun dapat dihasilkan dari keterampilan yang dapat dipelajari dan dilatih oleh setiap individu dalam melaksanakan aktivitasnya.

Kemampuan Kerja

Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan adalah salah satu unsur yang membentuk kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kemampuan tinggi sangat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Menurut Sinungan (2003) : Istilah kemampuan didefinisikan dalam arti apa yang diharapkan di tempat kerja, dan merujuk pada pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dalam penerapannya harus konsisten dan sesuai standar kinerja yang dipersyaratkan dalam pekerjaan.

Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya totalitas kemampuan dari seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yakni kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Robbins, 2008:57). Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Menurut Sinungan (2003) : Istilah kemampuan didefinisikan dalam arti apa yang diharapkan di tempat kerja, dan merujuk pada pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dalam penerapannya harus konsisten dan sesuai standar kinerja yang dipersyaratkan dalam pekerjaan.

Menurut As'ad, (2000) “Kemampuan (*ability*) sebagai karakteristik individual seperti *intelegensia*, *manual skill*, *traits* yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya stabil. Dari kutipan di atas diketahui bahwa kemampuan dinyatakan sebagai seperangkat tindakan cerdas penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu.

Dimensi Pengukuran Kemampuan Kerja

Kemampuan menjadi faktor penting bagi keberhasilan kinerja pegawai kinerja pegawai, setiap individu harus memaksimalkan kemampuannya agar dapat mencapai kinerja yang memuaskan, karena tidak semua pegawai memiliki kemampuan yang sama untuk menjalankan tugas sesuai dengan fungsinya pada setiap organisasi tempat ia bekerja. Menurut Thoha (2000), kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, latihan atau pengalaman. Media untuk menggali kemampuan ini adalah dapat dilakukan melalui pendidikan formal ataupun informal dan dapat juga melalui pengalaman kerja.

Menurut Robbins (2008), kemampuan kerja seseorang dapat diukur dengan aspek sebagai berikut:

1. Kemampuan Intelektual (*Intellectual Ability*)

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dipergunakan untuk menjalankan kegiatan mental (Robbins, 2003). Tes IQ, misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual untuk seseorang. Biasanya test IQ ini sering digunakan sebagai bahan untuk menguji dan menyeleksi seseorang apabila ingin melanjutkan pendidikan atau mendapatkan pekerjaan. Ada tujuh dimensi kemampuan intelektual.

Dalam kehidupan sehari-hari orang bekerja, berfikir menggunakan pikiran (intelekt)-nya. Cepat tidaknya dan terpecahkan atau tidaknya suatu masalah tergantung kepada kemampuan inteligensinya. Dilihat dari inteligensinya, kita dapat mengatakan seseorang pandai atau bodoh, pandai sekali/cerdas (*genius*) atau pandir/dungu (*idiot*). Dalam kamus besar Bahasa Indonesia Intelektual berarti cerdas, berakal, dan berpikiran jernih berdasarkan ilmu pengetahuan. (Depdikbud, 2000).

Robbins (2008:46), menyebutkan dimensi yang membentuk kemampuan intelektual ini terdiri dari tujuh dimensi yaitu:

- 1) Kemahiran berhitung adalah kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat.
- 2) Peman verbal adalah kemampuan memori apa yang dibaca / didengar serta hubungan kata satu dengan yang lainnya.
- 3) Kecepatan konseptual adalah kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
- 4) Penalaran induktif adalah kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.
- 5) Penalaran deduktif adalah kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.
- 6) Visualisasi ruang adalah kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang di ubah.
- 7) Ingatan (memori) adalah kemampuan mendalam dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

Sedangkan menurut Munzert (2000:36), identifikasi kemampuan intelektual yang tertuang dalam sikap inteligensi (*intelligent behavior*) antara lain : (1). mengenal soal pengetahuan dan informasi ke pengertian yang lebih luas; (2). Ingatan; (3). Aplikasi akan tepatnya belajar dari situasi yang berlangsung; (4). Kecepatan memberikan jawaban dan penyelesaian dan kemampuan memecahkan masalah; dan (5). Keseluruhan tindakan menempatkan segalanya dengan seimbang dan efisien.

2. Kemampuan Fisik (*Physical Ability*)

Kemampuan fisik memiliki makna khusus yaitu melakukan pekerjaan dengan sukses yang kurang menuntut keterampilan. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan serupa. (Robbins, 2003:83) Manajemen dapat memastikan kinerja pegawainya tinggi dalam keterampilan fisik apabila mereka memiliki sembilan

dasar kemampuan fisik yaitu kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis, kekuatan, keluwesan extent, keluwesan dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan dan stamina.

Penelitian Terdahulu

Penulis membuat ringkasan studi empiris penelitian-penelitian sebelumnya yang variabelnya berhubungan dengan penelitian yang dilaksanakan. Penelitian tersebut seperti yang pernah dilakukan oleh Engko (2006) yang membuktikan pengaruh *self-efficacy*, *self-esteem*, kemampuan kerja dan *locus of control* terhadap kinerja individual. Penelitian-penelitian lainnya terkait dengan topik penelitian ini selengkapnya terangkum pada Tabel 2.1

**Ringkasan Penelitian
Terdahulu**

No	Penelitian	Metode				Hasil
		Sampel	Variabel	Alat	Analisis	
1	Laksana (2012)	Pegawai Organisasi	Self-efficacy dan Perilaku Pegawai	Kuesioner	Analisis Regresi Sederhana	Self-efficacy mempengaruhi perilaku pegawai
2	Naully (2012)	Pegawai Bappeda Musi Rawas	<i>Locus of control</i> , kepemimpinan dan kinerja	Kuesioner	Analisis Regresi Sederhana	<i>Locus of control</i> dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai
3	Sapariyah (2010)	Pegawai Perum Pegadaian Boyolali	Self-esteem, self-efficacy, <i>locus of control</i> dan kinerja pegawai	Kuesioner	Analisis Regresi Berganda	Self-esteem, self- efficacy, <i>locus of control</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
4	Yovita (2008)	Pegawai PT Raja Besi	<i>Self-esteem</i> , kepuasan kerja dan kinerja pegawai	Kuesioner	Analisis Regresi Berganda	<i>Self-esteem</i> dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Tabel 2.1 memberikan gambaran bahwa penelitian Laksana (2012); Sapariyah (2010), Naully (2012); dan Yovita (2008) menggunakan variabel yang sama dengan penelitian yang dilakukan saat ini. Akan tetapi, ada pengukuran variabel yang berbeda yaitu pada pengukuran kinerja pegawai, di mana penulis menggunakan dimensi kinerja pegawai menggunakan mengacu pada pendapat Dessler (2007). Perbedaan lainnya yaitu pada objek dan waktu penelitian. Pada penelitian sekarang, penulis akan menganalisis bagaimana pengaruh *locus of control* dan *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai puskesmas perawatan di Kabupaten Seluma. Waktu penelitian dilakukan pada Tahun 2018.

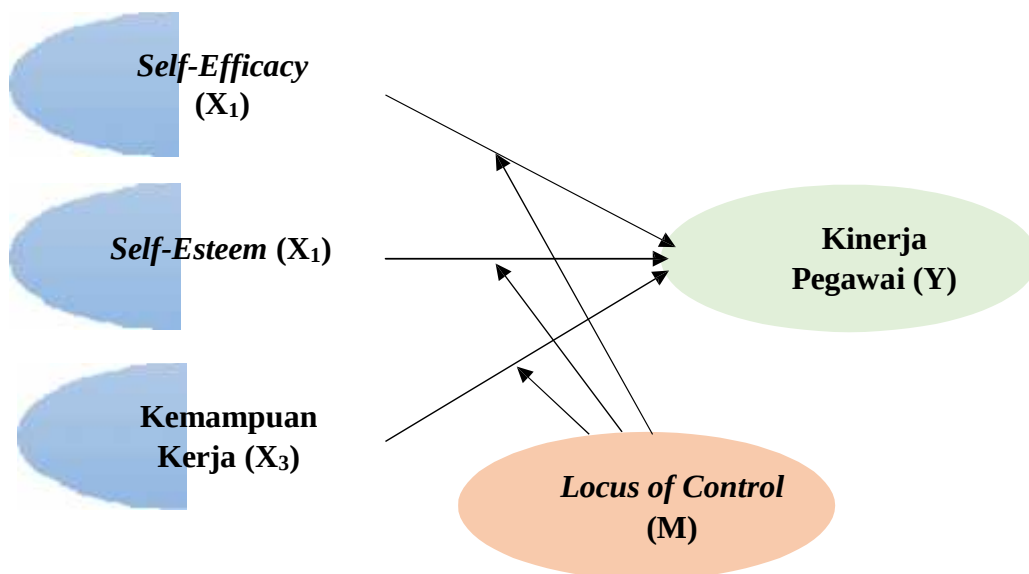
Kerangka Analisis

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh *self-efficacy*, *self-esteem* dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai dengan *locus of control* sebagai variabel *moderating*. Secara konseptual (buku-buku teori), tidak ditemukan secara eksplisit ahli yang menyatakan bahwa *locus of control* menjadi variabel “moderasi” (penguat pengaruh) antara satu variabel tertentu ke variabel kinerja. Literatur-literatur yang memuat pendapat ahli secara eksplisit bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di antaranya adalah *self-efficacy*, *self-esteem*, kemampuan kerja dan sebagainya (Ivancevich *et al.*, 2007; Bandura, 2007; Kreitner & Kinicki, 2003).

Sesuai dengan tujuan penelitian tersebut, maka kerangka analisis penelitian adalah:

Gambar 2.1. **Kerangka Analisis**

Sumber: Ivancevich *et al.* (2007); Bandura (2007); Kreitner & Kinicki (2003)



Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang kebenarannya masih harus diuji lagi secara empiris. Dugaan awal/ sementara tersebut menjelaskan suatu hubungan atau pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen sebelum dilakukan penelitian, pembuktian dugaan tersebut harus dilakukan melalui penelitian (Sekaran, 2006).

Ada dua jenis hipotesis yang biasanya digunakan dalam penelitian, yakni Hipotesis nol (*null hypotheses*) disingkat H_0 dan Hipotesis alternatif (*alternative hypotheses*) disingkat H_a . H_0 menunjukkan tidak ada pengaruh atau hubungan, sedangkan H_a menunjukkan ada pengaruh atau ada hubungan (Ghozali, 2011).

Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja

H_1 : *Self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas perawatan di Kabupaten Seluma

Pengaruh *Self-Esteem* terhadap Kinerja

H_2 : *Self-esteem* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas perawatan di Kabupaten Seluma

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja

H_3 : Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas perawatan di Kabupaten Seluma

Pengaruh *Locus of control* terhadap Kinerja

H_4 : *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas perawatan di Kabupaten Seluma

Peran Moderasi *Locus of Control* pada Pengaruh *Self-Efficacy*, *Self-Esteem* dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja

H_5 : *Locus of control* memiliki peran moderasi pada pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai puskesmas perawatan di Kabupaten Seluma

H_6 : *Locus of control* memiliki peran moderasi pada pengaruh *self-esteem* terhadap kinerja pegawai puskesmas perawatan di Kabupaten Seluma

H_7 : *Locus of control* memiliki peran moderasi pada pengaruh Kemampuan Kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas perawatan di Kabupaten Seluma

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif yaitu dilakukan dengan meneliti, mengadakan pembahasan dan menguraikannya secara sistematis dan juga bersifat eksperimental yang bertujuan menguji suatu hipotesis (Sugiyono, 2013). Uraian yang telah dilakukan secara sistematis selanjutnya akan dicari hubungan berdasarkan pengolahan beberapa data yang dihasilkan untuk mendapatkan suatu kesimpulan yang diinginkan dalam pemecahan permasalahan yang dihadapi.

Sumber Data

Menurut sumbernya, data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian data primer diperoleh dari pegawai puskesmas perawatan di Kabupaten Seluma, yakni data tentang *self-efficacy*, *self-esteem*, kemampuan kerja, *locus of control* dan kinerja pegawai. Data-data ketiga variabel tersebut diperoleh melalui penyebaran kuesioner.

Metode Pengambilan Sampel

Populasi adalah sebagai suatu wilayah generalisasi yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2013). Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk diteliti mewakili populasi (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai puskesmas perawatan di Kabupaten Seluma yang terdiri atas pegawai staf dan pegawai yang memiliki jabatan struktural dan fungsional yang berjumlah 325 orang sebagaimana terlihat pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2
Populasi dan Sampel Penelitian

No	Puskesmas	Jumlah Populasi (Orang)
1	Puskesmas Dermayu	36
2	Puskesmas Masmambang	43
3	Puskesmas Kembang Mumpo	39
4	Puskesmas Pajar Bulan	44
5	Puskesmas Kota Tais	45
6	Puskesmas Cahaya Negeri	37
7	Puskesmas Babatan	43
8	Puskesmas Tumbuan	38
	Jumlah	325

Metode pengambilan sampel pada penelitian adalah metode *sensus*. Menurut Sugiyono (2013) sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi

digunakan sebagai sampel. Jadi, dalam penelitian ini seluruh pegawai puskesmas perawatan di Kabupaten Seluma yang berjumlah 325 orang dijadikan sebagai sampel.

Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner sebagai data primer (Cooper & Emory, 1995; Creswell, 2010). Kuesioner merupakan “teknik pengumpulan yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya” (Sugiyono, 2013: 199). Untuk memperoleh data primer ini, penulis melakukan penelitian lapangan dengan menyebarkan kuesioner langsung kepada pegawai puskesmas perawatan di Kabupaten Seluma. Kuesioner diantar dan diambil langsung oleh peneliti.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri empat bagian. Bagian pertama berisi item-item pertanyaan/pernyataan tentang variabel *locus of control*, kedua tentang *self-efficacy*, ketiga tentang kinerja pegawai dan bagian keempat tentang karakteristik demografi responden.

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Data penelitian tidak akan berguna apabila instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian itu tidak memiliki validitas yang tinggi. Menurut Cooper & Emory (2006:160), validitas merujuk kepada sejauhmana suatu uji dapat mengukur apa yang sebenarnya ingin kita ukur. Validitas dikelompokkan ke dalam tiga bagian besar yaitu validitas konsep (*construct validity*), validitas berdasarkan kriteria (*criterion-related*) dan validitas isi (*content validity*). Menurut Sekaran (2006) validitas konstruk menunjukkan seberapa baik hasil yang diperoleh dari penggunaan ukuran cocok dengan teori yang mendasari desain tes. Hal tersebut dinilai melalui validitas konvergen (*convergent validity*) akan terpenuhi jika skor yang diperoleh dengan dua instrument berbeda yang mengukur konsep yang sama menunjukkan korelasi tinggi, atau validitas diskriminan (*discriminant validity*) akan terpenuhi apabila berdasarkan teori, dua variabel diprediksi tidak berkorelasi dan skor yang diperoleh dengan mengukurnya benar-benar secara empiris membuktikan hal tersebut.

Dalam penelitian ini uji validitas yang dilakukan adalah uji validitas konstruk. Validitas konstruk menunjukkan seberapa baik hasil yang diperoleh dari penggunaan suatu pengukuran sesuai teori-teori yang digunakan untuk mendefinisikan suatu konstruk (Sekaran, 2006). Korelasi yang kuat antara konstruk dan item-item pertanyaannya dan hubungan yang lemah dengan variabel lainnya merupakan salah satu cara untuk menguji validitas konstruk (*construct validity*).

Alat analisis yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas konstruk adalah dengan menghitung koefisien korelasi oleh *Pearson* (Hair, 2003). Lebih lanjut Hair (2003) menjelaskan bahwa *rule of thumb* koefisien korelasi yang biasanya digunakan untuk membuat pemeriksaan validitas adalah 0,30. Jika koefisien korelasi yang diperoleh

< 0,30 maka disebut dengan validitas diskriminan, sedangkan jika koefisien korelasi > 0,30 disebut dengan validitas konvergen.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran (Sekaran, 2006). Uji reliabilitas dapat menggunakan dua metode yaitu Cronbach's *alpha* dan *Composite Reliability*. Cronbach's *alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk, sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk (Sekaran, 2006).

Dalam penelitian ini metode uji yang digunakan adalah Cronbach *alpha* karena lebih baik dalam mengestimasi konsistensi eksternal suatu konstruk (Sekaran, 2006). *Rule of thumb* nilai *alpha* harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima. Jadi, dalam penelitian sekarang menggunakan koefisien *alpha* 0,6 sebagai kriteria reliabilitas instrumen.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini dipaparkan berikut ini.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan jawaban responden terhadap variabel penelitian yang telah dijawab dengan skala *Likert*. Dalam skala *Likert*, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator atau item pertanyaan. Jawaban dari jawaban responden terhadap item-item tersebut merupakan variabel penelitian (Jusmin, 2013).

Analisis SEM-PLS

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Hal ini dikarenakan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan dua variabel laten endogen (dependen) dan dua variabel laten eksogen (independen), menurut Abdillah dan Jogiyanto (2015) model yang terdiri atas banyak variabel dependen dan variabel independen pada penelitian kuantitatif yang menggunakan model penelitian yang kompleks sebaiknya menggunakan PLS, yaitu dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dan yang menggunakan efek mediasi atau moderasi. PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut Ghazali (2014), PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian.

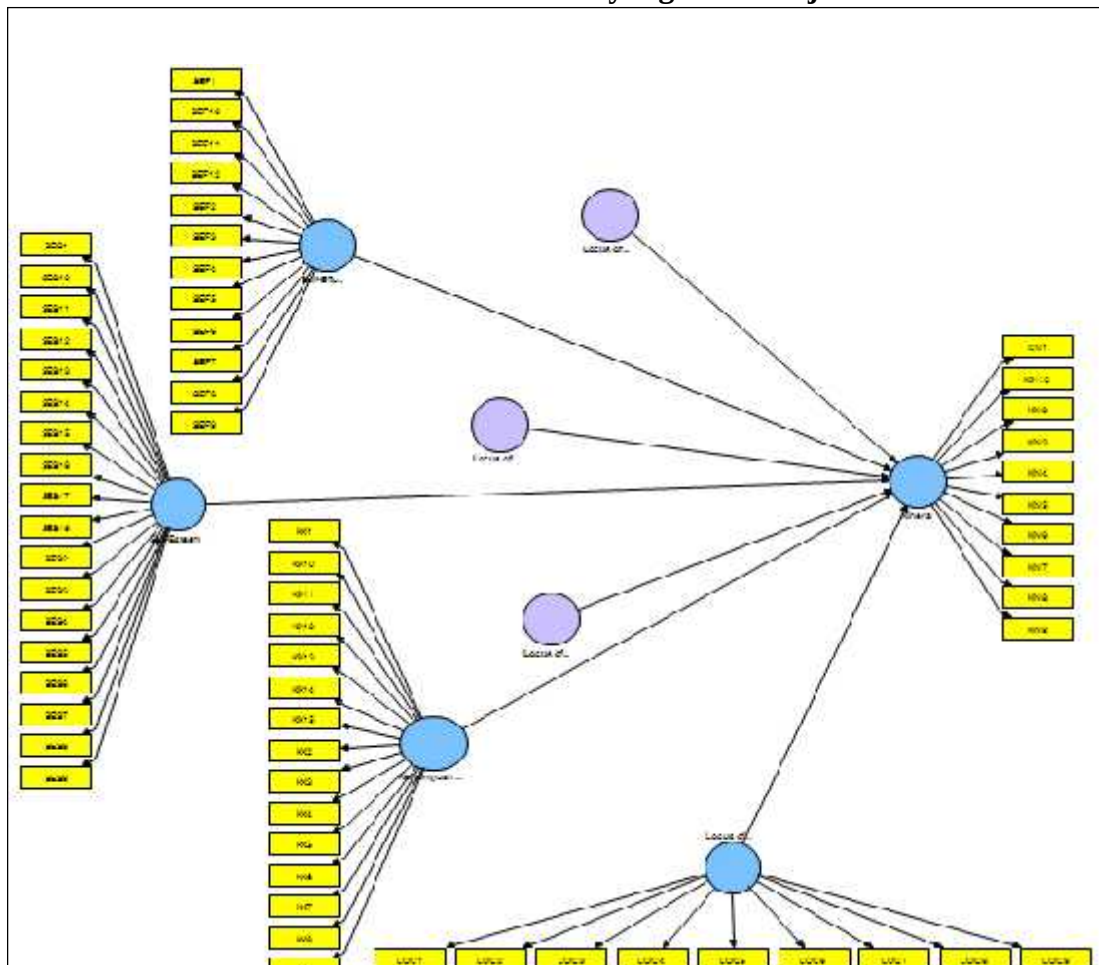
SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas atau teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*. PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* (Ghozali, 2014), karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Misalnya, data sampel tidak mengharuskan besar. Dalam analisis SEM-PLS, langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1) Mengembangkan Model berdasarkan Teori

Tahap ini berhubungan dengan pengembangan hipotesis (berdasarkan teori) sebagai dasar dalam menghubungkan *variabel laten* dengan *variabel laten* lainnya, dan juga dengan indikator-indikator. Pada dasarnya SEM adalah sebuah teknik konfirmatori yang dipergunakan untuk menguji hubungan kausalitas di mana perubahan satu variabel diasumsikan menghasilkan perubahan pada variabel lain didasarkan pada teori yang ada. Kajian teoritis dipergunakan untuk mengembangkan model yang dijadikan dasar untuk langkah-langkah selanjutnya. Konstruk dan dimensi-dimensi yang akan diteliti dari model teoritis telah dikembangkan pada telaah teoritis dan pengembangan hipotesis.

Penelitian ini menggunakan teknik multivariat *Structural Equation Model* (SEM), berdasarkan pertimbangan bahwa SEM memiliki kemampuan untuk menggabungkan *measurement model* dan *structural model* secara simultan bila dibandingkan dengan teknik multivariat lainnya. Mempunyai kemampuan menguji pengaruh langsung dan tidak langsung (*direct* dan *indirect*). Adapun *Software* yang digunakan untuk mengolah data ini adalah SmartPLS 2.0 M3. Membentuk model penelitian dengan dasar justifikasi teori yang membentuk hubungan kausalitas dari konstruk (variabel) model penelitian, dalam penelitian ini terdapat konstruk variabel yang terdiri dari konstruk *self-efficacy*, *self-esteem*, kemampuan kerja, *locus of control* dan kinerja pegawai. Model penelitian yang akan dianalisis digambarkan sebagai berikut.

Gambar 3.1
Model Penelitian yang akan Diuji



2) Menyusun Diagram Jalur

Model teoritis yang telah dibangun pada langkah pertama akan digambarkan dalam sebuah path diagram. Dalam pemodelan SEM, peneliti biasanya bekerja dengan konstruk atau faktor, yang merupakan konsep-konsep yang memiliki pijakan teoritis yang cukup untuk menjelaskan berbagai bentuk hubungan. Konstruk-konstruk yang dibangun dalam diagram alur dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu konstruk eksogen dan konstruk endogen. Konstruk eksogen dikenal sebagai *source* variabel atau independen variabel yang tidak diprediksi oleh variabel yang lain dalam model. Konstruk endogen adalah faktor-faktor yang diprediksi oleh satu atau beberapa konstruk endogen lainnya, tetapi konstruk eksogen hanya dapat berhubungan kausal dengan konstruk endogen.

3) Menyusun Persamaan Struktural

Setelah teori atau model teoritis dikembangkan dan digambarkan dalam sebuah diagram alur, peneliti dapat mulai mengkonversi spesifikasi model tersebut kedalam rangkaian persamaan. Persamaan struktural (*structural equations*) dirumuskan untuk menyatakan hubungan kausalitas antar berbagai konstruk. Tahapan analisis data akan dilakukan dengan menggunakan *software* smartPLS 2.0 M3.

4) Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Menurut Ghazali (2014) pengujian *inner model* dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk atau variabel laten. Nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen dan uji *t* serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali, 2014).

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan proses *bootstrapping* atau *resampling bootstrapping*. Pengujian hipotesis yang diajukan terlihat dari besarnya nilai t-statistik. Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antar variabel-variabel penelitian. Kriteria untuk menolak dan menerima hubungan yang diajukan dapat dilihat dari perbandingan antar nilai t-statistik dan t-tabel. Jika nilai t-statistik > t-tabel maka hipotesis yang diajukan diterima (Ghozali, 2014). Berdasarkan tujuan penelitian, maka rancangan uji hipotesis dalam penelitian ini disajikan berdasarkan tujuan penelitian. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, sehingga tingkat presisi sebesar $(\alpha) = 5\% = 0,5$, sehingga nilai t-tabel sebesar 1,97. Berdasarkan hal tersebut maka kriteria penerimaan hipotesis dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut.

- a) Jika nilai t-statistik lebih kecil dari nilai t-tabel ($t\text{-statistik} < 1,96$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b) Jika nilai t-statistik lebih besar atau sama dengan nilai t-tabel ($t\text{-statistik} \geq 1,96$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pada hasil penelitian disajikan gambaran objek penelitian dan hasil penelitian berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti.

Gambaran Umum Puskesmas di Kabupaten Seluma

Sumber daya kesehatan merupakan salah satu faktor pendukung dalam penyediaan pelayanan kesehatan yang berkualitas, sehingga diharapkan dapat meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) merupakan salah satu unit pelaksana teknis Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota. Puskesmas memiliki fungsi sebagai: (1) pusat pembangunan berwawasan kesehatan; (2) pusat pemberdayaan masyarakat; (3) pusat pelayanan kesehatan masyarakat primer; dan (4) pusat pelayanan kesehatan perorangan primer.

Pada Tahun 2019, Kabupaten Seluma memiliki 22 Puskesmas, yang terdiri dari Puskesmas Perawatan dan Puskesmas non Perawatan serta Pustu (Puskesmas Pembantu) sebanyak 50 unit. Salah satu indikator yang digunakan untuk mengetahui keterjangkauan penduduk terhadap puskesmas adalah rasio Per 100.000 penduduk (Kemenkes, 2016).

Deskripsi Penyebaran Kuesioner

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai puskesmas di Kabupaten Seluma. Sesuai dengan rencana penelitian, jumlah kuesioner yang disebarkan kepada pegawai puskesmas di Kabupaten Seluma sebanyak 325 orang. Pengiriman kuesioner diantar langsung kepada responden dengan waktu pengiriman kuesioner adalah 1 minggu karena rentang jarak antar wilayah kerja puskesmas yang berjauhan. Rentang waktu pengisian kuesioner 6 hari kerja dengan pertimbangan adanya kecukupan waktu bagi responden untuk mempelajari dan memahami pernyataan yang ditanyakan di dalam kuesioner, sehingga jawaban kuesioner yang telah diisi bisa memadai untuk dianalisis. Penyebaran kuesioner dilakukan pada bulan April 2020. Ringkasan penyebaran dan pengembalian kuesioner penelitian ditunjukkan dalam Tabel 4.1.

Tabel 4.1

Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Kuesioner yang disebar	325	100
Kuesioner yang kembali	302	92,9
Kuesioner yang tidak kembali	23	7,1
Kuesioner yang tidak layak analisis	5	0,2
Kuesioner yang Layak Analisis (Responden)	297	91,4

Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner, 2020

Karakteristik Responden

Tabel 4.2 menyajikan deskripsi karakteristik responden berdasarkan hasil penyebaran kuesioner.

Tabel 4.2
Karakteristik Demografi Responden

Karakteristik Demografi	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1. <u>Jenis Kelamin</u>		
- Perempuan	176	59,32
- Laki-laki	121	40,68
Jumlah Responden	297	100
2. <u>Tingkat Pendidikan</u>		
- Diploma I (D1)	38	12,71
- Diploma III (DIII)	209	70,34
- Sarjana (S1)	50	16,95
Jumlah Responden	297	100
3. <u>Umur</u>		
- > 25 Tahun	21	7,12
- 25 – 30 Tahun	60	20,00
- 31 – 35 Tahun	143	48,31
- > 35 Tahun	73	24,57
Jumlah Responden	297	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa jenis kelaminnya, responden tenaga medis perempuan lebih banyak dibandingkan dengan tenaga medis laki-laki. Walaupun jumlah responden tidak sama, seluruh tenaga medis memiliki tugas dan tanggungjawab yang sama. Namun, secara psikologis, cara pandang laki-laki dan perempuan dalam menghadapi situasi pekerjaan akan berbeda. Perempuan lebih emosional dan berempati (Goleman, 2005), sehingga berpengaruh terhadap hasil pekerjaan yang dibuat. Selain itu, tenaga medis perempuan biasanya lebih teliti dan lebih tekun dibandingkan dengan tenaga medis laki-laki, namun demikian, tidak berarti tenaga medis laki-laki tidak tekun dan teliti. Oleh karena itu, penempatan tenaga medis laki-laki dan perempuan dalam satu tugas secara kolaboratif dapat meningkatkan kualitas kerjanya.

Dari sisi pendidikannya, responden penelitian sebagian besar telah memiliki tingkat Diploma III (D-III) yakni sebesar 70,34%. Urutan kedua ditempati oleh responden berpendidikan sarjana (16,95%) dan selebihnya adalah tenaga medis berpendidikan Diploma I (D-I). Kualifikasi pendidikan tersebut sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga medis di puskesmas. Oleh karenanya, jurusan pendidikan rata-rata adalah diploma kesehatan/kebidanan dan sarjana keperawatan atau sarjana kesehatan masyarakat. Menurut Notoatmodjo (2006) tingkat pendidikan dapat mempengaruhi seseorang dalam pengembangan wawasan berfikir, bertindak dan mengambil keputusan secara baik. Bagi seorang tenaga medis, kualifikasi pendidikan berbasis kesehatan

merupakan salah satu syarat dalam melaksanakan tugasnya- tugasnya sebagai tenaga medis dan tenaga kesehatan.

Dari sisi usia, semua responden berada pada usia produktif. Hal ini berarti bahwa tenaga medis memiliki kondisi fisik dan stamina yang lebih baik, jika dibandingkan dengan tenaga medis yang sudah di atas 50 tahun, sehingga tenaga medis memiliki daya tahan yang baik terhadap tekanan kerja yang mungkin timbul dalam pelaksanaan tugas sebagai tenaga kesehatan di puskesmas. Ketahanan terhadap kondisi tersebut, membuat seseorang akan mampu mencapai kinerja yang baik (Robbins, 2015). Hal ini termasuk juga tenaga medis di puskesmas, jika pegawai puskesmas memiliki ketahanan terhadap kondisi kerja yang melelahkan, maka tenaga medis tersebut akan dapat bekerja dengan baik dan tidak mengalami stress kerja.

Deskripsi Data Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *self efficacy*, *self esteem*, kemampuan kerja, *locus of control* dan kinerja pegawai pegawai puskesmas. Tanggapan responden terhadap keempat variabel tersebut dijelaskan berikut ini.

Deskripsi Variabel *Self Efficacy*

Tabel 4.3
Tanggapan Responden terhadap Variabel *Self-efficacy*

Item	Skor Jawaban					Rata-rata	Keterangan
	STS	TS	CS	S	SS		
Level							
Saya yakin dapat melaksanakan tugas-tugas yang sulit	0	7	59	198	33	3,87	Tinggi
Saya yakin dapat melaksanakan semua tugas yang diberikan atasan	0	6	56	212	23	3,85	Tinggi
Saya yakin terhadap kemampuan individu untuk bekerja dengan baik	0	4	76	178	39	3,85	Tinggi
Saya yakin bertambahnya kemampuan diri ketika menghadapi hambatan kerja	0	0	79	206	12	3,77	Tinggi
Rata-rata Dimensi Level						3,84	Tinggi
Strenght							
Saya yakin mampu menghadapi hambatan kerja dengan semangat tinggi	0	4	130	94	69	3,77	Tinggi
Saya yakin mampu mencari solusi terhadap hambatan pekerjaan	0	9	54	212	22	3,83	Tinggi
Saya yakin mampu mengerjakan tugas secara mandiri	0	3	63	182	49	3,93	Tinggi
Saya yakin melaksanakan tugas yang mengandung tantangan kerja	0	4	71	176	46	3,89	Tinggi
Rata-rata Dimensi Strenght						3,86	Tinggi
Generally							
Saya memanfaatkan kesempatan untuk melaksanakan tugas secara optimal	0	4	56	201	36	3,91	Tinggi

Saya mampu mencari solusi atas pekerjaan yang diberikan kepada Anda	0	4	67	152	74	4,00	Tinggi
Saya yakin menyelesaikan setiap masalah tugas secara sistematis	0	16	90	153	38	3,72	Tinggi
Saya senang terhadap situasi pekerjaan yang membutuhkan pemikiran secara mendalam	0	4	101	136	56	3,82	Tinggi
Rata-rata Dimensi Generally						3,86	Tinggi
Rata-rata						3,85	Tinggi

Sumber : Hasil Penelitian 2020, diolah

Deskripsi Variabel Self Esteem

Tabel 4.4
Persepsi Responden terhadap *Self-esteem*

Item	Skor Jawaban					Rata-rata	Ket
	STS	TS	CS	S	SS		
Keyakinan dalam Melaksanakan Tugas							
Saya yakin bahwa anda dapat melaksanakan tugas dengan baik	0	4	46	203	44	3,97	Tinggi
Saya berkeyakinan bahwa semua beban kerja dapat dicapai dengan baik	0	4	73	120	100	4,06	Tinggi
Saya yakin bahwa anda dapat bekerjasama dengan orang lain	0	0	90	99	108	4,06	Tinggi
Rata-rata Dimensi Keyakinan dalam Melaksanakan Tugas						4,03	Tinggi
Kemauan Melaksanakan Tugas							
Saya selalu datang tepat waktu untuk melaksanakan tugas	0	4	82	211	0	3,70	Tinggi
Saya selalu melaksanakan tugas tanpa disuruh atasan	0	0	52	208	37	3,95	Tinggi
Saya selalu serius dalam mengerjakan semua pekerjaan	0	0	66	191	40	3,91	Tinggi
Rata-rata Dimensi Kemauan Melaksanakan Tugas						3,85	Tinggi
Kemandirian							
Saya dapat melaksanakan pekerjaan secara mandiri	0	10	82	180	25	3,74	Tinggi
Intervensi pimpinan terhadap penyelesaian tugas saya sangat kecil	0	0	161	90	46	3,61	Tinggi
Saya tidak meminta bantuan kepada rekan kerja anda untuk menyelesaikan tugas	0	0	96	95	106	4,03	Tinggi
Rata-rata Dimensi Kemandirian						3,79	Tinggi
Tanggungjawab							
Saya selalu melaksanakan tugas dengan percaya diri	0	0	77	180	40	3,88	Tinggi
Saya selalu melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh	0	0	113	140	44	3,77	Tinggi
Saya selalu bertanggungjawab atas keputusan yang diambil	0	0	88	163	46	3,86	Tinggi
Rata-rata Dimensi Tanggungjawab						3,84	Tinggi
Antusiasme							
Saya selalu menyukai hal-hal baru	0	0	99	142	56	3,79	Tinggi
Saya selalu mencari informasi mengenai metode kerja baru	0	0	98	163	36	3,81	Tinggi
Saya yakin anda dapat mencapai posisi tertentu dalam pekerjaan Anda	0	0	110	133	54	3,94	Tinggi
Rata-rata Dimensi Antusiasme						3,85	Tinggi
Sikap Inovatif							
Saya selalu berusaha melakukan inovasi dalam pekerjaan Anda	0	0	69	176	52	3,84	Tinggi
Saya berusaha menemukan metode kerja baru	0	3	93	149	52	3,92	Tinggi

Saya selalu berfikir positif dalam menghadapi pekerjaan baru	0	0	78	165	54	3,90	Tinggi
Rata-rata Dimensi Sikap Inovatif						3,87	Tinggi
Rata-rata						3,87	Tinggi

Sumber : Hasil Penelitian 2020, diolah

Deskripsi Variabel Kemampuan Kerja

Tabel 4.5

Persepsi Responden terhadap Kemampuan Kerja

Item	Skor Jawaban					Rata-rata	Keterangan
	STS	TS	CS	S	SS		
Kemampuan Intelektual							
Saya mampu melakukan perhitungan angka-angka yang mendukung tugas saya	0	0	71	185	41	3,90	Tinggi
Saya mampu menafsirkan makna yang terdapat dalam suatu wacarana	0	0	83	138	76	3,98	Tinggi
Saya memiliki persepsi yang objektif terhadap semua aspek pekerjaan	0	3	75	159	60	3,93	Tinggi
Saya selalu menggunakan pemikiran induktif dalam memecahkan masalah	0	0	107	123	67	3,87	Tinggi
Saya selalu melakukan pengembangan alternative dalam pemecahan masalah pekerjaan	0	0	79	161	57	3,93	Tinggi
Saya mampu menggambarkan kondisi pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh pegawai	0	4	88	123	82	3,95	Tinggi
Saya memiliki ingatan yang baik, sehingga mendukung pelaksanaan tugas	0	0	105	81	111	4,02	Tinggi
Rata-rata Dimensi Kemampuan Intelektual						3,94	Tinggi
Kemampuan Fisik							
Saya mampu menjalankan aktivitas fisik secara baik	0	0	77	183	37	3,87	Tinggi
Saya memiliki kekuatan tubuh yang baik, sehingga tidak menghambat pekerjaan	0	0	80	165	52	3,91	Tinggi
Saya tidak tergantung pada alat-alat tertentu untuk bergerak	0	4	71	113	109	4,10	Tinggi
Saya dapat bergerak cepat sehingga mendukung aktivitas dan pekerjaan saya	0	7	62	189	39	3,88	Tinggi
Saya dapat bergerak secara dinamis, sehingga tidak menghambat pekerjaan saya	0	7	45	139	106	4,16	Tinggi
Saya memiliki kontrol yang baik terhadap keadaan fisik saya	0	7	40	167	83	4,10	Tinggi
Saya memiliki keseimbangan yang baik dalam melaksanakan tugas	0	6	77	150	64	3,92	Tinggi
Saya memiliki stamina yang baik dalam mendukung tugas-tugas saya	0	7	53	168	69	4,01	Tinggi
Rata-rata Dimensi Kemampuan Fisik						3,99	Tinggi
Rata-rata						3,97	Tinggi

Sumber : Hasil Penelitian 2020, diolah

Deskripsi Variabel *Locus of Control*

Tabel 4.6

Persepsi Responden terhadap *Locus of Control*

Item	Skor Jawaban					Rata-rata	Keterangan
	STS	TS	CS	S	SS		
LOC Internal							
Saya selalu aktif mencari informasi yang mendukung pekerjaan saya	0	7	79	136	84	4,00	Tinggi
Saya selalu berinisiatif untuk memulai pekerjaan sebelum diperintah atasan	0	3	102	141	51	3,81	Tinggi
Saya menyukai pada pekerjaan yang memberikan tantangan	0	7	64	189	37	3,86	Tinggi
Saya selalu mengerjakan pekerjaan secara mandiri dari pada memita bantuan orang lain	0	4	75	134	84	4,00	Tinggi
Rata-rata Dimensi LOC Internal						3,92	Tinggi
LOC Eksternal							
Saya akan menunggu informasi dari orang lain dalam melaksanakan pekerjaan	0	3	70	147	77	4,00	Tinggi
Saya menunggu perintah atasan saya dalam melaksanakan tugas	0	7	72	134	84	3,99	Tinggi
Saya yakin bahwa setiap orang memiliki nasib yang berbeda-beda	0	11	51	171	64	3,97	Tinggi
Saya merasa tidak dapat bekerja secara maksimal jika tidak dibantu orang lain	0	4	58	176	59	3,98	Tinggi
Saya lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keinginan saya	0	7	69	143	78	3,98	Tinggi
Rata-rata Dimensi LOC Eksternal						3,98	Tinggi
Rata-rata						3,95	Tinggi

Sumber : Hasil Penelitian 2020, diolah

Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.7
Persepsi Responden terhadap
Kinerja

Item	Skor Jawaban					Rata-rata	Keterangan
	STS	TS	CS	S	SS		
Sasaran Kerja Pegawai							
Hasil pekerjaan saya sesuai dengan kuantitas yang telah ditetapkan oleh organisasi	0	7	59	198	33	3,87	Tinggi
Hasil kerja saya tidak memiliki kesalahan yang dapat merugikan organisasi	0	6	56	212	23	3,85	Tinggi
Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan limit waktu yang diberikan	0	4	76	178	39	3,85	Tinggi
Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan biaya yang minimal	0	0	79	206	12	3,77	Tinggi
Rata-rata Dimensi Sasaran Kerja Pegawai						3,84	Tinggi
Inisiatif							
Saya selalu mengutamakan pelayanan yang prima dalam melaksanakan tugas	0	4	130	94	69	3,77	Tinggi
Saya selalu menjunjung tinggi integritas dalam bekerja	0	9	54	212	22	3,83	Tinggi
Saya selalu mematuhi seluruh ketentuan yang ada di dalam pekerjaan	0	3	63	182	49	3,93	Tinggi
Saya selalu menjaga kehadiran setiap hari kerja	0	4	71	176	46	3,89	Tinggi
Saya dapat bekerjasama dengan semua pihak dalam melaksanakan pekerjaan	0	4	56	291	36	3,91	Tinggi
Saya dapat menjadi leader dalam sebuah tim kerja di dalam organisasi	0	4	67	152	74	4,00	Tinggi
Rata-rata Dimensi Inisiatif						3,89	Tinggi
Rata-rata						3,87	Tinggi

Sumber : Hasil Penelitian 2020, diolah

Hasil Analisis Data

Penelitian ini menggunakan model persamaan struktural yang dianalisis dengan menggunakan program SmartPLS 2.0 M3. Langkah awal yang dilakukan dalam pengujian model *structural* mengevaluasi model *outer* (*outer measurement model*). Langkah pengujian *outer model* merupakan pengujian validitas dan reliabilitas instrument penelitian. Langkah berikutnya adalah melakukan pengujian model struktural (*inner model*) dan pengujian hipotesis. Hasil-hasil pengujian dipaparkan berikut ini.

Pengujian Outer Model

Outer Model (*measurement model*) digunakan untuk mengetahui validitas dan

reliabilitas yang menghubungkan indikator dengan konstruk atau variabel latennya. Pemaparan hasil *measurement model* dipaparkan berikut ini.

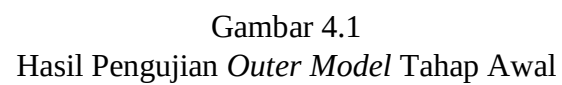
1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur (Cooper dan Schindler, 2012). Pengujian validitas instrument pada penelitian ini menggunakan validitas konstruk. Validitas konstruk terdiri dari validitas konvergen dan validitas diskriminan. Pemaparan hasil uji validitas tersebut dipaparkan berikut ini.

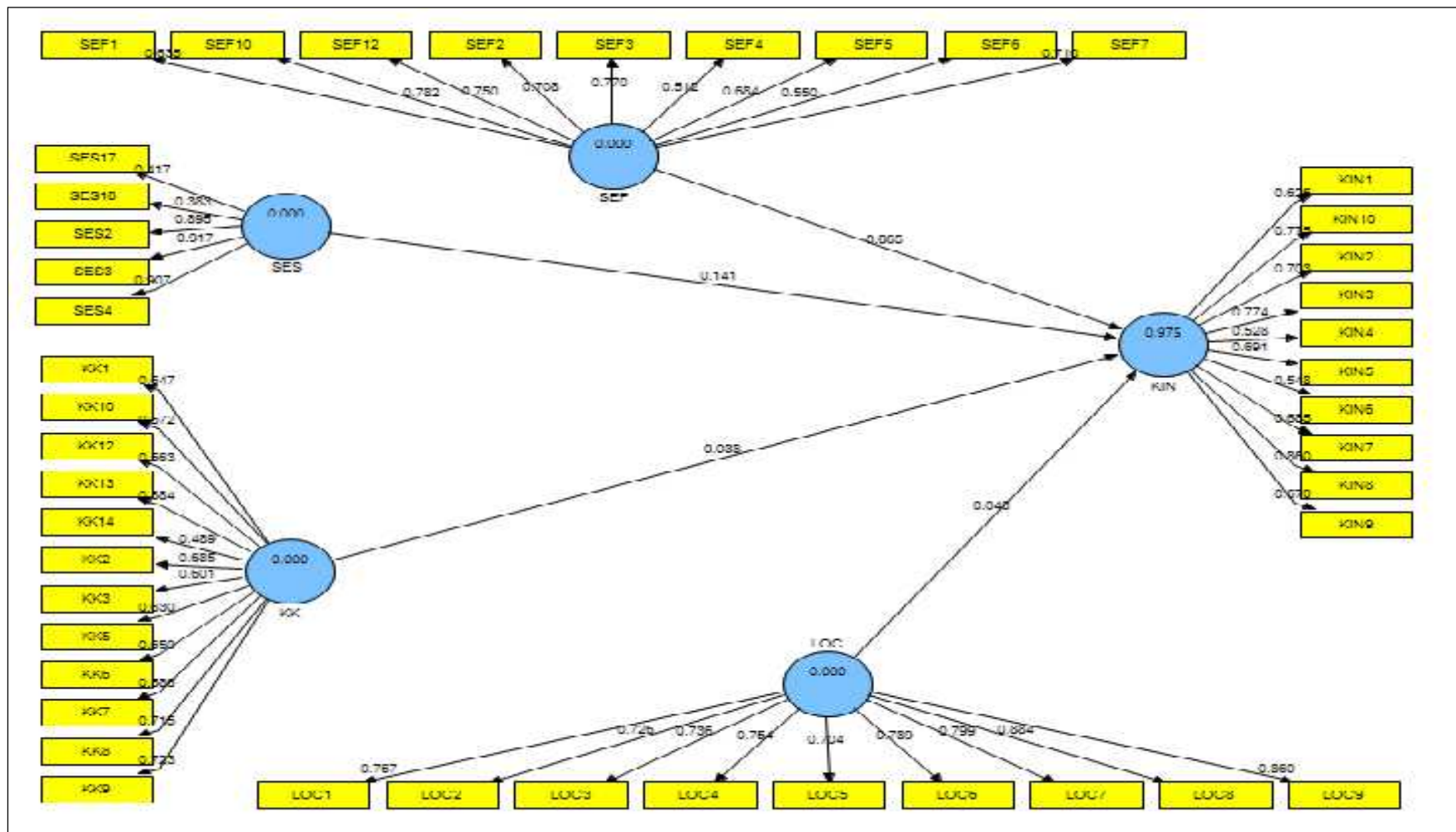
a. Validitas Konvergen

Validitas konvergen adalah tingkat dimana skor pada satu skala berkorelasi dengan nilai pada skala lain yang dirancang untuk menilai konstruk yang sama (Cooper dan Schindler, 2012).

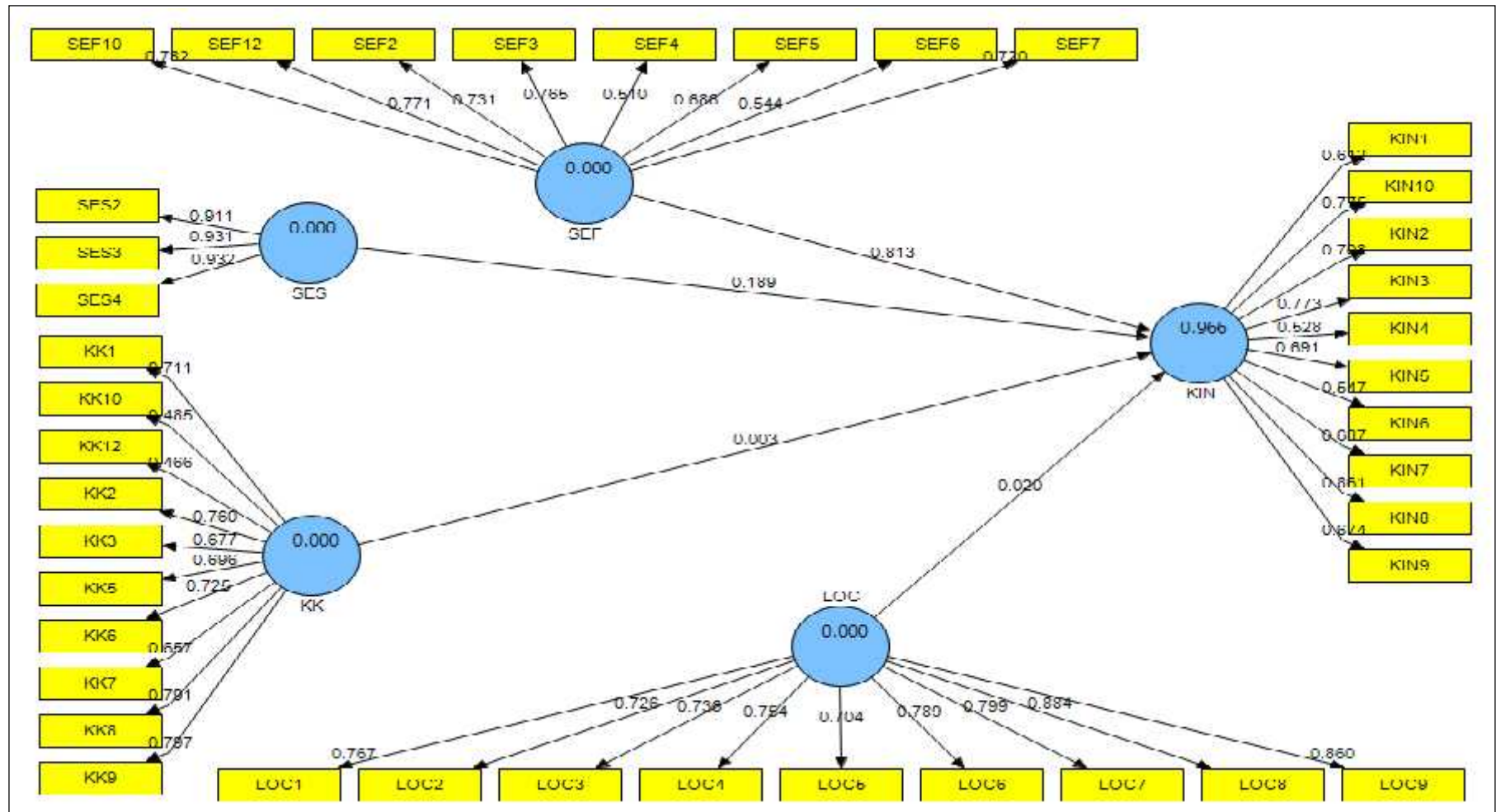
Factor loading menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur (Ghozali, 2014), namun menurut Chin (1998) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap memadai. Dalam penelitian ini akan digunakan batas nilai outer loading sebesar 0,50. Adapun hasil pengujian validitas konvergen dengan menggunakan program SEM-PLS digambarkan seperti berikut.



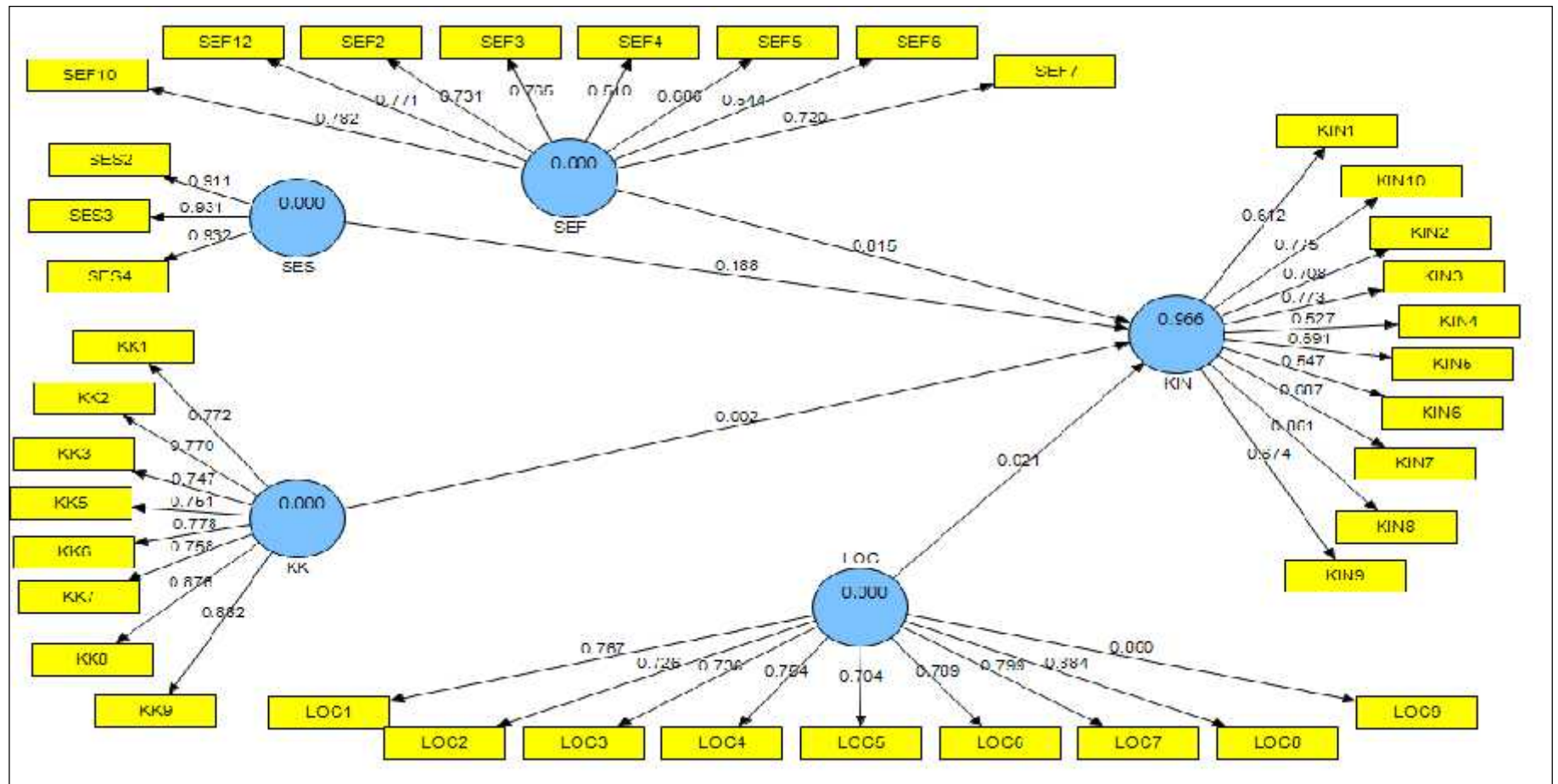
Gambar 4.1
Hasil Pengujian *Outer Model* Tahap Awal



Gambar 4.2
Hasil Pengujian *Outer Model* Tahap 2 (Modifikasi Pertama)



Gambar 4.3
Hasil Pengujian *Outer Model* Tahap 3 (Modifikasi Kedua)



Gambar 4.4
Hasil Pengujian *Outer Model* Tahap 4 (Modifikasi Ketiga)

b. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan berdasarkan teori terpenuhi jika, dua variabel diprediksi tidak berkorelasi dan skor yang diperoleh dengan mengukurnya benar-benar secara empiris membuktikan hal tersebut (Sekaran, 2006). Dalam validitas diskriminan yaitu membandingkan korelasi indikator suatu konstruk dengan korelasi indikator tersebut dengan konstruk lainnya dengan melihat nilai dari *cross loading* antara indikator dan konstruknya. Tabel 4.11 menunjukkan hasil output *cross loading* setiap indikator terhadap konstruknya dan konstruk lainnya.

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi item pengukuran pada **blok konstruk** variabel lebih besar daripada nilai konstruk pada blok variabel lainnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa konstruk laten mampu memprediksi ukuran pada blok variabel konstruk yang lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya. Dari hasil ini disimpulkan bahwa parameter penelitian memiliki nilai diskriminan yang tinggi, sehingga memenuhi kriteria validitas diskriminan.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu tingkatan yang mengukur konsistensi hasil jika dilakukan pengukuran berulang pada suatu karakteristik (Malhotra dan Birks dalam Abdillah & Jogiyanto, 2015). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu (Cooper dan Schindler, 2012). Reliabilitas konstruk dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan *composite reliability*. Untuk dapat dikatakan suatu konstruk reliabel, maka nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 (Abdillah dan Jogiyanto, 2015). Hasil pengujian reliabilitas dirangkum pada Tabel 4.12 berikut ini.

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Reliabilitas

	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
Kinerja	0.900352	0.875550
Kemampuan Kerja	0.931143	0.916150
Locus of Control	0.933788	0.920159
Self Efficacy	0.880255	0.842614
Self Esteem	0.946628	0.915526

Sumber: Hasil penelitian 2020, diolah.

Berdasarkan hasil pengolahan yang dilakukan sebagaimana terangkum pada Tabel 4.12 diperoleh hasil bahwa nilai *Alpha* Cronbach seluruh variabel penelitian lebih besar dari nilai 0,70; dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk laten variabel memenuhi kriteria reliabilitas.

Pengujian Inner Model

Menurut Ghazali (2014) pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Kelayakan model struktural (*inner model*) diukur atau dievaluasi dengan nilai determinasi (R^2). Nilai tersebut menunjukkan kemampuan konstruk eksogen variabel menjelaskan konstruk endogen variabel dalam model struktural. Dalam hal ini, nilai determinasi berganda menunjukkan kemampuan variabel kompensasi, gaya kepemimpinan dan promosi dalam mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai. Untuk nilai *R-square* konstruk dependen (endogen) dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut.

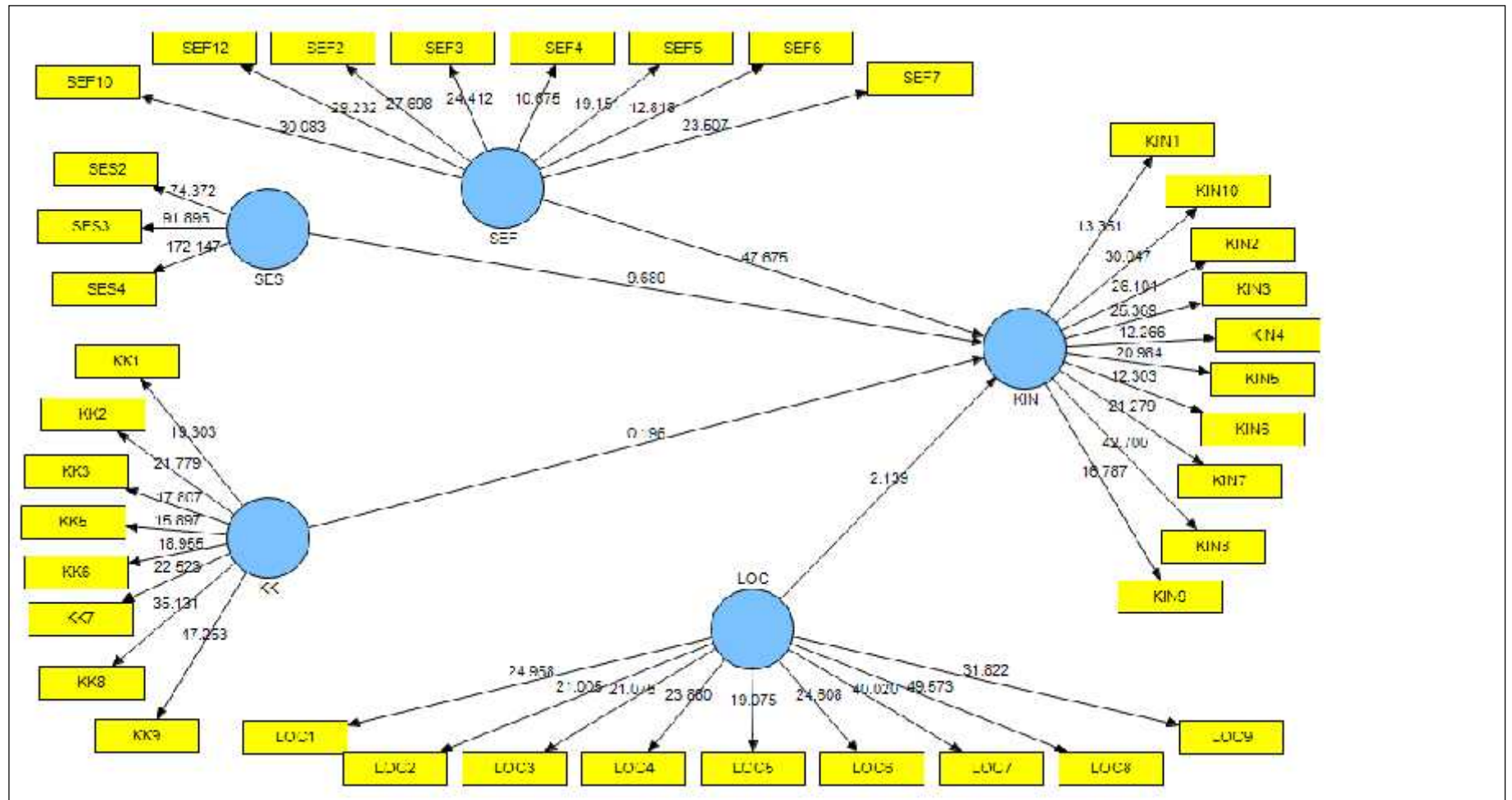
Hasil analisis memperlihatkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,966, yang berarti akurasi atau ketepatan model penelitian dapat menjelaskan kinerja pegawai Puskesmas di Kabupaten Seluma dipengaruhi oleh *self efficacy*, *self esteem*,

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan menggunakan metode SEM-PLS dilakukan dengan melakukan *bootstrapping*. Pengujian hipotesis dilakukan dalam dua bagian, yakni pengujian hipotesis pada efek utama dan pengujian hipotesis dengan efek moderasi. Pemaparan hasil pengujian hipotesis dijelaskan berikut ini.

1. Pengujian Hipotesis Efek Utama

Untuk menilai signifikansi model prediksi dalam pengujian model struktural, dapat dilihat dari nilai *t-statistic* antar variabel independen ke variabel dependen. Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi yaitu membandingkan nilai *t-statistic* dengan *t*-tabel signifikansi $\alpha = 5\%$ (1,960). Jika nilai *t-statistic* > *t*-tabel maka hipotesis diterima dan jika nilai *t-statistic* < *t*-tabel maka hipotesis ditolak. Adapun model struktural hasil *bootstrapping* dengan smartPLS sebagaimana terlihat pada Gambar 4.5.



Gambar 4.5
Hasil Bootstrapping Model Struktural Efek Utama

Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrapping* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian (Abdillah & Jogiyo, 2015). Hasil pengujian diperoleh hasil sebagaimana terangkum pada Tabel 4.14.

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Hipotesis Efek Utama

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
SEF -> KIN	0.814805	0.815909	0.018332	0.018332	44.448292
SES -> KIN	0.187862	0.186560	0.020400	0.020400	9.208714
KK -> KIN	-0.002315	-0.001279	0.011914	0.011914	0.194312
LOC -> KIN	0.020613	0.020592	0.009476	0.009476	2.175256

Sumber: Hasil penelitian 2020, diolah

Keterangan:

KIN : Kinerja SEF : *Self Efficacy* KK : Kemampuan Kerja

LOC : *Locus of Control* SES : *Self Esteem*

Dari Tabel 4.14 dapat diketahui hasil pengujian hipotesis sebagaimana dijelaskan berikut ini.

- 1) Variabel *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas di Kabupaten Seluma, dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 44,448 > t-tabel 1,960. Dengan demikian, hipotesis yang dirumuskan **diterima**.
- 2) Variabel *self esteem* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas di Kabupaten Seluma, dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 9,209 > t-tabel 1,960. Dengan demikian, hipotesis yang dirumuskan **diterima**.
- 3) Variabel kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai puskesmas di Kabupaten Seluma, dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 0,194 < t-tabel 1,960. Dengan demikian, hipotesis yang dirumuskan **ditolak**.
- 4) Variabel *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas di Kabupaten Seluma, dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 2,175 > t-tabel 1,960. Dengan demikian, hipotesis yang dirumuskan **diterima**.

2. Pengujian Hipotesis Efek Moderasi

Pengujian efek moderasi variabel *locus of control* pada pengaruh *self efficacy*, *self esteem* dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas di Kabupaten Seluma juga dilakukan dengan melakukan *bootstrap* pada model penelitian. Efek moderasi ditambahkan pada model, seperti tampak pada Tabel 4.15 dan Gambar 4.6 berikut.

Tabel 4.15
Hasil Pengujian Hipotesis Efek Moderasi

	Hasil Pengujian Sebelum Moderasi		Hasil Pengujian Setelah Efek Moderasi		Keterangan
	Koefisien Jalur (Original Sampel/O)	T-statistik	Koefisien Jalur (Original Sampel/O)	T-statistik	
SEF -> KIN	0.814805	44.448292	0,591394	4,280494	Signifikan dan Menurun
SEF*LOC	-	-	0,376783	1,591163	Nonsignifikan
SES -> KIN	0.187862	9.208714	0,411091	3,145260	Signifikan, Meningkat
SES*LOC	-	-	-0,323479	1,733651	Nonsignifikan
KK -> KIN	-0.002315	0.194312	0,173035	2,484969	Signifikan, Meningkat*)
KK*LOC	-	-	-0,259006	2,583802	Signifikan
LOC -> KIN	0.020613	2.175256	0,139901	1,596661	Nonsignifikan

Sumber: Hasil penelitian 2020, diolah

Keterangan:

KIN : Kinerja SEF : *Self Efficacy* KK : Kemampuan Kerja

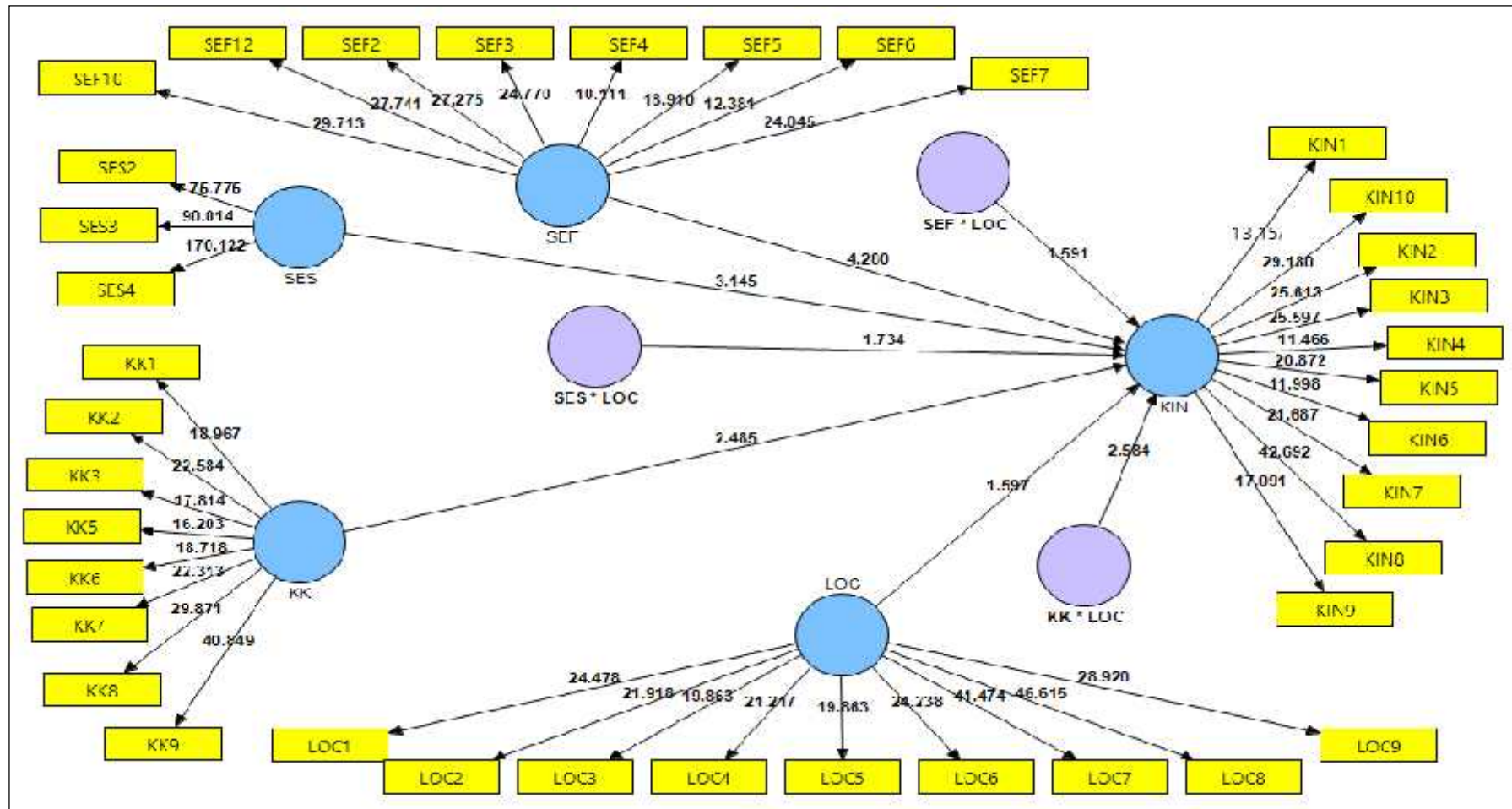
LOC : *Locus of Control* SES : *Self Esteem*

SES*LOC : Interaksi Self Esteem_Locus of Control

SEF*LOC : Interaksi Self Efficacy_Locus of Control

KK*LOC : Interaksi Kemampuan Kerja_Locus of Control

*) Kriteria moderasi pada pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja tidak memenuhi kriteria (tertolak, karena hasil pengujian moderasi, pengaruhnya **tidak signifikan**)



Gambar 4.6
Hasil Bootstrapping Model Struktural Efek Moderasi

Dari Tabel 4.15 dan Gambar 4.6 dapat diketahui hasil pengujian hipotesis sebagaimana dijelaskan berikut ini.

- 1) Variabel *locus of control* memoderasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai puskesmas di Kabupaten Seluma. Hal ini dibuktikan telah terjadi penurunan pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai dari 0,814805 menjadi 0,591394. Dengan demikian, hipotesis yang dirumuskan **diterima**.
- 2) Variabel *locus of control* memiliki peran moderasi pada pengaruh *self esteem* terhadap kinerja pegawai puskesmas di Kabupaten Seluma. Hal ini dibuktikan telah terjadi peningkatan pengaruh *self esteem* terhadap kinerja pegawai dari 0,187862 menjadi 0,411091. Dengan demikian, hipotesis yang dirumuskan **diterima**.
- 3) Variabel *locus of control* tidak memoderasi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas di Kabupaten Seluma. Hal ini terjadi karena kriteria moderasi pada pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja secara langsung tidak memenuhi kriteria (tertolak, karena hasil pengujian moderasi, pengaruhnya **tidak signifikan**) Dengan demikian, hipotesis yang dirumuskan **ditolak**.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *Self-efficacy*, *Self-esteem* dan kemampuan kerja terhadap kinerja dengan *locus of control* sebagai variabel moderasi. Pembahasan hasil penelitian dipaparkan pada uraian berikut ini.

Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja

Hasil deskripsi statistik terhadap jawaban responden diketahui bahwa *self-efficacy* pegawai Puskesmas di Kabupaten Seluma berada pada kategori tinggi. *Self-efficacy* pegawai ini akan mendorong keyakinan bahwa pegawai mampu melaksanakan tugas secara baik dan memadai, sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi. Kepercayaan diri pegawai puskesmas dikarenakan pegawai telah berpendidikan formal tinggi, yakni sebagian besar sarjana. Selain itu, pegawai puskesmas di Kabupaten Seluma juga masih produktif dan memiliki kepercayaan diri mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari data deskriptif variabel *self-efficacy* yang menunjukkan nilai rata-rata yang berada pada kategori cukup baik.

Dimensi *level* mendapatkan nilai rata-rata terendah. Walaupun demikian, nilai rata-rata tersebut masih berada pada kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai puskesmas di Kabupaten Seluma memiliki keyakinan yang tinggi dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Keyakinan ini akan mendorong pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Dimensi *strength* mendapatkan nilai rata-rata tertinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai puskesmas di Kabupaten Seluma telah memiliki daya tahan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan. Daya tahan ini akan mendorong pegawai dapat bekerja dengan baik.

Indikator variabel *self-efficacy* yang masih memperoleh penilaian terendah yakni keyakinan dalam menghadapi hambatan kerja, keyakinan mendapat kesempatan

dalam melaksanakan tugas dan keyakinan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan secara sistematis. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada pegawai Puskesmas di Kabupaten Seluma yang belum memiliki keyakinan bahwa hambatan kerja dan permasalahan kerja dapat diselesaikan oleh dirinya sendiri. Oleh karena itu, menjalin kerjasama yang harmonis antara sesama pegawai sangat diperlukan.

Selanjutnya, dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa *Self-efficacy* pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik *Self-efficacy* pegawai maka mampu meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan. Hasil penelitian ini juga sejalan penelitian yang dilakukan oleh Effendi (2005) dan Muin (2006) yang telah membuktikan bahwa *Self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Self-efficacy atau keyakinan individu mempunyai peranan yang penting dalam diri pegawai. Seorang pegawai yang memiliki keyakinan yang kuat dan tinggi mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik, tentu saja akan berusaha semaksimal mungkin akan menyelesaikan pekerjaan tersebut. Sebaliknya, jika pegawai memiliki keyakinan diri yang rendah akan lebih mudah menyerah, kurang terampil, dan cenderung tidak kreatif. *Self-efficacy* yang diidentifikasi melalui keyakinan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dan dianggap sebagai nilai tambah seorang pegawai dan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Seseorang yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan memiliki kepribadian yang baik karena individu ini memiliki keyakinan mengenai kemampuannya sehingga pada akhirnya akan membentuk perilaku yang positif yang nantinya akan membuat individu tersebut mengalami peningkatan kinerjanya. Bandura (2007) menjelaskan bahwa *self-efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui kinerja atau pengalaman masa lalu, model perilaku (mengamati orang lain yang melakukan tindakan yang sama), persuasi dari orang lain dan keadaan faktor fisik dan emosional. Pencapaian prestasi merupakan sumber pengharapan *self-efficacy* yang terbesar karena didasarkan pada pengalaman-pengalaman pribadi individu berupa keberhasilan atau kegagalan (Kreitner & Kinicki, 2003).

Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik disebabkan karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Kinerja yang baik dari seorang pegawai dengan *self-efficacy* tinggi (Pajares, 2002).

Penelitian Gardner *et al* (2004) dan Engko (2006) menemukan hasil bahwa semakin tinggi *self-efficacy* seorang pegawai maka akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Hal ini berarti bahwa *self-efficacy* yang tinggi mampu mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai yang tinggi pula.

Pengaruh *Self Esteem* terhadap Kinerja

Hasil deskripsi statistik terhadap jawaban responden diketahui bahwa *self-esteem* pegawai Puskesmas di Kabupaten Seluma berada pada kategori tinggi. *Self-*

esteem pegawai ini akan mendorong keyakinan bahwa pegawai mampu melaksanakan tugas secara baik dan memadai. Keyakinan pegawai puskesmas di Kabupaten Seluma yang sudah tinggi akan mendorong pegawai memiliki kinerja yang tinggi. Dukungan pendidikan dan usia produktif sangat penting bagi pegawai untuk mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggungjawabnya. Hal tersebut dilihat dari statistik deskriptif variabel *self-esteem* yang berada pada kategori baik.

Dimensi keyakinan dalam melaksanakan tugas mendapatkan nilai rata-rata tertinggi. Hasil ini memberi gambaran bahwa pegawai puskesmas di Kabupaten Seluma memiliki keyakinan yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Kondisi ini tentu saja membuat pegawai dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Selanjutnya, dimensi kemandirian mendapatkan nilai rata-rata terendah. Hasil ini memberikan gambaran bahwa pegawai puskesmas di Kabupaten Seluma telah dapat bekerja secara mandiri. Kondisi ini membuat pekerjaan yang dilakukan pegawai tidak menumpuk dan dapat diselesaikan tepat waktu.

Indikator variabel *Self-esteem* yang paling dominan mendasari pegawai dalam bekerja adalah ‘Saya berkeyakinan bahwa semua beban kerja dapat dicapai dengan baik’ dan ‘Saya yakin bahwa anda dapat bekerjasama dengan orang lain’ dengan nilai rata-rata sebesar 4,06. Nilai tersebut berarti bahwa beberapa orang pegawai telah mampu melakukan pekerjaan secara inovatif, menggunakan peralatan kerja yang inovatif sehingga menghasilkan kinerja yang baik pula.

Dimensi *self-efficacy* yang mendapat nilai rata-rata tertinggi adalah *strength* dan dimensi *generally*, masing-masing sebesar 3,86. Hasil ini memberikan gambaran bahwa kekuatan dan kemampuan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan. Kondisi ini memberikan arti bahwa kepercayaan dan keyakinan diri sudah berjalan dengan baik.

Indikator variabel *self-esteem* yang masih memperoleh penilaian terendah yakni kesediaan pegawai untuk datang tepat waktu, masih ada pegawai yang meminta bantuan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, masih ada pegawai yang belum melaksanakan tugas sungguh-sungguh dan masih ada pegawai yang belum inovatif karena masih menggunakan metode kerja yang lama. Hal ini tentu saja perlu memperoleh pengarahan agar *self-esteem* pegawai meningkat, sehingga pegawai lebih mandiri dan lebih inovatif dalam melaksanakan seluruh tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa variabel *self-esteem* juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Furgeri (2010) yang telah berhasil membuktikan bahwa *self-esteem* yang memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi *self-esteem* (keyakinan akan kemampuan diri) pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Nitisemito (2006) yang menyatakan bahwa *self-esteem* yaitu suatu kondisi dimana pegawai merasa mampu dan yakin menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas organisasi. *self-esteem* merupakan keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi secara keseluruhan yang diharapkan dapat menjelaskan seberapa besar pengaruh keyakinan diri terhadap

kinerja individual. Menurut Kreitner dan Kinicki (2003) dalam Engko (2006), para peneliti mendefinisikan *Organization Based Self-esteem (OBSE)* atau *self-esteem* dalam organisasi sebagai nilai yang dimiliki oleh individu atas dirinya sendiri sebagai anggota organisasi yang bertindak dalam konteks organisasi. Dengan adanya *Self-esteem* dapat meningkatkan nilai-nilai optimis dalam diri kita dan membawa dampak akan perkembangan yang positif dalam kehidupan.

Di dalam *Self-esteem* terkandung beberapa hal pokok yakni keyakinan dalam kemampuan untuk bertindak dan menghadapi tantangan hidup, serta keyakinan dalam hak untuk bahagia, perasaan berharga, layak, memungkinkan untuk menegaskan kebutuhan-kebutuhan dan keinginan-keinginan serta menikmati buah dari hasil kerja keras.

Sama halnya dengan *self-efficacy*, *self-esteem* juga memiliki dua kondisi yaitu kuat (*strong*) dan lemah (*weak*). Orang yang mempunyai *self-esteem* yang kuat akan mampu membina relasi yang lebih baik dan sehat dengan orang lain, bersikap sopan dan menjadikan dirinya menjadi orang yang berhasil, sebaliknya individu yang memiliki *self-esteem* yang lemah memiliki citra diri negatif dan konsep diri yang buruk. Semuanya akan menjadi penghalang kemampuannya sendiri dalam membentuk satu hubungan antar individu agar nyaman dan baik untuk dirinya. Bahkan seringkali menghukum dirinya sendiri atas ketidakmampuannya dan terlarut dalam penyesalan.

Selain itu, penghargaan diri yang rendah juga akan memicu seseorang untuk melakukan dua sikap ekstrim yang merugikan, yaitu sikap pasif dan agresif. Sikap pasif yaitu sikap yang tidak tegas dalam melakukan berbagai tindakan akibat adanya rasa takut membuat orang lain tersinggung, merasa diperintah atau digurui yang membuat diri menjadi benci dan merasa dikucilkan. Sikap agresif dalam hal ini yaitu memaksakan gagasan, tidak mau menerima masukan dari orang lain dan cenderung mengundang perdebatan dari pada menyelesaikan masalah, padahal sikap menentang dan mengabaikan ide-ide orang lain berarti menghambat tercapainya keputusan yang tepat dan akurat.

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas di Kabupaten Seluma. Artinya, kemampuan kerja pegawai tidak mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai. Seharusnya, kemampuan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Robbins, 2015).

Dimensi variabel kemampuan kerja yang mendapat nilai rata-rata tertinggi adalah dimensi kemampuan fisik. Hasil ini memberikan gambaran bahwa pegawai puskesmas di Kabupaten Seluma memiliki kemampuan fisik yang memadai, sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik. Selanjutnya, dimensi terendah adalah kemampuan intelektual. Hasil ini juga memberikan gambaran bahwa pegawai puskesmas Kabupaten Seluma telah memiliki kemampuan intelektual yang memadai dalam melaksanakan tugas

Kemampuan adalah kemampuan seseorang dalam mempelajari sesuatu untuk dapat melaksanakan berbagai tugas yang di berikan untuk pekerjaan yang diberikan, untuk pekerjaan yang di tetapkan. Sedangkan Robbins (2015) menyebut kemampuan adalah *ability* yaitu kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Berkaitan dengan hal tersebut, tentu saja jika suatu organisasi ingin dapat mencapai kinerja secara maksimal, harus didukung oleh pegawai atau karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik.

Berdasarkan pengertian di atas, kemampuan kerja merupakan faktor penentu kualitas manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pekerja, agar semakin mampu memberikan yang terbaik dan mewujudkan tujuan organisasi.

Jika kemampuan kerja dikaitkan dengan kerja pegawai, salah satu faktor yang memengaruhi pencapaian kerja, kemampuan kerja yang dipengaruhi oleh faktor internal yakni pengetahuan para pegawai atas tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh instansi, ketrampilan mereka dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan mereka, dan kemampuan pegawai akan pekerjaan tersebut (Robbins, 2015).

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Jaya (2012) yang memberikan bukti bahwa kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini bermakna jika *locus of control* pegawai tinggi, maka kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat. Dari hasil analisis deskriptif diketahui bahwa secara umum menjelaskan bahwa *locus of control* pegawai puskesmas di Kabupaten Seluma baik. Hasil ini bermakna bahwa *locus of control* yang dimiliki oleh pegawai saat ini telah mampu mendorong pegawai untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Dimensi *locus of control eksternal* mendapatkan nilai rata-rata tertinggi. Kondisi ini memberikan gambaran bahwa pegawai puskesmas di Kabupaten Seluma dikendalikan oleh kekuatan eksternal. Hal ini mengingat bahwa pegawai memiliki atasan langsung, yang akan memberikan arahan terhadap pelaksanaan tugas-tugasnya

Indikator terendah adalah adanya anggapan bahwa informasi mengenai pekerjaan sangat tidak penting. Walaupun memiliki nilai terendah, nilai tersebut berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun nilai terendah pegawai membutuhkan informasi yang memadai dalam melaksanakan tugas, yang bersumber dari luar diri pegawai. Informasi tersebut akan membantu pegawai dalam bekerja.

Dari dua dimensi *locus of control* diketahui bahwa dimensi *internal locus of control* memiliki nilai rata-rata tertinggi. Nilai tersebut berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai puskesmas di Kabupaten Seluma memiliki kontrol internal yang tinggi, sehingga mampu mengoptimalkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas. Hasil ini memberikan gambaran bahwa pegawai telah percaya

diri dalam tugas, sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Ivancevich *et al.* (2007) bahwa *Locus of control* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai karena ketika mereka berkinerja dengan baik, mereka yakin bahwa hal tersebut disebabkan oleh usaha atau keterampilan mereka. *Locus of control* secara teoritis berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut juga dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Naully (2012) dan Sapariah (2010) menunjukkan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini memberikan makna bahwa semakin tinggi *locus of control* maka kinerja pegawai semakin tinggi pula.

Dari fenomena yang ada di lapangan diketahui bahwa *locus of control* pegawai yang juga masih rendah ditunjukkan oleh pegawai tidak merasa malu jika tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, tidak malu datang terlambat dan sebagainya. Selain itu, pegawai kurang menyukai tantangan kerja, terlihat pasif dalam pekerjaannya, percaya pada nasib dan tidak berusaha untuk mengoptimalkan kemampuannya dalam bekerja.

Locus of control sebagai keyakinan individu tentang kemampuannya untuk bisa mempengaruhi kinerja pegawai, semua kejadian yang berkaitan dengan dirinya dan pekerjaan-nya. Menurut Kreitner & Kinicki (2003 : 69) terdiri dari dua konstruk yaitu eksternal dan internal, dimana apabila seseorang yang meyakini bahwa apa yang terjadi selalu berada dalam kontrolnya dan selalu mengambil peran serta tanggung jawab dalam setia pengambilan keputusan termasuk dalam internal *locus of control*, sedangkan seseorang yang meyakini bahwa kejadian dalam hidupnya berada diluar kontrolnya termasuk dalam eksternal *locus of control*.

Adanya variasi *locus of control* pada diri pegawai menunjukkan bahwa terdapat perbedaan cara pandang pegawai dalam mengendalikan diri pada suatu peristiwa dalam diri pegawai dan lingkungannya. Dengan kata lain, seseorang yang memiliki pengendalian diri yang tinggi akan mampu menghadapi situasi yang terjadi di dalam diri dan lingkungan secara baik. Dalam konteks pegawai, pegawai yang memiliki *locus of control* yang tinggi, akan dapat membuat pegawai menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik yang bersifat rutin maupun tidak rutin (Tektonika, 2012).

Kategori *locus of control* yang terjadi pada pegawai dapat muncul dari dua aspek, yakni *locus of control* yang berasal dari internal individu dan eksternal individu. Kedua aspek *locus of control* tersebut akan membuat pandangan dan sikap pegawai dalam melakukan pengendalian diri atas diri dan lingkungannya. Hal tersebut sebagai diungkapkan oleh Rotter (dalam Sundari, 2014) yang berpendapat bahwa *internal locus of control* merupakan ekspektasi umum di mana individu melakukan tindakan yang menyebabkan munculnya hasil akhir yang diinginkan. Bentuk dari *internal locus of control* adalah emosi, kepercayaan, bakat, usaha dan daya tahan terhadap menghadapi dan menyelesaikan persoalan yang dihadapi secara sadar.

External locus of control merupakan kemampuan seseorang (dalam hal ini pegawai) untuk dapat mengambil keputusan dan peluang yang ada di lingkungan agar dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Dalam kondisi ini, seseorang

dengan *external locus of control* yang tinggi akan dapat memanfaatkan kesempatan, nasib dan kemampuannya agar mencapai tujuan yang diharapkan. Pegawai dengan *external locus of control* yang tinggi, akan menyelesaikan tugas dengan mandiri dan tidak tergantung pada kondisi lingkungannya baik di rumah maupun di kantor/ organisasi.

Pada dasarnya, untuk dapat memiliki *locus of control* yang tinggi tentu saja tidak mudah. Banyak faktor yang mempengaruhi *locus of control* tersebut, seperti keluarga, asal dan ukuran kelompok dan *gender* (Phares 1984 dalam Suryati, 2011). Oleh karena itu, peranan keluarga dalam hal ini orang tua dan lingkungan sekolah sangat berperan dalam meningkatkan kepercayaan diri pegawai, sehingga pegawai dapat memiliki tanggungjawab yang tinggi pada tugas dan kewajibannya sebagai pegawai, sehingga dapat mencapai hasil belajar yang maksimal.

Peran Moderasi *Locus of Control* pada Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *locus of control* memberikan efek moderasi pada pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai puskesmas di Kabupaten Seluma. Hal ini berarti bahwa *self efficacy* yang tinggi dibarengi dengan *locus of control* yang tinggi dapat mempengaruhi hasil kerja (kinerja) seorang pegawai. Kepercayaan diri dan pengendalian diri yang baik tentu saja merupakan energi yang positif yang mendorong seseorang untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Teori *self-efficacy* merupakan cabang dari *Social Cognitive Theory* yang dikemukakan oleh Albert Bandura (juga bisa dikenal dengan *Social Learning Theory*). Teori kognitif sosial menurut Bandura menyoroti pertemuan yang kebetulan (*chance encounters*) dan kejadian tak terduga (*fortuitous events*) meskipun pertemuan dan peristiwa tersebut tidak serta merta mengubah jalan hidup manusia. Cara manusia beraksi terhadap pertemuan atau kejadian itulah yang biasanya beberapa lebih kuat dibanding peristiwa itu sendiri (Fiest & Fiest, 2008).

Beberapa asumsi awal dan mendasari dari teori kognitif sosial Bandura adalah *learning theory* (teori pembelajaran) yang berasumsi bahwa manusia cukup fleksibel dan sanggup mempelajari beragam kecakapan bersikap maupun berperilaku, dan bahwa titik pembelajaran terbaik dari itu semua adalah adanya pengalaman-pengalaman tak terduga (*vicarious experience*). Teori kognitif sosial Bandura juga mengambil sudut pandang manusia sebagai “agen” terhadap dirinya sendiri, artinya bahwa manusia memiliki kapasitas untuk melatih kendali atas hidupnya (Fiest & Fiest, 2008). Bandura (2007) yakin bahwa manusia (*human agency*) adalah makhluk yang sanggup mengatur dirinya, proaktif, reflektif dan mengorganisasikan dirinya. Selain itu, mereka juga memiliki kekuatan untuk mempengaruhi tindakan mereka sendiri demi menghasilkan konsekuensi yang diinginkan. Dari dasar tersebutlah teori *self-efficacy* terlahir.

Dessler (2007) menyatakan bahwa faktor internal dan eksternal individu berdampak pada hasil kerja individu tersebut. Selaras dengan pendapat tersebut, Robbins (2015) menjelaskan bahwa faktor intrinsik dan ekstrinsik karyawan

mendorong karyawan menghasilkan kinerja. Dua faktor internal individu yang mempengaruhi kinerja individu adalah *locus of control* dan *self-efficacy* (Bandura, 2007 dan Kreitner & Kinicki, 2003).

Peran Moderasi *Locus of Control* pada Pengaruh *Self Esteem* terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *locus of control* memberikan efek moderasi pada pengaruh *self esteem* terhadap kinerja pegawai puskesmas di Kabupaten Seluma. Hal ini berarti bahwa *self esteem* yang tinggi dibarengi dengan *locus of control* yang tinggi dapat mempengaruhi hasil kerja (kinerja) seorang pegawai. Keyakinan diri dan pengendalian diri yang baik tentu saja merupakan energi yang positif yang mendorong seseorang untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Menurut Ivancevich, dkk (2007:97), *Locus of control* (pusat pengendalian) menentukan tingkatan sampai dimana individual menyakini bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Pendapat lain, Slavin (dalam Saleh, 2012:23) menyatakan, *locus of control* merupakan ciri/sifat kepribadian yang menunjukkan apakah orang dapat menghubungkan pertanggung jawaban terhadap kegagalan atau kesuksesan mereka pada faktor-faktor internal atau pada faktor-faktor eksternal dirinya. Lebih lanjut Greehalgh dan Rosenbalt (dalam Saleh, 2012:23) menyatakan bahwa, '*locus of control* didefinisikan sebagai keyakinan masing-masing individu karyawan tentang kemampuannya untuk bisa mempengaruhi semua kejadian yang berkaitan dengan dirinya dan pekerjaannya. Rotter (1966 : 2) keyakinan inilah yang disebut *Locus of control* merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya.

Personil organisasi harus mampu mengendalikan suatu peristiwa yang sering terjadi agar pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik, karena dalam *locus of control* yang baik akan memberikan dampak positif bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja suatu karyawan. Hal ini merupakan salah satu cara agar karyawan tidak mengalami gangguan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena setiap individu merasa dapat mengontrol dirinya sendiri maka mereka akan lebih mampu mengendalikan akibat dan yang terjadi dalam lingkungan sehingga akan lebih merasa puas dengan pencapaian yang sudah dilakukan, karena itu *locus of control* sangat mem-pengaruhi kinerja karyawan. Adanya keyakinan besar bahwa setiap individu berpengaruh langsung sebagai efek substantive dalam pandangan dan reaksinya terhadap lingkungan.

Selain *locus of control*, faktor lain yang mempengaruhi kinerja individu adalah *self-efficacy*. *Self-efficacy* adalah keyakinan atas kemampuan diri seseorang mencapai tugas tertentu, sedangkan *self-esteem* adalah kepercayaan diri yang mendorong seseorang untuk mencapai keberhasilan (Kreitner & Kinicki, 2003). *Self-efficacy* dan *self-esteem* merupakan dua faktor yang saling berkolaboratif di dalam diri individu sehingga menghasilkan suatu dorongan mengerjakan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya (Bandura, 2007). Nathaniel (2005:17) *self-efficacy* dan *self-esteem*

adalah penilaian yang melekat pada diri individu yang tercermin dari sikap dan perilakunya dalam bekerja. Seorang karyawan yang memiliki *self-esteem* yang tinggi (baik) akan membangkitkan rasa percaya diri, rasa yakin akan kemampuan diri, rasa berguna serta rasa bahwa eksistensinya diperlukan di dalam organisasi. Seorang karyawan sebagai individu harus memiliki *self-efficacy* yang tinggi. Hal ini karena karyawan sebagai personil organisasi dan pelayanan masyarakat harus dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Peran Moderasi *Locus of Control* pada Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *locus of control* tidak memberikan efek moderasi pada pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai puskesmas di Kabupaten Seluma. Seharusnya, *locus of control* yang tinggi yang dimbangi oleh kemampuan kerja yang tinggi, akan membuat pegawai dapat menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Kemampuan terhadap pekerjaan merupakan dampak paling akhir yang akan diperoleh pegawai setelah pegawai mengetahui dan memiliki keterampilan menyelesaikan pekerjaan. Kemampuan kerja merujuk pada tingkatan profesionalisme pegawai dalam melaksanakan tugas. Artinya, pegawai sangat mengerti pekerjaan beserta uraian-uraian tugas sehingga tidak akan mengalami kesulitan dalam melaksanakan dan menyelesaikannya.

Spencer dan Spencer (2003) menyatakan bahwa kemampuan pegawai terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang konsisten yang dipikirkan dan diinginkan sehingga menyebabkan suatu tindakan yang baik dan benar. Kemampuan pegawai terhadap pekerjaan akan mendorong dan mengarahkan perilaku pada tindakan yang benar dan sesuai dengan hasil yang diharapkan.

Dengan adanya peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari hasil pendidikan dan pelatihan, akan membentuk pegawai yang memiliki kemampuan yang baik terhadap pekerjaannya. Dengan kemampuan yang semakin baik, maka pegawai akan merasa pekerjaan yang diembanya sangat ringan dan dapat diselesaikannya.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor di dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan yang berakibat pada peningkatan produktivitas kerja. Pendidikan dan pelatihan sesungguhnya tidaklah sama walaupun banyak persamaannya, keduanya berhubungan dengan pemberian bantuan kepada karyawan agar karyawan tersebut dapat berkembang tingkat kecerdasannya, pengetahuan dan kemampuan yang lebih tinggi. Pendidikan bersifat lebih teoritis daripada praktis sedangkan pelatihan lebih bersifat penerapan segera dari berbagai pengetahuan dan keahlian, jadi pelatihan lebih bersifat praktis.

Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, diketahui bahwa *self-efficacy*, *self-esteem* dan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini bermakna jika *self-efficacy* semakin tinggi, *self-esteem* semakin tinggi, dan motivasi kerja semakin tinggi maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan. Berkaitan dengan peranan *self-efficacy* dan *self-esteem* dalam meningkatkan kinerja pegawai, implikasi hasil penelitian yang diambil adalah :

1. Meningkatkan *self-efficacy* sehingga pegawai memiliki kepercayaan diri untuk mampu menyelesaikan tugas. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan keyakinan pegawai adalah memberikan upaya pengembangan bagi individu pegawai seperti meningkatkan pendidikan formal pegawai, memberikan pelatihan dan memberikan supervisi dalam pelaksanaan tugas-tugas pegawai.
2. Meningkatkan *self-esteem* agar keyakinan diri pegawai meningkat. Upaya yang dapat dilakukan adalah memberikan tanggungjawab penuh kepada pegawai, memberikan wewenang penuh sesuai dengan posisinya, dan memberikan kesempatan pegawai untuk memperoleh pengembangan terhadap pekerjaannya, misalnya mempromosikan pegawai ke jenjang jabatan tertentu, memberikan penugasan yang sesuai kompetensinya dan sebagainya.
3. Meningkatnya pengetahuan kerja pegawai yang ditunjukkan dengan meningkatnya wawasan berfikir, pengetahuan konseptual, pengetahuan tentang pekerjaan, pengetahuan penyelesaian pekerjaan, dan peningkatan kapasitas individu secara umum.
4. Pendidikan dan pelatihan harus selalu dilakukan karena merupakan kegiatan strategis dalam peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Program pendidikan dan pelatihan disesuaikan dan berkaitan langsung dengan tugas-tugas pegawai, sehingga hasil pekerjaan yang ditekuni saat ini dapat diaplikasikan di tempat kerja.
5. Pembagian jadwal dan personil yang akan mengikuti program pekerjaan yang ditekuni saat ini secara baik dan proporsional, agar setiap pegawai memiliki kemampuan kerja yang seragam sehingga pegawai dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Variabel *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas di Kabupaten Seluma, dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar $44,448 > t\text{-tabel } 1,960$. Dengan demikian, hipotesis yang dirumuskan **diterima**
- 2) Variabel *self esteem* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas di Kabupaten Seluma, dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar $9,209 > t\text{-tabel } 1,960$. Dengan demikian, hipotesis yang dirumuskan **diterima**.

- 3) Variabel kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai puskesmas di Kabupaten Seluma, dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar $0,194 < t\text{-tabel } 1,960$. Dengan demikian, hipotesis yang dirumuskan **ditolak**.
- 4) Variabel *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas di Kabupaten Seluma, dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar $2,175 > t\text{-tabel } 1,960$. Dengan demikian, hipotesis yang dirumuskan **diterima**.
- 5) Variabel *locus of control* memoderasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai puskesmas di Kabupaten Seluma. Hal ini dibuktikan telah terjadi penurunan pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai dari 0,814805 menjadi 0,591394. Dengan demikian, hipotesis yang dirumuskan **diterima**.
- 6) Variabel *locus of control* memiliki peran moderasi pada pengaruh *self esteem* terhadap kinerja pegawai puskesmas di Kabupaten Seluma. Hal ini dibuktikan telah terjadi peningkatan pengaruh *self esteem* terhadap kinerja pegawai dari 0,187862 menjadi 0,411091. Dengan demikian, hipotesis yang dirumuskan **diterima**.
- 7) Variabel *locus of control* tidak memoderasi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas di Kabupaten Seluma. Hal ini terjadi karena kriteria moderasi pada pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja secara langsung tidak memenuhi kriteria (tertolak, karena hasil pengujian moderasi, pengaruhnya **tidak signifikan**) Dengan demikian, hipotesis yang dirumuskan **ditolak**.

Saran

Dari hasil penelitian dan kesimpulan, beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh Dinas Kesehatan dan Puskesmas di Kabupaten Seluma berkenaan dengan kinerja pegawainya, yakni :

1. Dalam rangka terwujudnya *self-efficacy* pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya perlu peningkatan kepercayaan diri pegawai. Selain itu, fakta di lapangan menunjukkan bahwa masih ada pegawai Puskesmas di Kabupaten Seluma yang tidak dapat menyelesaikan tugas secara mandiri, belum memiliki inovasi kerja dalam bekerja karena perbedaan kemampuan dan kreativitas individu pegawai.
2. Meningkatkan *self-esteem* pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi dengan pemberian hak-hak pegawai dalam hal pemenuhan kebutuhan keamanan dan keselamatan kepada pegawai karena dimensi ini masih memperoleh nilai terendah, hal ini banyak kejadian kehilangan perlengkapan kendaraan yang dialami pegawai seperti helm dan sebagainya.
3. Bagi penelitian selanjutnya, dapat menambahkan factor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai sehingga hasil penelitian lebih luas dan bervariasi dalam menambah khasanah ilmu pengetahuan khususnya bidang manajemen sumber daya manusia. Khusus pada penelitian ini, karena validitas *self-esteem* menimbulkan tanda tanya, sebaiknya studi mendatang melakukan pre-test item pernyataan sebelum pengumpulan data ke target responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, N.R. (2007). *Sistem pengendalian manajemen*, Edisi 11. Jakarta: Salemba Empat,
- As'ad, M. (2006). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Liberty
- (2007). *Psikologi industry*. Yogyakarta: Liberty.
- Bandura, A., (2007). *Self-efficacy: The Exercise of Control*, W.H. Freeman and Company, New York.
- Bejosiswannto, (2009). *Manajemen personalia*. Yogyakarta : BPFE,
- Challenger, C., (2005). *The Relationship between Self-esteem and Demographic Characteristics of Black Women on Welfare*, College of Education The Florida State University.
- Clemes, H, & Bean, R., Clark, (2009). *How to Raise Childrens Self-esteem*, Terjemahan Anto Adiwiyotom, Jakarta : Mitra Utama.
- Cooper D.R. & Emory, C.W., (2006). *Metode penelitian bisnis*, Alih Bahasa Widnyono Soetjipto dan Uka Wirya, Jakarta: Erlangga
- Creswell, J.W., (2010). *Research design: Pendekatan kualitatif, kuantitatif dan Mixed*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Dariuzky, R. (2008). *Membangun harga diri*, Bandung,(Cetakan I), Pioner Jaya.
- Depnaker, (2005). *Kinerja pegawai*, Jakarta : Unit Produktivitas Nasional
- Depnaker, (2005). *Produktivitas kerja*, Jakarta : Andi Offset
- Dessler, G. (2007). *Manajemen personalia*, Edisi Bahasa Indonesia, Terjemahan Agus Dharma, Jakarta : Erlangga
- Dharma, Agus, (2005). *Manajemen personalia*, Jakarta : Erlangga
- Engko, C., (2006). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual dengan Self-esteem dan Self-efficacy sebagai variabel Intervening*. Simposium nasional akuntansi 9, Padang : 23 Agustus, 2006,
- Gardner, D.G., L.V. Dyne, & J.L. Pierce, (2004). The effect of pay level on organization-based self-esteem & performance: A field study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 307-322.

- Ghozali, I., (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hair, J.F. Anderson., (2003). *Multivariate data analysis*, Prentice Hall Inc, New Jersey
- Handoko, T. Hani, (2008). *Manajemen ersonalia dan Sumber daya manusia*, Yogyakarta : BPFE.
- Hariman, T. & Hilgert, T.L., (1992). *Concept and Practices of Management*, Third Edition, Southy Western Publishing co, Cincinnati, Ohio
- Hary, A. (2007). Mekanisme Endorphin dalam Tubuh, <http://klikharry.files.wordpress.com>
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2006). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*, Yogyakarta : BPFE
- Irwanto, Tito. (2013). Peran disiplin pegawai sebagai variabel pemediasi dalam hubungan antara *Locus of control* dengan kinerja (Studi pada pegawai kecamatan kampung melayu kota bengkulu), *Tesis program magister manajemen UNIB*, tidak dipublikasikan
- Ivancevich, J.M. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jakarta :Erlangga
- Judge, T.A. & Bono, J.E. (2001). Five Model of Personality and Transformation Leadership, *Journal of Applied Psychology*, 85,751-765
- Judge, T.A., & Erez, A.B., (2011). Are Measures of Self-esteem, Neuroticis. *Locus of control* and Generalized Self-efficacy Indicators of Common Core Construct? *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 298-332
- Kamdron, T. (2015). Work motivation: Relationship with job satisfaction, locus of control and motivation orientation. *International Journal of Liberal Arts and Social Science*, 3(6), 125-148.
- Keban, Y.T. (2006). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*, Jakarta : LP3ES.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2003). *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta : Salemba empat,
- Kuswandono, RB. Yoga, (2007). Pengaruh Sugesti dan Warna, *Jurnal Fakultas Psikologi*, Semarang : Universitas Katolik Soegijapranata.
- Laksana, A.S., (2012). Dari Sugesti ke Otosugesti, Pendekatan Eriksonian terhadap Trance Terapetik, *Indonesian Hypnosis Summit*, Jakarta: 28 April 2012.
- Martoyo, Susilo, (2008). *Manajemen sumber daya manusia*, Yogyakarta : BPFE.

- Moorhead, G. & W. Griffin, (2013). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Engage Learning.
- Nathaniel, B., (2005). *The Power of Self-esteem*, Health Communication Inc, Florida Deemfield Beach.
- Nauliy, Bertalia. (2012). Pengaruh *Locus of control* dan Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai bappeda kabupaten musi rawas, *Tesis Program Pascasarjana Ilmu Administrasi*, FISIPOL, tidak dipublikasi
- Ndraha, Talizuduhu, (2006). *Budaya Organisasi*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Pajares, F., (2002). *Current Directions in Self-efficacy Research*, *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 333-342
- Pegawainto, Bejo, (2009). *Manajemen tenaga kerja*, Jakarta: Sinar Batu.
- Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2012 *tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Provinsi Bengkulu*
- Philip, J.M & Gully, SM. (2007). A Meta-analysis of Team-efficacy, Potency, and Performance: Interdependence and Level of Analysis as Moderator on Observed Relationship. *Journal of Applied Psychology*, 87 , 219-332
- Philip, J.M & Gully, SM. (2007). Goal Orientation, Ability, Need for Achievement and *Locus of control* in The Self-efficacy and Goal Setting Process, *Journal of Applied Psychology*, .82 , 792-805
- Pratiwi, S.G. (2012). Pengaruh Locus of Control, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan pertimbangan Etis Terhadap Perilaku Auditor dalam Situasi Konflik Audit karena Tekanan Atasan dan Auditee pada BPK-RI Perwakilan Yogyakarta dan Surabaya. Tesis Magister Akuntansi FEB UGM.Yogyakarta
- Robbins, S.P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: Prenhalindo.
- Robbins, S.P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: Prehalindo.
- Robbins, S.P. (2015). *Perilaku keorganisasian*, Jakarta: Prehalindo.
- Rotter, J.B. (1966). “Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement”, *Psychological Monographs*, 80 , 1-28.
- Rotter, J.B. (1990). Internal Versus External Control of Reinforcement: A Case History of a Variable. *American Psychologist*. 45, No. 4.pp 489-493.
- Saleh, A.M. (2012). Meningkatkan Efektivitas Pembelajaran Aktif, Kreatif, Efektif dan Menyenangkan. *Lentera* Vol. 12 No. 1
- Samsudin. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia.

- Sapariah, Rina A. (2010). Pengaruh self-esteem, self-efficacy dan Locus of control terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Balance Scorecard Pada Perum Pegawaian Boyolali, *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Perbankan*, 2, 23 April 2010.
- Schuller, Randall, S. & Jackson, S. (2006). *Human resources management*, New York: John Willey & Son.
- Sekaran, U., (2006). *Metodologi penelitian untuk bisnis*, (Edisi 4). Jakarta: Salemba Empat.
- Simanjuntak, P.P. (2005). *Manajemen Personalia*, Yogyakarta : BPFE
- Stuart, G.W., & Sundeen, S.J. (2001). *Buku Saku Keperawatan Jiwa*, Jakarta: EGC.
- Sugiyono, (2010). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sundari, (2014). Self-efficacy dan *locus of control* terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Balance Scorecard Pada Perum Pegawaian Boyolali, *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Perbankan*, 2, 23 April 2010.
- Tektonika, B., (2012). Hubungan Antara Locus of Control Dengan Prokrastinasi Akademik Pegawai SMA Muhammdiyah 2 Yogyakarta. Skripsi (Dipublikasikan). Yogyakarta: Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora
- Wahyudi, Bambang, (2001). *Manajemen sumber daya manusia*, Bandung: Sulita.
- Wasty, S., (2006). *Psikologi pendidikan: Landasan kerja pemimpin pendidikan*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Wibowo, (2009). *Manajemen kinerja*, Jakarta: Rajawali Pres.
- Yovita, Fanny, (2008). Pengaruh *self-esteem* dan kepuasan kerja terhadap kinerja individual pada pegawai pt raja besi, *Jurnal Fakultas Ekonomi*. Semarang: Universitas Katolik