

# Pengaruh *Self Esteem* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Dasar Gugus V Abiansemal Kabupaten Badung

Nyoman Widhiartha Adi Putra <sup>(1)</sup>

Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari <sup>(2)</sup>

<sup>(1)(2)</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia

Email : mangwidhi13@gmail.com

Diterima: 17 April 2021

Direvisi: 18 April 2021

Disetujui: 19 April 2021

## ABSTRACT

*Employee performance is very important for a company to increase its competitiveness with other similar companies. The purpose of this study was to determine the effect of self-esteem and self-efficacy on employee performance at the Elementary School of Cluster V Abiansemal Badung Regency partially and simultaneously. The number of samples was determined as many as 36 respondents with a saturated sample method. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. Based on the results of the analysis, it was found that self-esteem and self-efficacy had a positive and significant effect on employee performance at the Abiansemal Cluster V Elementary School, Badung Regency partially and simultaneously. The suggestion in this study is to maintain and improve employee performance by considering the factors of self-esteem and self-efficacy.*

**Keywords:** *Self Esteem, Self Efficacy, Performance*

## ABSTRAK

Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan daya saingnya dengan perusahaan lain yang sejenis. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Dasar Gugus V Abiansemal Kabupaten Badung secara parsial dan simultan. Jumlah sampel ditetapkan sebanyak 36 orang responden dengan metode sample jenuh. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa *self esteem* dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Dasar Gugus V Abiansemal Kabupaten Badung secara parsial dan simultan. Saran dalam penelitian ini adalah agar menjaga tetap menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai dengan mempertimbangkan faktor *self esteem* dan *self efficacy*.

**Kata Kunci:** *Self Esteem, Self Efficacy, Kinerja*

## Pendahuluan

Sumber daya manusia berperan penting dalam menjalankan seluruh aktifitas yang ada di dalam perusahaan atau instansi. Instansi yang tidak melakukan evaluasi terhadap kegiatan yang berlangsung di dalamnya akan menurunkan produktivitasnya dalam memberikan layanan terkait produk yang ditawarkannya (Sebayang dan Sembiring, 2017). Produktivitas perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja yang dimiliki oleh pegawai di dalamnya. Menurut Kilapong (2013) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang setelah melakukan tugas dan tanggung jawabnya secara keseluruhan dalam periode waktu tertentu. Sangat penting bagi setiap instansi untuk

---

membangun kinerja yang optimal agar tanggung jawab yang dibebankan dapat diselesaikan dengan baik (Dotulong dan Salangka, 2015).

Kinerja yang baik selalu berawal dari diri pegawai itu sendiri. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari dirinya, dimana yang salah satunya adalah *self esteem*. Menurut Maulina (2017), *self esteem* adalah penilaian individu terhadap dirinya sendiri, dimana hal ini ditunjukkan dengan sikap positif dan negatif dalam melakukan sesuatu. Pegawai yang tidak dapat menilai dirinya dengan positif akan berdampak pada pekerjaannya sehingga dapat menurunkan kinerjanya (Sasongko, 2019). Selain itu, *self efficacy* juga menjadi faktor dari dalam diri karyawan yang membuat karyawan menunjukkan hasil yang baik atau buruk saat melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Deany *et al.*, (2016) *self efficacy* merupakan keyakinan yang dimiliki individu atas dirinya sendiri dalam menghadapi berbagai masalah dalam situasi yang berbeda sehingga dapat mencapai tujuannya. Pegawai yang tidak yakin akan kemampuannya dalam menyelesaikan masalah akan mengalami stres yang akan memperburuk kinerjanya dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Yoman *et al.*, 2018).

Sekolah Dasar Gugus V Abiansemal terdiri dari 6 Sekolah Dasar (SD) yang berada di wilayah Kecamatan Abiansemal yaitu SD Negeri 1 Abiansemal sampai dengan SD Negeri 6 Abiansemal. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, ditemukan bahwa pegawai sering merasa tidak aman sebagai pegawai karena status mereka masih pegawai kontrak, sehingga sering tidak dipercaya untuk menangani pekerjaan. Pegawai tidak percaya diri menghadapi pekerjaan karena merasa tidak berkompeten di posisi yang sedang diemban sekarang ini, sehingga tidak jarang pegawai memerlukan banyak waktu untuk adaptasi. Pegawai juga kurang pemahaman tentang kemampuan orang lain dan kurangnya pemahaman pegawai akan kemampuannya sendiri. Permasalahan lainnya adalah diantara rekan-rekan kerja pegawai, tidak semua memiliki pengalaman individu sehingga jika terdapat kendala dalam bekerja sering mengalami kesulitan dalam pemecahannya. Hal ini mengakibatkan belum tercapai target Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan tingginya tingkat absensi pegawai yang melebihi batas minimum untuk instansi.

Permasalahan kinerja merupakan masalah yang terjadi disetiap perusahaan baik swasta maupun negeri. Hal ini membuat evaluasi terhadap kinerja sangat penting untuk dilakukan agar dapat segala kendala yang dihadapi bisa diatasi dengan baik (Amalia dan Budiono, 2021). Penurunan kinerja akan berdampak buruk pada produktivitas yang ditunjukkan oleh instansi sehingga hal ini harus semakin diperhatikan oleh pihak manajemen instansi (Gayatri dan Onsardi,

---

2020). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Dasar Gugus V Abiansemal Kabupaten Badung

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Setiawan (2018) menemukan bahwa *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sari *et al.*, (2016) juga menemukan hasil yang sama dalam penelitiannya bahwa *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut dikemukakan hipotesis seperti berikut ini:

H<sub>1</sub> : Diduga *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Dasar Gugus V Abiansemal Kabupaten Badung.

Penelitian yang dilakukan oleh Agung dan Ratnawili (2020) menemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kimberly *et al.*, (2019) juga menemukan hasil yang sama dalam penelitiannya bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut dikemukakan hipotesis seperti berikut ini:

H<sub>2</sub> : Diduga *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Dasar Gugus V Abiansemal Kabupaten Badung.

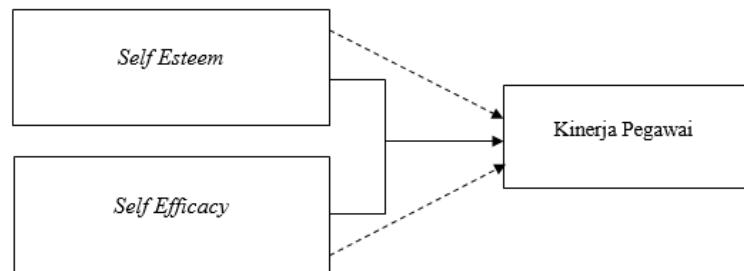
Penelitian yang dilakukan oleh Indriyani *et al.*, (2020) menemukan bahwa *self esteem* dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasan dan Khaerana (2020) juga menemukan hasil yang sama dalam penelitiannya bahwa *self esteem* dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut dikemukakan hipotesis seperti berikut ini:

H<sub>3</sub> : Diduga *self esteem* dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Dasar Gugus V Abiansemal Kabupaten Badung.

### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif yang dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas (*self esteem* dan *self efficacy*) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Penelitian ini dilakukan di Sekolah Dasar Gugus V Abiansemal Kabupaten Badung karena belum tercapai target Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan tingkat absensi pegawai yang tinggi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Sekolah Dasar Gugus V Abiansemal Kabupaten Badung dengan jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 36 orang responden. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi dilibatkan dalam penelitian. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan wawancara. Pengukuran persepsi responden terhadap variabel penelitian dilakukan dengan

menggunakan skala likert yang terdiri atas lima pilihan jawaban. Pengujian terhadap hipotesis



yang diajukan dilakukan dengan analisis regresi linier berganda.

**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Sumber: Diolah peneliti (2021)

### Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel karena memiliki nilai koefisien korelasi ( $r > 0,30$ ) dan *chronbach's alpha*  $> 0,60$ .

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas**

No.	Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan	<i>Chronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	<i>Self Esteem</i> (X1)	No. 1 - 10	$> 0,30$	Valid	$> 0,60$	Reliabel
2	<i>Self Efficacy</i> (X2)	No. 1 - 8				
3	Kinerja Pegawai (Y)	No. 1 - 14				

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 2 menunjukkan bahwa, menurut jenis kelamin, pegawai didominasi perempuan sebanyak 19 orang (52,78%) sedangkan responden laki-laki sebanyak 17 orang (47,22%). Dilihat dari usia, pegawai berada pada usia produktif dimana responden tertinggi memiliki rentang usia 41 - 50 Tahun sebanyak 11 orang (33,33%) sedangkan responden terendah berada pada rentang usia  $\geq 50$  Tahun sebanyak 6 orang (16,67%). Dilihat dari pendidikan terakhir, dapat dinyatakan bahwa responden tertinggi merupakan lulusan S1 sebanyak 20 orang (55,56%) sedangkan terendah adalah lulusan Diploma sebanyak 5 orang (13,88%). Dilihat dari masa kerja, dapat dinyatakan bahwa responden tertinggi memiliki masa kerja 16 – 20 Tahun sebanyak 15 orang (41,66%) sedangkan terendah memiliki masa kerja 1 - 10 Tahun dan  $> 20$  masing-masing sebanyak 6 orang (16,67%).

**Tabel 2 Karakteristik Responden**

No.	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki – laki	17	47,22
		Perempuan	19	52,78
		<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100</b>
2	Usia	21 – 30	9	22,22
		31 – 40	10	27,78
		41-50	11	33,33
		> 50	6	16,67
		<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100</b>
3	Pendidikan	SLTA-sederajat	11	30,56
		Diploma	5	13,88
		S1	20	55,56
		<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100</b>
4	Masa Kerja	1-10 tahun	6	16,67
		11-15 tahun	9	25
		16-20 tahun	15	41,66
		> 20 tahun	6	16,67
		<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 3 menunjukkan persepsi responden mengenai *self esteem* di Sekolah Dasar Gugus V Abiansemal Kabupaten Badung dengan nilai rata-rata sebesar 4,28 berada kategori sangat baik yang menunjukkan bahwa pegawai telah memiliki *self esteem* yang sangat baik.

**Tabel 3 Statistik Deskriptif Variabel *Self Esteem***

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Keterangan
		5	4	3	2	1			
1	Lingkungan sekolah dapat diandalkan	14	14	8	0	0	150	4,17	Baik
2	Lingkungan sekolah dapat dipercaya	6	18	9	3	0	135	3,75	Baik
3	Kesempatan untuk mengeksplorasi diri	16	14	6	0	0	154	4,28	Sangat Baik
4	Kesempatan untuk beradaptasi lingkungan	15	18	2	1	0	155	4,31	Sangat Baik
5	Diterima oleh rekan kerja	21	12	2	1	0	161	4,47	Sangat baik
6	Diperlukan dalam kelompok kerja	12	15	8	1	0	146	4,06	Sangat baik
7	Memiliki kepercayaan diri untuk bekerja	16	16	4	0	0	156	4,33	Sangat baik
8	Memiliki kompetensi diri untuk bekerja	22	11	2	1	0	162	4,5	Sangat baik
9	Merasa pintar memegang posisi kerja	19	13	3	1	0	158	4,39	Sangat baik
10	Merasa diri baik untuk memegang posisi kerja	22	10	4	0	0	162	4,5	Sangat baik
<b>Rata - Rata Total</b>							<b>4,28</b>	<b>Sangat Baik</b>	

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 4 menunjukkan persepsi responden mengenai *self efficacy* di Sekolah Dasar Gugus V Abiansemal Kabupaten Badung dengan nilai rata-rata sebesar 4,39 berada kategori sangat baik yang menunjukkan bahwa pegawai telah memiliki *self efficacy* yang sangat baik.

**Tabel 4 Statistik Deskriptif Variabel *Self Efficacy***

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Keterangan
		5	4	3	2	1			
1	Pengalaman tugas-tugas berat	2	16	17	1	0	127	3,53	Baik
2	Merasa didukung oleh pimpinan di sekolah	4	20	12	0	0	136	3,78	Baik
3	Terinspirasi kesuksesan pegawai lain	9	21	6	0	0	147	4,08	Baik
4	Terinspirasi kesuksesan organisasi	14	20	2	0	0	156	4,33	Sangat Baik
5	Merasakan komunikasi atasan dengan bawahan	22	14	0	0	0	166	4,61	Sangat Baik
6	Merasakan peran pimpinan di sekolah	31	5	0	0	0	175	4,86	Sangat
7	Memiliki keyakinan untuk mencapai sukses	35	1	0	0	0	179	4,97	Sangat
8	Memiliki keinginan kuat untuk sukses	35	1	0	0	0	179	4,97	Sangat
<b>Rata - Rata Total</b>							<b>4,39</b>	<b>Sangat Baik</b>	

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 5 menunjukkan persepsi responden mengenai kinerja pegawai pada Sekolah Dasar Gugus V Abiansemal Kabupaten Badung dengan nilai rata-rata sebesar 3,97 berada kategori baik yang menunjukkan bahwa pegawai telah memiliki kinerja yang baik.

**Tabel 5 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai**

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Keterangan
		5	4	3	2	1			
1	Ketidakhadiran pegawai sangat kecil	0	11	15	10	0	109	3,03	Cukup baik
2	Ketidakhadiran pegawai sesuai harapan	4	15	15	2	0	129	3,58	Baik
3	Memiliki kejujuran dalam bekerja	5	11	19	1	0	128	3,56	Baik
4	Memegang prinsip kejujuran dalam bekerja	9	19	8	0	0	145	4,03	Baik
5	Pegawai sangat bertanggung jawab	5	18	12	1	0	135	3,75	Baik
6	Mengutamakan tanggung jawab	8	11	17	0	0	135	3,75	Baik
7	Jumlah hasil kerja sesuai harapan	3	24	7	2	0	136	3,78	Baik
8	Kualitas hasil kerja sesuai harapan	10	23	3	0	0	151	4,19	Baik
9	Memiliki kesetiaan kepada sekolah	10	19	5	2	0	145	4,03	Baik
10	Memiliki kesetiaan kepada atasan	8	15	13	0	0	139	3,86	Baik
11	Memiliki ketaatan terhadap peraturan sekolah	10	18	8	0	0	146	4,06	Baik
12	Memiliki ketaatan terhadap instruksi pimpinan	17	16	3	0	0	158	4,39	Sangat Baik
13	Bekerjasama dengan baik dalam bekerja	23	12	1	0	0	166	4,61	Sangat Baik
14	Saling membantu mengahapi masalah	34	2	0	0	0	178	4,94	Sangat Baik
<b>Rata - Rata Total</b>							<b>3,97</b>	<b>Baik</b>	

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 6 menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji asumsi klasi dinyatakan bahwa data terstandarisasi normal yang dibuktikan dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $0,200 > 0,05$ , tidak terjadi gejala multikolinieritas yang dibuktikan dengan nilai *Tolerance* masing-masing variabel bernilai sama yaitu  $0,779 > 0,10$  dan nilai *VIF* masing-masing variabel bernilai sama yaitu  $1,284 < 10$ , serta tidak terjadi gejala heteroskedastisitas yang dibuktikan dengan nilai *Sig.* Masing-masing variabel berturut-turut sebesar  $0,378$  dan  $0,552 > 0,05$ .

**Tabel 6 Hasil Uji Asumsi Klasik**

Variabel	Normalitas	Multikolinieritas		Heteroskedastisitas
	Asymp. Sig. (2-tailed)	Tolerance	VIF	Sig.
<i>Self esteem</i> (X1)	0,200	0,779	1,284	0,378
<i>Self efficacy</i> (X2)				0,552

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 8 menunjukkan besarnya pengaruh variabel *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai dengan melihat nilai *R square* adalah sebesar 0,518 atau 51,8% dan sisanya sebesar 0,482 atau 48,2% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dan model ini.

**Tabel 8 Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 <sup>a</sup>	0.518	0.489	3.61486

Sumber: Data diolah (2021)

Hasil analisis regresi linear berganda yang ditunjukkan pada Tabel 8 memberikan persamaan regresi yaitu  $Y = 3,917 + 0,589X_1 + 0,753X_2$ . Berdasarkan persamaan tersebut maka dapat diinterprestasikan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil perhitungan, untuk variabel *self esteem* diperoleh koefisien regresi sebesar 0,589 (positif), nilai t-hitung sebesar 3,345 lebih besar dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 1,697 dengan signifikansi 0,002 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05 berada pada daerah penolakan  $H_0$ , yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa secara parsial *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Dasar Gugus V Abiansemal Kabupaten Badung. Ini berarti bahwa semakin baik *self esteem* yang diterapkan perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Deany *et al.*, (2016) serta Dotulong dan Salangka (2015) yang menyatakan bahwa *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil perhitungan, untuk variable *self efficacy* diperoleh koefisien regresi sebesar 0,753 (positif), nilai t-hitung 2,777 lebih besar dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 1,697 dengan signifikansi 0,009 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05 berada pada daerah penolakan  $H_0$ , yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Artinya bahwa secara parsial *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Dasar Gugus V Abiansemal Kabupaten Badung. Ini berarti semakin baik *self efficacy* pegawai akan mampu meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indriyani *et al.*, (2020) serta Gayatri dan Onsardi (2020) yang menemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

**Tabel 9 Hasil Uji-T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	3.917	8.963			0.437	0.665
1 <i>Self Esteem</i>	0.589	0.176	0.458		3.345	0.002
<i>Self Efficacy</i>	0.753	0.271	0.380		2.777	0.009

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil uji signifikansi simultan (Uji F) yang ditampilkan pada Tabel 10 menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  (17,742) >  $F_{tabel}$  (3,32) dengan nilai Sig. (0,000) <  $\alpha$  (0,05) sehingga  $H_3$  diterima yang berarti secara bersama-sama *self esteem* dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekolah Dasar Gugus V Abiansemal Kabupaten Badung. Ini berarti semakin baik *self esteem* dan *self efficacy* pada perusahaan akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sebayang dan Sembiring (2017) serta Kilapong (2013) yang menemukan bahwa *self esteem* dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

**Tabel 10 Hasil Uji-F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	463.671	2	231.836	17.742	.000 <sup>b</sup>
Residual	431.217	33	13.067		
Total	894.889	35			

Sumber: Data diolah (2021)

## Simpulan

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa (1) *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan (3) *self esteem* dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah pegawai sangat perlu meningkatkan rasa memiliki terhadap sekolah, perlu menimba ilmu dari rekan kerja dan pegawai diharapkan lebih menghargai peraturan yang berlaku agar bisa meminimalkan absensi.

## Daftar Pustaka

- Agung, & Ratnawili. (2020). Pengaruh *Locus Of Control*, *Self Efficacy* Dan *Self Esteem* Terhadap Kinerja Perawat. *OsF Preprint*, 1(1), 1–63. <https://osf.io/preprints/38kt4/>
- Amalia, F., & Budiono. (2021). Pengaruh *Self-Esteem* Dan *Psychological Well Being* Terhadap *Job Performance* Melalui *Work Engagement* Pada Karyawan Bank Di Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 1–16.
- Deany, A. S., Sukartha, I. M., & Wirama, D. G. (2016). Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy*, *Locus Of Control*, Dan *Emotional Stability* Pada Kinerja Pengelola Anggaran Belanja Universitas Udayana. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(11), 3713–3740.
- Dotulong, L., & Salangka, R. (2015). Pengaruh *Self Efficacy*, *Self Esteem* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal Emba*, 3(3), 562–572.
- Gayatri, G. D., & Onsardi. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (PT Mayora Kota Bengkulu). *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1–9.
- Hasan, D. U., & Khaerana. (2020). Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Self Esteem* Terhadap Kinerja



- 
- Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 6(2), 145–155.
- Hidayat, H., & Setiawan, I. A. (2018). Pengaruh *Self Esteem* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Tomo Food Industri, Sumedang) Herman. *Sains Manajemen Dan Akuntansi*, VIII(2), 65–85.
- Indriyani, J., Kusniawati, A., & Kader, M. A. (2020). Pengaruh *Self Esteem* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pegawai Rsud Ciamis). *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 2(4), 53–62.
- Kilapong, S. N. (2013). Kepemimpinan Transformasional, *Self Efficacy*, *Self Esteem* Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tropica Cocoprime Manado. *Jurnal Emba*, 1(4), 141–150.
- Kimberly, J. F., Prakoso, D. B., & Efrata, T. C. (2019). Peran Individual *Innovation Capability*, Motivasi Intrinsik, Dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Individu Dalam Organisasi Mahasiswa. *Media Mahardhika*, 17(2), 231–243.
- Maulina, I. (2017). Pengaruh Komunikasi, *Self Esteem*, Dan *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Tgk. Fakinah Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 8(2), 97–118.
- Sari, L. A., Suhendro, & Wijayanti, A. (2016). Pengaruh *Self Esteem* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Di Otoritas Jasa Keuangan Solo. In *Seminar Nasional Dan Call Paper Fakultas Ekonomi Uniba Surakarta*.
- Sasongko, M. A. (2019). *Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Akuntansi Dan Keuangan Di PT. PLN Kota Surakarta)*. Skripsi.
- Sebayang, S., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh *Self Esteem* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT. Finnet Indonesia. *E-Proceeding Of Management*, 4(1), 335–345.
- Yoman, P. D., Sarwoko, E., & Wilujeng, S. (2018). Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Taman Rekreasi Sengkaling. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (Jrmm)*, 2(2), 1–7.