

**PENGARUH *SELF EFFICACY*, *SELF ESTEEM* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KABUPATEN BREBES**

**SKRIPSI**

Oleh:

**Nadila Purnama**

**NPM : 4120600154**

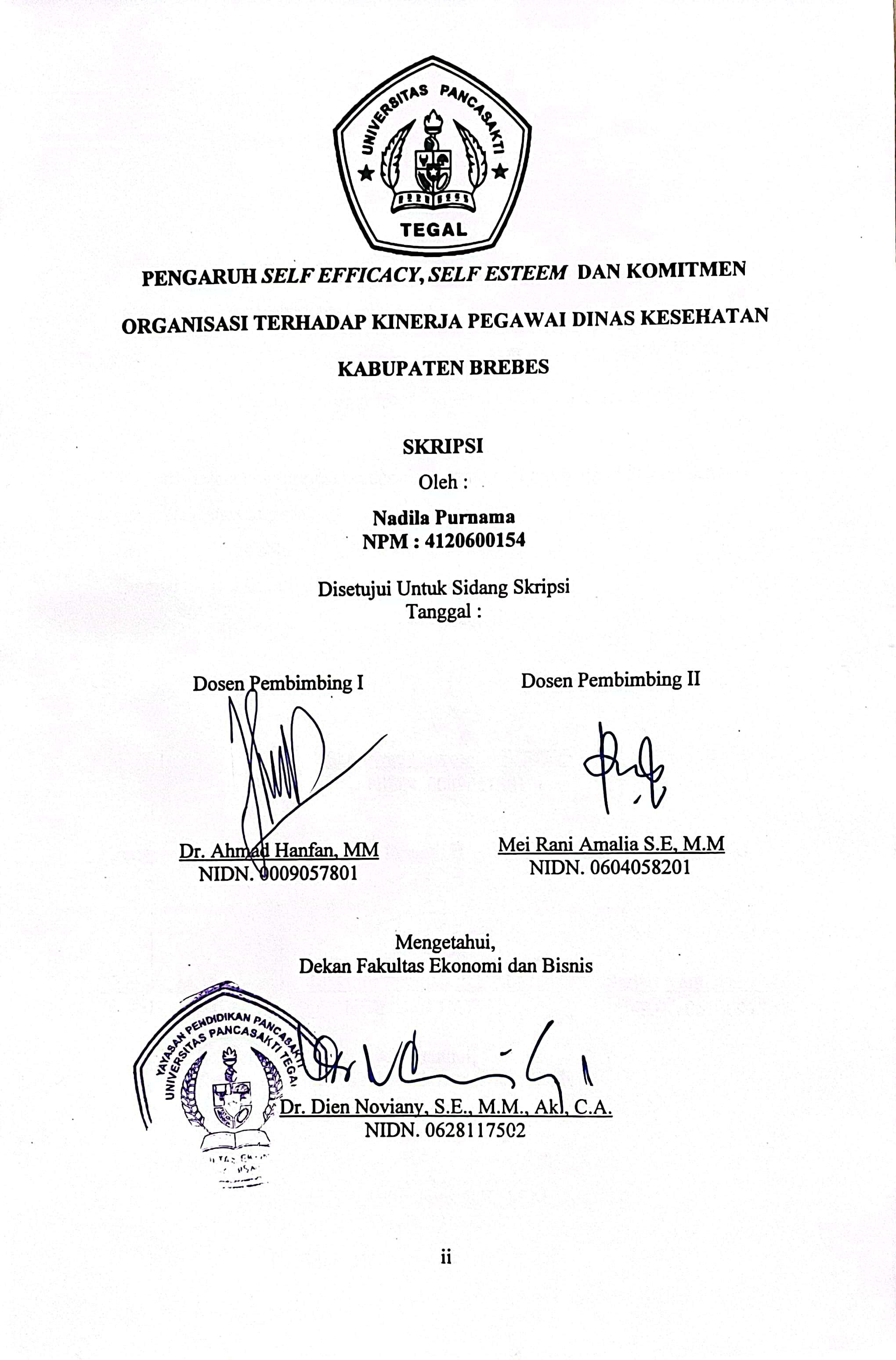
Diajukan Kepada:

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2024**



# 

# MOTTO:

# “ Teruslah Berusaha dan Jangan Membandingkan Diri dengan Orang Lain ,Setiap Orang Punya Zona Waktunya Sendiri” (Nadila Purnama).

# PERSEMBAHAN:

# Dengan menyebut nama Allah SWT yang maha pengasih dan penyayang atas kemudahan serta karunianya akhirnya Skripsi yang sederhana ini dapat diselesaikan, Skripsi ini saya persembahkan kepada:

# 1. Kedua orang tua saya tercinta ibu Kartini dan Bapak Tasdik serta kaka Diky kardika pertama yang selalu memberikan doa, Motivasi serta dukungan tanpa pernah lelah.

# 2. Teman dan sahabat saya yang telah membantu dan memberikan semangat dalam menyelesikan skripsi ini isnen,mia,esti isdamyanti, indah, faiz, rafli.

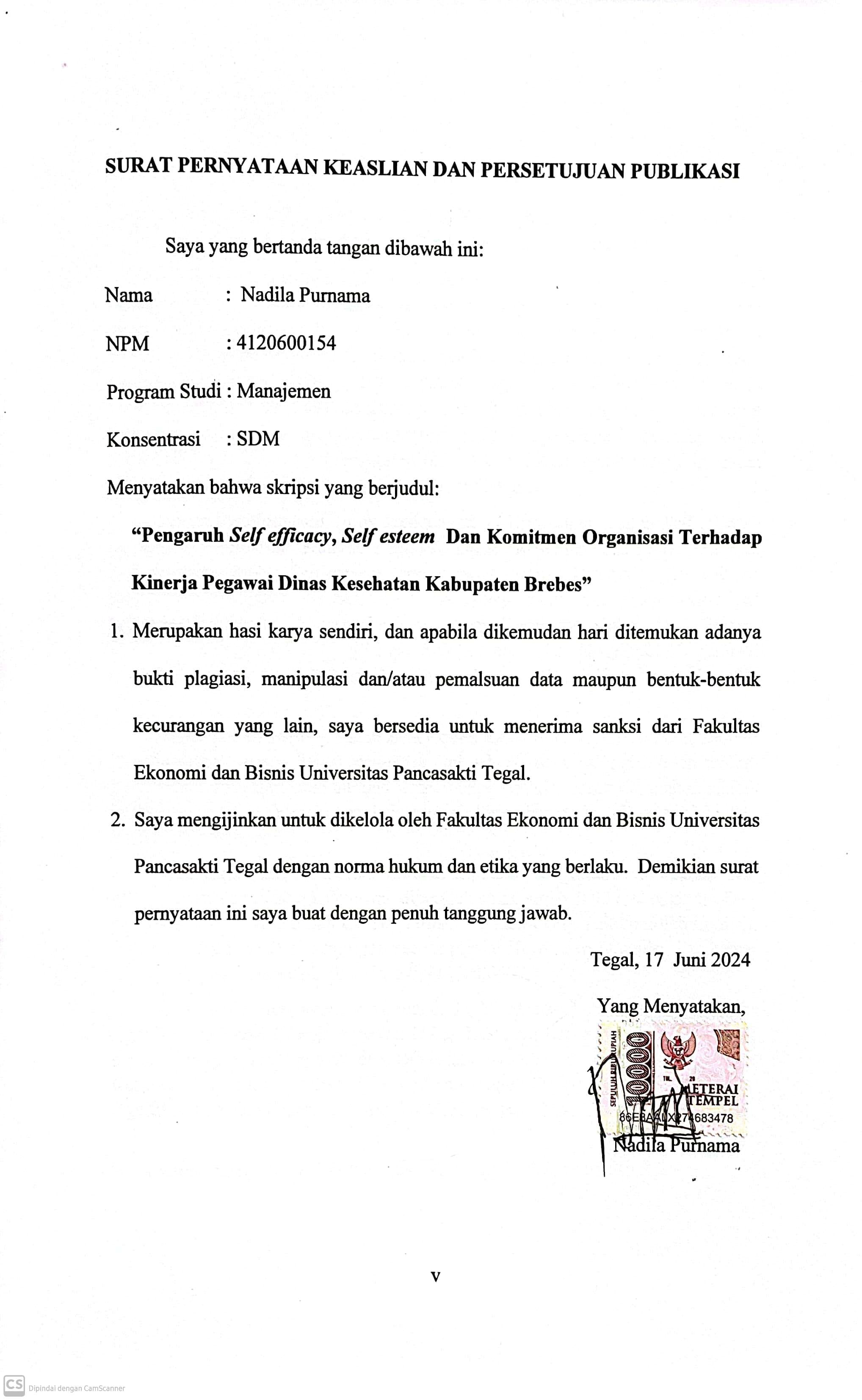
# 3. Penyemangat yang selalu mensuprot Hadid miftahulzaen yang telah memberikan masukan saran, motivasi dan bimbingan dalam mengerjakan skripsi ini.

# 4. Untuk Universitas Pancasakti Tegal, Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Pancasakti Tegal, Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan temen-teman angkatan 2024.

# 5. Seluruh Keluarga besar dan pihak-pihak yant tidak bisa disebutkan satu persatuyang telah memberikan dukungan dalam menyusun skripsi ini.

# 6. Keluarga Besar Himpunan Mahasiswa Kantin (HMK)

# 7. Almamaterku Tercinta



**ABSTRAK**

**Nadila Purnama 2024,** Pengaruh *Self efficacy*, *Self esteem* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur pelaksana dalam kegiatan organisasi yang bertugas dan bertanggung jawab menjalankan kegiatan operasioanal organisasi, dalam melaksanakan tugas seorang pekerja diperlukan suatu ketekunan dalam bekerja, cekatan, memiliki keahlian dan kemampuan dalam melaksanakan tugas. Dalam sebuah organisasi agar dapat berkembang dan maju sangat bergantung dari perilaku kerja personil itu sendiri. Apabila perilaku kerja baik maka hasilnya juga akan baik, namun sebaliknya apabila perilaku kerja pesonil tidak baik maka hasil diperoleh juga tidak baik sehingga tujuan yang diinginkan oleh organisasi tidak dapat tercapai dengan maksimal.

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui 1) Untuk mengetahui *Self efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehtan Kabupaten Brebes. 2) Untuk mengetahui *Self esteem* berpengaruh tehadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes. 3) Untuk mengetahui Komitmen Organisasi berpengaruh tethadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes. 4) Untuk mengetahui *Self efficacy*, *Self esteem* dan Komitmen Organisasi berpengaruh Secara simultan terhdap Kinerja Pegawai Dinas Kesehtan Kabupaten Brebes.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 64 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah metode susksesive interval, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini adalah 1) Dari pengujian secara parsial *Self efficacy* terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai sig = 0,000 < 0,05. 2) Dari pengujian secara parsial *Self esteem* terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai sig = 0,002 < 0,05. 3) Dari pengujian secara parsial Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai sig = 0,003 < 0,05.

Kesimpulan dari penelitia ini adalah 1) *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehtan Kabupaten Brebes. 2) *Self esteem*  berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehtan Kabupaten Brebes. 3) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehtan Kabupaten Brebes.

**Kata Kunci :** *Self efficacy***,** *Self esteem* **,** Komitmen Organisasi dan Kinerja

**ABSTRACT**

**Nadila Purnama 2024***, The Influence of Self efficacy, Self esteem and Organizational Commitment on the Performance of Brebes District Health Service Employees.*

*Human resources (HR) are one of the implementing elements in organizational activities who are tasked with and responsible for carrying out the organization's operational activities. In carrying out the duties of a worker, one needs to be diligent in working, dexterous, have the skills and abilities to carry out the tasks. In order for an organization to develop and progress, it really depends on the work behavior of the personnel themselves. If the work behavior is good then the results will also be good, but conversely if the work behavior of the personnel is not good then the results obtained will also not be good so that the goals desired by the organization cannot be achieved optimally.*

*The purpose of this research is to find out 1) To find out how Self efficacy influences the performance of Brebes Regency Health Service Employees. 2) To find out how Self esteem influences the performance of Brebes District Health Service employees. 3) To find out how organizational commitment influences the performance of Brebes District Health Service employees. 4) To find out Self efficacy, Self esteem and Organizational Commitment simultaneously influence the performance of Brebes Regency Health Service Employees.*

*This study uses a quantitative approach. The type of data and data sources used in this research are primary data. The number of samples in this research was 64 employees. The analytical method used is the successive interval method, multiple linear regression analysis, classical assumption test, coefficient of determination.*

*Based on the results of this research, 1) From partial testing of Self efficacy on Employee Performance, a sig value = 0.000 < 0.05 was obtained. 2) From partial testing of Self esteem on Employee Performance, the sig value = 0.002 < 0.05. 3) From partial testing of Organizational Commitment to Employee Performance, the value obtained is sig = 0.003 < 0.05.*

*The conclusions from this research are 1) Self efficacy has a positive and significant effect on the performance of Brebes Regency Health Service Employees. 2) Self esteem has a positive and significant effect on the performance of Brebes Regency Health Service Employees. 3) Organizational Commitment has a positive and significant effect on the Performance of Brebes Regency Health Service Employees.*

***Keywords:*** *Self efficacy, Self esteem , Organizational Commitment and Performance*

**KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Self efficacy*, *Self esteem* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes”.**

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi penelitian untuk skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E., M.M., Ak., C.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ira Maya hapsari, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Dr. Ahmad Hanfan, S.E, M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing, mengarahkan, dan memberikan motivasi kepada peneliti.
4. Mei Rani Amalia S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing II yang selalu membimbing, mengarahkan, dan memberikan motivasi kepada peneliti.

Peneliti menyadari bahwa proposal ini tidak lepas dari kekurangan, maka dari itu peneliti mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, peneliti berharap Proposal peneliti untuk skripsi ini bermanfaat dan berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Tegal, 17 Juni 2024

Nadila Purnama

# DAFTAR ISI

[HALAMAN JUDUL……………………………………………………………..ii](#_Toc137834901)

[HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING…………………………………iii](#_Toc137834903)

[HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI……………………………..iv](#_Toc137834904)

[KATA PENGANTAR…………………………………………………………….v](#_Toc137834906)

[DAFTAR ISI vi](#_Toc137834907)

[DAFTAR TABEL viii](#_Toc137834908)

[DAFTAR GAMBAR](#_Toc137834909) ix

[DAFTAR LAMPIRAN x](#_Toc137834909)

[BAB I PENDAHULUAN 1](#_Toc137834910)

[A. Latar Belakang Masalah 1](#_Toc137834912)

[B. Rumusan Masalah 6](#_Toc137834913)

[C. Tujuan Penelitian 7](#_Toc137834914)

[D. Manfaat Penelitian 7](#_Toc137834915)

[BAB II TINJAUAN PUSTAKA 9](#_Toc137834916)

[A. Landasan teori 9](#_Toc137834917)

[B. Penelitian Terdahulu 23](#_Toc137834921)

[C. Kerangka Pemikiran KonsePTual 30](#_Toc137834922)

[D. Hipotesis 38](#_Toc137834923)

[BAB III](#_Toc131633933) [METODE PENELITIAN……………………………………………….](#_Toc131633934)39

[A. Jenis Penelitian...........................................................................................39](#_Toc131633935)

[B. Populasi dan Sampel..................................................................................39](#_Toc131633936)

[C. Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel...................................40](#_Toc131633937)

[D. Teknik Pengumpulan Data.........................................................................41](#_Toc131633938)

[E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian...................................43](#_Toc131633939)

[F. Teknik Analisis Data..................................................................................44](#_Toc131633940)

[**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**](#_Toc94916657) 59

A. Gambaran Umum........................................................................................59

[B. Hasil Penelitian.](#_Toc94916658) 62

[C. Pembahasan](#_Toc94916658) 75

[**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**](#_Toc94916657) 80

[A. Kesimpulan](#_Toc94916658) 80

[B. Saran...........................................................................................................](#_Toc94916658). 81

[**DAFTAR PUSTAKA**](#_Toc94916675) 82

[**LAMPIRAN**](#_Toc94916676) .......................................................................................................84

# BAB I

# PENDAHULUAN

## Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur pelaksana dalam kegiatan organisasi yang bertugas dan bertanggung jawab menjalankan kegiatan operasioanal organisasi, dalam melaksanakan tugas seorang pekerja diperlukan suatu ketekunan dalam bekerja, cekatan, memiliki keahlian dan kemampuan dalam melaksanakan tugas. Dalam sebuah organisasi agar dapat berkembang dan maju sangat bergantung dari perilaku kerja personil itu sendiri. Apabila perilaku kerja baik maka hasilnya juga akan baik, namun sebaliknya apabila perilaku kerja pesonil tidak baik maka hasil diperoleh juga tidak baik sehingga tujuan yang diinginkan oleh organisasi tidak dapat tercapai dengan maksimal (Mathis, R, 2022:62).

Suatu perusahaan tentu membutuhkan pegawai sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas. Mengingat pegawai merupakan aset penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait peningkatan kinerjanya. Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, yaitu individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Hasibuan, 2017:185). Ada beberapa faktor untuk tercapainya kinerja yang baik yaitu *Self efficacy, Self esteem*  dan komitmen organisasi namun dari beberapa faktor tersebut tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah *Self efficacy* merupakan keyakinan dari seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya bahwa dia dapat melakukan dan menyelesaikan tugas yang diberikan untuk memenuhi tujuan yang ingin dicapai. Maka dari itu *Self efficacy* adalah salah satu karakter atau sikap pegawai yang sangat dibutuhkan. *Self efficacy* dibutuhkan agar pegawai mampu melakukan tugas yang diberikan dengan baik dan mengerjakannya secara maksimal. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari pegawai. Salah satu yang dianggap mempengaruhi Kinerja Pegawai adalah *Self efficacy* (Sutrisno, 2017:224).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah *Self esteem* merupakan aspek dalam diri seseorang yang dapat menentukan bagaimana usaha seseorang, perbedaan keduanya akan sangat berpengaruh terhadap output kinerja yang ditampilkan saat bekerja. Kedua hal ini tentunya dipengaruhi persepsi seseorang terkait kebermanfaatan dari pekerjaan yang dilakukannya, maka dari itu perlunya penanaman dan peningkatan pengetahuan terkait tujuan dan capaian perusahaan sehingga dapat mewujudkan pekerja yang memiliki *Self efficacy* dan *seelf esteem* yang tinggi guna mendukung kinerja yang baik (Sutrisno, 2017: 227).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap karyawan dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang sama. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan melihat pekerjaan dan tanggung jawab bukan sebagai beban atau kewajiban saja melainkan menjadikan sarana berkarya dan mengembangkan diri, karena seorang karyawan diharapkan mampu mendalami pekerjaannya serta bekerja dengan setulus hati (Hasibuan, 2018:157).

Dinas Kesehatan (Dinkes) Kabupaten Brebes terpilih sebagai tempat dilakukannya penelitian. Dinkes Kabupaten Brebes yang beralamat di Jalan Dr.wahidin No.2 Kaumanpulo, Brebes, Kec Brebes, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah 52212 merupakan instansi yang bertanggung jawab mengenai kesehatan dan memiliki tugas untuk merumuskan kebijakan, melaksanakan kebijakan, mengevaluasi dan menyusun di bidang kesehatan. Selain itu juga melaksanakan pelayanan administratif, dan fungsi lain yang terkait dengan urusan kesehatan. Selain fungsi-fungsi tersebut, melalui kantor Dinkes ini juga pemerintah bertanggung jawab untuk melakukan penyuluhan kesehatan, penyuluhan hidup sehat dengan olahraga dan kesehatan jiwa bagi masyarakat serta keluarga. Dinkes ini juga bertugas sebagai penjamin dan pengawas fasilitas kesehatan di wilayah kerjanya, baik rumah sakit, alat kesehatan, obat-obatan, dokter, klinik, apotek dan sebagainya, Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes, 2023.

Fenomena yang terjadi di Dinkes Kabupaten Brebes adalah kinerja pegawai yang tergolong rendah. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, rendahnya kinerja pegawai ditunjukan dengan tingginya tingkat absensi dan keterlambatan. Berikut ini adalah data absensi dan keterlambatan pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes tahun 2023.

**Tabel 1**

**Data Absensi dan Keterlambatan Pegawai Dinas Kesehatan 2023**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Bulan | Jumlah Pegawai  (orang) | Izin  (orang) | Sakit  (orang) | Terlambat  (orang) |
| 1 | Januari | 64 | 4 | 2 | 2 |
| 2 | Februari | 64 | 5 | 1 | 1 |
| 3 | Maret | 64 | 3 | 2 | 2 |
| 4 | April | 64 | 2 | 4 | - |
| 5 | Mei | 64 | 3 | - | 2 |
| 6 | Juni | 64 | 2 | 2 | - |
| 7 | Juli | 64 | 2 | - | - |
| 8 | Agustus | 64 | 2 | 3 | 3 |
| 9 | September | 64 | 3 | 1 | 5 |
| 10 | Oktober | 64 | 2 | 2 | 6 |
| 11 | November | 64 | 2 | 5 | 7 |
| 12 | Desember | 64 | 4 | 2 | 9 |

Sumber : Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes 2023

Berdasarkan tabel data diatas tingkat kinerja pegawai untuk masuk instansi tepat waktu masih rendah dapat dilihat dari bulan Januari sampai Desember tahun 2023 adanya pegawai yang terlambat saat masuk jam kerja bahkan mengalami peningkatan, keterlambatan terhitung mulai pada bulan Oktober terdapat 6 pegawai hingga pada bulan Desember terdapat 9 pegawai yang terlambat. Hal ini sangat tidak baik bagi Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes yang bisa mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai. Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes, 2023.

Dugaan yang menyebabkan rendahnya Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes adalah *Self efficacy* yang rendah. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes mengenai *Self efficacy* adalah masih adanya pegawai yang merasa diri mereka tidak memiliki kemampuan untuk melakukan pelayanan yang ditugaskan dari instansi. Rendahnya kesadaran pegawai dalam melaksanakan pelayanan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya yang pada akhirnya tugas tersebut dikerjakan pegawai lain. Hal tersebut berdampak pada menurunnya pelayanan kepada masyarakat akibat penurunan kinerja pegawai. Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes, 2023.

Dugaan lain yang menyebabkan rendahnya Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes adalah *Self esteem*  yang rendah. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes mengenai *Self esteem* yaitudimensi Perasaan diterima (*feeling of belonging*) dan dimensi Perasaan berharga (*feeling of worth*). Dimensi Perasaan diterima (*feeling of belonging*) berkaitan dengan rasa kepercayaan yang di dapat dari atasan. Pegawai merasa kurang diberikan kepercayaan dari atasan mengenai tugas yang harus diselesaikannya, terkadang adanya ketidakadilan dalam pembagian tugas yang membuat terjadinya perselisihan dengan atasan. Adapun dimensi Perasaan berharga (*feeling of worth*) yaitu kurangnya rasa berharga atau bernilai baik yang dimiliki pegawainya, pegawai masih merasa dirinya kurang berharga karena tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan di Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes

Dugaan selanjutnya yang menyebabkan rendahnya Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes adalah Komitmen Organisasi yang rendah. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes mengenai komitmen organisasi, kurangnya ikatan emosional pegawai dengan perusahaan sehingga komunikasi dengan atasan yang tidak baik, pegawai juga dituntut harus berkomitmen untuk tetap bekerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang ada di Instansi, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Self efficacy, Self esteem* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes ”**

## Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah di jelaskan, maka rumusan masalah dari penelitian ini, yaitu:

1. Apakah Terdapat Pengaruh *Self efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes?
2. Apakah Terdapat Pengaruh *Self esteem* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehtan Kabupaten Brebes?
3. Apakah Terdapat Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehtan Kabupaten Brebes?
4. Apakah Terdapat Pengaruh *Self efficacy, Self esteem* dan Komitmen Organisasi Terhdap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes?

## Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui *Self efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehtan Kabupaten Brebes.
2. Untuk mengetahui *Self esteem* berpengaruh tehadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes.
3. Untuk mengetahui Komitmen Organisasi berpengaruh tethadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes.
4. Untuk mengetahui *Self efficacy*, *Self esteem* dan Komitmen Organisasi berpengaruh Secara simultan terhdap Kinerja Pegawai Dinas Kesehtan Kabupaten Brebes.

## Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang ada, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan *Self efficacy*, *Self esteem* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori ilmu manajemen sumber daya manusia.

1. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi beberapa pihak antara lain:

* 1. Bagi peneliti

Penelitian ini digunakan untuk memenuhi tugas akhir skripsi sebagai persyaratan memperoleh Gelar Sarjana pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal. Penelitian ini bisa dapat memberikan tambahan ilmu dan pengetahuan khususnya *Self efficacy*, *Self esteem* dan Komitmen Organisasi.

* 1. Bagi instansi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk bahan pertimbangan atau masukan kepada Puskesmas Jagalempeni mengenai *Self efficacy*, *Self esteem* dan Komitmen organisasi yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai di Instansi.

* 1. Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi mahasiswa manajemen konsentrasi sumber daya manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas Pancasakti Tegal dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.

# BAB II

# TINJAUAN PUSTAKA

## Landasan Teori

### **Kinerja Karyawan**

1. **Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi serta organisasi. Sementara menjelaskan bahwa kinerja yaitu melakukan kewajiban dan tanggung jawab yang memberikan kontribusi pada produksi suatu barang atau jasa untuk tugas-tugas administrasi (Daryanto, 2022:87).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Baik atau buruknya kinerja dinyatakan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik sesuai harapan atau target (Mangkunegara, 2017:67).

1. **Faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain (Daryanto, 2022:103-104):

1. Fasilitas Kantor

Merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja karyawan.

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik memiliki lingkungan kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna, temperatur udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja karyawan. Hal ini dapat membuat kinerja mereka tidak menurun dan tetap nyaman dalam melakukan aktivitas.

1. Prioritas Kerja

Berikan prioritas kerja yang jelas. Karyawan akan merasa kebingungan jika diberikan banyak tugas tetapi tidak memberikan skala prioritas kerja yang jelas, kemudian biarkan karyawan mengerjakan tugasnya satu persatu dan jangan menambahkan tugas yang lain sebelum pekerjaan tersebut terselesaikan.

1. *Supportive Boss*

Pimpinan harus memberikan dukungan kepada karyawan untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada saat *meeting*. Sebab jika pimpinan membutuhkan skill tersebut pimpinan bisa menggunakan tenaga mereka tanpa harus merekrut karyawan baru hal ini juga akan menguntungkan perusahaan.

1. Bonus

Bonus dapat diberikan kepada karyawan yang benar-benar mampu bekerja dengan baik sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Pemberian penghargaan tersebut ada baiknya jika disaksikan oleh karyawan lain, tujuan untuk membuat mereka dapat bekerja lebih baik lagi.

1. **Pengukuran Kinerja**

Pengukuran kinerja merupakan suatu proses untuk menilai kinerja pegawainya diantaranya yaitu (Daryanto, 2022:105):

1. Kualitas Kerja yaitu hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut. Pengukuran kualitas kerjanya adalah sebagai berikut : karyawan memiliki kecermatan atau ketelitian pekerjaannya, karyawan mematuhi prosedur operasional sesuai ketentuan organisasi serta karyawan memperhatikan kebutuhan pelanggan yang dilayani.
2. Produktivitas yaitu jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan. Pengukuran produktivitas adalah sebagai berikut : karyawan mampu menyelesaikan tugas kerja yang diberikan sesuai target yang diberikan oleh organisasi, karyawan menggunakan waktu kerja dengan seksama, serta karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan organisasi.
3. Tanggung jawab yaitu tanggung jawab karyawan terhadap organisasinya. Pengukuran tanggung jawab adalah sebagai berikut : karyawan mampu hadir secara rutin dan tepat waktu di organisasi, karyawan mampu mengikuti intruksi-intruksi yang diberikan oleh organisasi serta karyawan mampu menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawab sesuai batas waktu yang ditentukan.
4. **Dimensi dan Indikator Kinerja**

Dimensi dan indikator kinerja antara lain yaitu (Daryanto, 2022:109):

1. Faktor personal atau individual adalah upaya atau sikap seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawab terhadap tugas yang di bebankan misalnya taat kepada atasan.

Faktor sistem adalah tata kerja dengan prosedur kerja yang yang berkaitan dengan suatu pekerjaan, misalnya fasilitas kerja yang di berikan oleh perusahaan.

### ***Self efficacy***

1. **Pengertian *Self efficacy***

*Self efficacy* adalah suatu keyakinan dalam diri individu untuk menghadapi serta menyelesaikan masalah atau hambatan yang ada dan dapat menentukan tindakan yang akan dilakukannya untuk mengatasi masalah tersebut, sehingga seseorang dapat mengatasi dan menghadapi masalah yang ada sesuai dengan kemampuan, tindakan, dan tujuan yang diharapkan (Hasibuan, 2017:23).

*Self efficacy* atau efikasi diri yang tinggi akan tekun melakukan sesuatu biasanya memiliki sedikit keragu-raguan. Hal ini karena *Self efficacy* itu sendiri merupakan evaluasi seseorang terhadap kemampuan dalam melakukan aktivitas dan mencari tantangan baru. Dengan demikian seseorang dengan *Self efficacy* tinggi cenderung membawa karyawan pada keinginan untuk berpindah kerja dan mencoba suatu tantangan baru, karena dia merasa mampu untuk menunjukkan kemampuan profesionalnya (Sutrisno, 2017:231).

Berdasarkan pengertian ahli diatas, *Self efficacy* dapat diartikan sebagai keyakinan seseorang atau individu bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan dan menguasai situasi tertentu dengan hasil yang baik. *Self efficacy* awalnya muncul karena adanya kemampuan pada diri seseorang dan kinerja yang telah dicapainya selama ini.

1. **Dimensi Dan Indikator *Self efficacy***

Terdaipait 3 dimensi *self efficaicy* diaintairainyai sebaigaii berikut (Hasibuan, 2017:35):

* + 1. Dimensi tingkait (*level*)

*Level* merupaikain sejaiuh mainai individu daipait menentukain tingkait kesulitain dailaim pekerjaiain yaing maimpu dilaiksainaikain, penilaiiain dairi aispek ini daipait dilihait dairi beberaipai hail, yaiitu dengain melihait aipaikaih individu daipait membaintu tairget yaing menaintaing seperti daipait melaikukain pekerjaiain tersebut diraisaikain sulit dain aipaikaih individu tersebut mengetaihui minait dain kemaimpuainnyai sehinggai daipait memilih pekerjaiain yaing diraisaikain sesuaii. Indikaitornyai aidailaih yaikin daipait menyelesaiikain tugais tertentu.

* + 1. Dimensi kekuaitain (*strength*)

*Strength* merupaikain sejaiuh mainai kekuaitain dain keyaikinain aikain level tersebut, aipaikaih lemaih aitaiu kuait, yaing daipait dilihait dairi konsisten individu tersebut dailaim mengerjaikain tugaisnyai. AIspek ini daipait dilihait melailui peningkaitain usaihai individu ketikai menghaidaipi kegaigailain, keyaikinain individu dailaim melaikukain tugais dengain baiik, ketenaingain dailaim menghaidaipi tugais yaing sulit dain komitmen dairi individu tersebut dailaim pencaipaiiain  
tairget. Indikaitornyai aidailaih yaikin daipait memotivaisi diri utuk melaikukain tindaikain yaing diperlukain dailaim menyelesaiikain  
tugais, yaikin baihwai diri maimpu berusaihai kerais, gigih dain tekun.

* + 1. Dimensi generailisaisi (*generaility*)

*Generaility* yaiitu sejaiuh mainai individu yaikin dengain kemaimpuainnyai dailaim berbaigaii situaisi tugais, mulaii dairi aiktivitais  
yaing biaisai dilaikukain saimpaii paidai aiktivitais yaing belum pernaih  
dilaikukain dailaim seraingkaiiain tugais aitaiu situaisi yaing sulit dain bervairiaisi. Dimensi ini berkaiitain dengain suaitu konsep baihwai *self efficaicy* seseoraing tidaik terbaitais paidai situaisi yaing spesifik aitaiu tertentu saijai. Indikaitornyai aidailaih yaikin baihwai diri maimpu bertaihain menghaidaipi haimbaitain dain kesulitain, yaikin menyelesaiikain tugais yaing memiliki rainge yaing luais aitaiupun sempit (spesifik), tenaing dailaim menghaidaipi pekerjaiain yaing sulit.

1. **Faktor-faktor yang mempengaruhi *Self efficacy***

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Self efficacy*  adalah sebagai berikut (Hasibuan, 2017:37):

1. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experiences*).

Keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan efikasi diri yang dimiliki seseorang, sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi dirinya. Apabila keberhasilan yang didapat seseorang lebih banyak karena faktor- faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri. Akan tetapi, jika keberhasilan tersebut didapatkandengan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangannya sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan efikasi dirinya.

1. Pengalaman Orang Lain (*Vicarious Experiences*).

Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan meningkatkan efikasi diri seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama. Efikasi diri tersebut didapat melalui social models yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga mendorong seseorang untuk melakukan modeling. Namun, efikasi diri yang didapat tidak akan terlalu berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model.

1. Persuasi Sosial (*Social Persuation*).

Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa ia cukup mampu melakukan suatu tugas.

1. Fisiologis dan Emosional (*Physiological and Emotional States*).

Kecemasan dan stres yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau gangguan somatic lainnya. Efikasi diri biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stres dan kecemasan, sebaliknya efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi pula. oleh rendahnya tingkat stres dan kecemasan, sebaliknya efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi.

### ***Self esteem***

1. **Pengertian *Self esteem***

*Self esteem* adalah penerima diri, berkaitan dengan diri sendiri,bahwa kita layak, berharga mampu dan berguna apapun yang telah terjadi, sedangkan terjadi atau akan terjadi. Semakin banyak orang merasa bahwa saya bisa dan saya berharga (Nikmarijal & Ifdil, 2014).

Harga diri adalah persepsi seseorang tentang harga dirinya, atau bagaimana seseorang mengevaluasi, mengetahui, menghargai atau menyukai diri sendiri, harga diri adalah evaluasi diri seseorang terhadap kualitas atau harga dirinya sebagai pribadi (Lubis, 2009:144).

*Self esteem* adalah keyakinan pada kemampuan seseorang untuk bertindak dan menghadapi tantangan hidup, percaya bahwa kita memiliki hak untuk bahagia, merasa berharga, dan pantas, mengharuskan kita guna menentukan kebutuhan dan kemauan kita, serta menikmati buah kebahgiaan hasil kerja keras kita (Brandon, 1992).

*Self esteem* adalah sikap dan bahagia intergal dan evaluasi diri, penilaian efikasi konsep diri, termasuk perasaan berharga dan penerima diri, yang dikembangkan dan dikelola sebagai hasil dari kesadaran akan kompetensi dan umpan balik dari luar diri (Amalia & Pahrul, 2022).

1. **Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Self esteem***

Terdapat 4 faktor utama yang memberi kontribusi pada harga diri yaitu (Coopersmith, 1967:37):

1. *Respectful* (rasa hormat)

Rasa hormat adalah penerima dan perlakuan yang diterima individu dari orang-orang penting di dalamnya *Significant Other* adalah orang yang penting dan berarti bagi individu dan dia mengetahui peran mereka dalam memebikan dan menghilangkan ketidaknyamanan, meningkatkan dan mengurangi perasan tidak berdaya, Serta meningkatkan dan menurunkan harga diri.

1. Kisah sukses

Sejarah kesukesan adalah status dan posisi yang dicapai oleh individu. Kesuksesan status dan posisi yang diperoleh individu akan membentuk penilaianya dalam hal penghargan

Yang diterima orang lain. Status merupakan cerminan yang ditunjukan dengan pertujuan dan penerima sosial.

1. Nilai- Nilai dan Aspirasi- Aspirasi

Nilai dan Aspirasi berupa pengalaman pribadi akan dinterprestasikan dan dimodifiksikan sesuai dengan nilai dan aspirasi yang dimiliki, Individu mengevaluasi kompetensi dan prestasi di bidang yang berbeda secara berbeda. Perbedan tersebut merupakan fungsi dan nilai-nilai yang mereka interlasikan dari orang tua dan orang-orang pentingmnya lainya dalam hidu mereka.

1. Cara individu respon dan evaluasi terhadap dirinya

Individu meresponden evaluasi diri dengan mengurangi, mengubah atau sangat menekan perlakuan yang merendahkan diri orang lain atau keadaan, Salah satunya ketika indivdu mengalami kegagalan.

1. **Indikator *Self esteem***

Terdapat empatindikator dari harga diri atau*Self esteem*  (Srisayekti et al., 2015):

1. Percaya diri dengan kemampuan
2. Kemampuan lebih kuat dari yang lain
3. Tantangan pekerjaan
4. Kepuasan kerja

### **Komitmen organisasi**

1. **Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen dalam hal organisasi adalah bentuk psikologis yang merupakan ciri hubungan antara anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki dampak terhadap keputusan individu untuk terus menjadi anggota dalam organiasasi tersebut. Dari definisi ini, anggota organisasi yang mempunyai komitmen dalam organisasi akan dapat bertahan lebih lama dibandingkan yang tidak memiliki komitmen dalam berorganisasi (Allen, 2017:21).

Komitmen organisasi terdiri dari rasa bangga anggota, kesetiaan anggota dan kemauan yang dimiliki anggota pada organisasinya. Komitmen organisasional sebagai sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidaknya karyawan terhadap organisasi (Hasibuan, 2017:32). Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa yang dikatakan sebagai komitmen organisasi adalah hubungan psikologi yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan yang ditandai dengan mempercayai dan menerima nilai-nilai perusahaan, mau berusaha untuk mencapai tujuan organisasi dan memiliki keinginan yang mendalam untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi.

1. **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Terdapat 4 faktor utama yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu (Sopiah, 2008:46):

1. Faktor pribadi yang meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian dan lain-lain
2. Karakteristik pekerjaan yang ,meliputi lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik didalam pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, danlain-lain
3. Karakteristik struktur yang meliputi besar kecilnya suatu organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan lain-lain.
4. Pengalaman kerja yang didapatkan karyawan akan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen anggota terhadap organisasinya.
5. **Dimensi Komitmen Organisasi**

Terdapat 3 dimensi terpisah komitmen organisasional, yaitu (Allen, 2017:35):

1. *Affective commitment*, yakni berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional karyawan. Identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi.
2. *Continuance commitment*, yakni suatu kesadaran akan biaya-biaya yang harus dikeluarkan atau ditanggung (kerugian baik finansial maupun kerugian lain) berhubungan dengan keluarnya pegawai dari organisasi.

*Normative commitment*, yakni suatu perasaan wajib dari pegawai untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan utang budi pada organisasi..

## Penelitian Terdahulu

Terdapat berbagai penelitian terdahulu dari jurnal yang dijadikan sebagai bahan referensi untuk mendukung penelitian ini. Berikut ringkasan penelitian terdahulu :

1. Stevani Sebayang dan Jafar Sembiring (2017) judul penelitian Pengaruh *Self esteem* dan *Self efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia. Teknik pengambilan sampel jenuh sebanyak 130 pegawai. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data dengan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self esteem* dan *Self efficacy* secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap implementasi kinerja pegawai.
2. Risqa Ummiyyati (2017) Dengan judul penelitian Pengaruh *Self esteem* , Efikasi Diri, Harga Diri pada Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes. Teknik sampel yang digunakan sampel jenuh sebanyak 130 Pegawai. Metode pengumpulan data kuesioner dan wawancara. Alat analisis data yang digunakan analisis Deskriptif presentase dan analisis regresi berganda secara parsial. Hasil penelitian menunjukan bahwa *Self efficacy*, efikasi diri dan harga diri pada kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Komitmen Organisasi, efikasi diri dan harga diri terbukti dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Eko Susanto (2018) penelitian dengan judul Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja dan Pelayanan terhadap Kinerja Pegawai dinas kesehatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir. Teknik pengambilan sampel berupa purposive sampling sejumlah 82 pegawai. Metode pengumpulan data dengan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis jalur/ Path Analysis. Hasil penelitian menunjukan bahwa Efikasi Diri berpengaruh langsung terhadap Pelayanan. Disiplin Kerja tidak berpengaruh langsung terhadap Pelayanan. Efikasi Diri diri berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin Kerja tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai. Pelayanan berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai.
4. Elfiana SePTiya Rini, Siti Maria dan Syahruddin Y (2018) meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja, komitmen organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerjapegawi dinas kesehtan kabupaten brebes . Teknik pengambilan sampel dengan Purposive Sampling sebesar 64 pegawai. Metode pengumpulan data observasi, wawancara dan kuesioner. Analisis data yang digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa Lingkungan Kerja, *Self efficacy* dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan uji variabel Lingkungan Kerja dan *Self esteem* menunjukkan hasil memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
5. Feriyanto Ismandani, Chamariyah dan Subijanto (2020) penelitian Pengaruh *Self efficacy*, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes Tenik pengambilan sampel menggunakan total sampling sebanyak 4 pegawai. Metode pengumpulan data survey, wawancara dan kuesioner. Alat analisis data dengan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa secara simultan dan parsial Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes dan *Self efficacy* berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes.
6. Khairun A. Roni dan Martiyah (2020) penelitian Tentang Pengaruh Gaya Self befficacy Dan *Self esteem* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kbupaten Brebes. Teknik pengambilan sampel dengan Purposive sampling 64 orang. Metode penelitian bersifat Deskriptif kuantitatif dan menggunakan Analisa kualitatif untuk mendeskripsikan data - data. Hasil penelitian menunjukan bahwa *Self efficacy* dan Selff Esteem secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehata Kabupaten Brebes
7. Dwi Utami Hasan dan Khaerana (2020) dengan judul penelitian Pengaruh *Self efficacy* dan *Self esteem* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes. Teknik pengambilan sampel yaitu 64 pegawai bagian lapangan. Pengumpulan data mengunakan kuesioner, wawancara dan observasi. Analisis data yang digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukan *Self efficacy* dan *Self esteem* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor dan Dinas Kesehatan, dan secara parsial variabel *Self esteem* yang lebih dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes.
8. Lorenza Audia, Surtrisno, Abdul Kadir dan Zaid Abdurrakhman (2021) judul Pengaruh Efikasi Diri, Penghargaan Diri dan Stress Kerja terhadap kineja Pegawai dinas kesehatan Kabupaten Brebes sampel yang digunakan teknik total sampling sebesar 56 orang pegawai ASN. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dokumentasi wawancara dan observasi. Analisis data yang dipakai Regresi linear berganda dengan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukan bahwa Efikasi Diri, Penghargaan Diri dan Stress Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes. Efikasi Diri, Penghargaan Diri dan Stress kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawa Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes . Efikasi Dir Penghargaan Diri dan Stress Kerja berpengaruh signifikan secar dominan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes
9. Putri Azizi, Ai Elis Karlinda dan Mardhatila Fitri Sopali (2021) Jurnal dengan penelitian Pengaruh *Self esteem* Pengembangan Karir dan *Self efficacy* terhadap Kinerja Pegawai pada PT. POS Padang. Dengan menggunakan sampel jenuh sebanyak 130 pegawai. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data analisis korelasi dan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukan Budaya Oraganisasi, pengembangan Karir dan *Self efficacy* berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Pegawai.
10. Andriyanti, Putri Kartika Mariska dan Diajeng Sekar Ramadhany Ernanda (2022) dengan judul Pengaruh *Self esteem* dan *Self efficacy* terhadap Kinerja Pegawai. Teknik pengambilan sampel dengan sampel jenuh sebesar 64 pegawai. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. analisis data dengan analisi regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa *Self esteem* dan *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes.

**Tabel 2**

**Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Nama Peneliti** | **Judul Penelitian** | **Alat Analisis Data** | **Persamaan** | **Perbedaan** |
| 1 | Stevani Sabayang dan jafar Sembiring  ( 2017) | Pengaruh *Self efficacy*, *Self esteem* dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes | Analisis regresi linier berganda | Persaman penelitian ini sama-sama menggunakan variabel *Self efficacy*,*Self esteem* dan Komitmen organisasi | Perbedaan penelitian ini menambahkan variabel *Self esteem* |
| 2 | Risqa Ummiyanti dan S Martono  (2017) | Pengaruh *Self efficacy*, *Self esteem* dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes | Analisis regresi linear berganda | Persamaan penelitian ini sama-sama mwnggunakan variabel Komitmen oprganisasi, Efikasi diri,Harga diri dan kinerja | Perbedaan ini menambhakna variabel *Self esteem* dan Komitmen organisasi |
| 3 | Eko Susanto  (2018) | Pengaruh *Self efficacy* *Self esteem* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pehawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes | Analisis regresi linear berganda | Perasanman penelitian ini sama-sama menggunakan variabel efikasi diri | Perbedaan penelitian ini menambhakna variabel *Self efficacy* dan *Self Esteem* dan kanpenelitian Eko Susanto menambahkan variabel Komitmen organisasi |
| 4 | Elfiana SaPTiya Rini. Siti Maria dan Syahruddin Y(2018) | Pengaruh *Self efficacy*, *Self esteem* dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes | Analisis regresi linear berganda | Persamaan penelitian ini sama-sama menggunakan variabel efikasi dri dan kinerja | Perbedaan penelitian ini menambahkan variabel *Self efficacy* dan *Self esteem* sedengkan penelitian Elfiana SePTiya Rini, Siti Maria dan Syahruddin Y menambahkan variabel lingkungan kerja dan stres kerja |
| 5 | Feriyanto Ismandani Chamariyah dan Subjiyanto  (2020) | Pengaruh , *Self esteem* dan Komitmen organisasi terhadap Komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes | Analisis regresi linear berganda | Persaman ini sma-sama menggunakan variavel self effiacy dan kinerja | Perbedaan penelitian ini menambahkan variabel *Self esteem* sedangakan penelitian Feriyanto Ismandi Chamariyah dan Subjianto menambahkan variabel motivasi kerja dan pengalaman kerja |
| 6 | Khairun A. Roni dan Martiyah  (2021) | Pengaruh *Self efficacy*, *Self esteem* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes | Analisis regresi linear berganda | Persamaan ini sama-sama menggunakan vbariabel *Self esteem* dan Kinerja | Perbedaan penelitian ini menambahkan variabel *Self efficacy* dan *Self esteem* sedangkan penelitian Khairul AS. Roni dan Martiyah menambahkan variabel gaya kepimpinan. |
| 7 | Dwi Utami Hasan dan Khaerana(2020) | Pengaruh *Self efficacy*, *Self esteem* dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes | Analisis regresi linier berganda | Persamaan penelitian ini sama-sama menggunakan variabel *Self efficacy*, *Self esteem* dan kinerja | Perbedaan penelitian ini menambahkan variabel Komitmen organisasi |
| 8 | Lorenza Audit, Sutrisno, Abdul Kadir dan Zaid Abdurakhman (2021) | Pengaruh *Self efficacy*, *Self Eseem* dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes | Analisis regresi regresi | Persamaan penelitian ini sama-menggunakan variabel efikasi diri, penghargaan diri dan kinerja | Perbedaan penelitian ini menambahkan variabel *Self efficacy* sedangkan penelitian Lorenza Audit,Sutrisno, Abdul Kadir dan Zaid Abdurrahman menembahkan variabel *Self efficacy* |
| 9 | Putri Azizi, Ai Elis Karlinda dan mardhatila Fitri Sopali (2021) | Pengaruh *Self Efficacy*, *Self esteem* dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes | Analisis regresi linear berganda | Persamaan penelitian ini sama-sama menggunakan variabel *Self esteem* dan kinerja | Perbedaan penlitian ini menambahkan variabel *Self esteem* sedangkan penelitian Putri Azizi, AI elis Krlinda dan mardhatila Fitri Sopali menambahkan variabel pengembangan karir |
| 10 | Andiyanti Putri Kartika Mariska dan Diajeng Sekar Ramadhany Ernanda(2022) | Pengaruh *Self efficacy*, *Self esteem* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pgawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes | Analisis regresi linear berganda | Persamaan penelitian ini sama-saa menggunakan variabel *Self esteem* , *Self efficacy* dan kinerja | Perbedaan penelitian ini menambahkan variabel Komitmen organisasi |

Sumber : Data diolah 2024

1. **Kerangka Pemikiran Konseptual**

Kerangka pemikiran merupakan alur pikir dari suatu penelitian yang mengacu pada kajian teori, sehingga akan muncul variabel-variabel yang digunakan didalam penelitian.

1. **Pengaruh *Self efficacy* terhadap Kinerja Pegawai**

*Self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menetukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan (Sutrisno, 2017:231).

Kinerja pegawai akan semakin meningkat apabila adanya *Self efficacy* pada diri karyawan yang diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan karena dengan adanya *Self efficacy* dalam diri individu karyawan maka dapat menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasanya secara tepat waktu. *Self efficacy* ada kaitannya dengan kinerja, yang dimana *Self efficacy* akan mempengaruhi pola pikir dan reaksi emosional individu karyan dalam menyelesaikan pekerjaanya.

Hal ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh Stevani Sebayang & Dr. Jafar Sembiring (2017) dalam judul penelitian “Pengaruh *Self esteem*  dan *Self efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT. Finnet Indonesia” yang menunjukan bahwa *Self efficacy* memiliki pengaruh positif akhir yang signifikan secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia.

1. **Pengaruh *Self esteem* terhadap Kinerja Pegawai**

Seseorang yang memandang dirinya berharga dan berarti, baik sebagai anggota organisasi maupun sebagai individu, cenderung memberikan yang terbaik dalam setiap dalam setiap tugas dan tanggiung jawabnya (Bangun, 2012:14).

Semakin tinggi harga diri pegawai,semakin tinggi kinerja individu.sebab memiliki toingkat harga diri tertentu membuat mereka merasa dihargai, pegawai akan berusaha untuk bekerja bertambah baik maka meningkatkan kinerjanya, begitu pula sebaliknya, jika harga diri rendah, maka kinerja akan menurut

Hal ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh (Umniyyati, 2017a) semakin menengaskan bahwa harga diri (*Self esteem* ) berpengaruh positif san signifikan terhadap kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes. Kinerja tinggi pegawai mengarah pada rasa diri yang nyata dan rasa hormat terhadap diri mereka sendiri, Ini berarti bahwa tinggi *Self esteem* yang dimiliki, semakin baik kinerja yang dihasilkan

1. **Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Komitmen organisasi merupakan fungsi karakteristik personal dan komitmen situsioal yang berhubungan dengan lingkungan keja atau oranisasi, komitmen organisasi di buat dan dispakati Bersama untuk memberikan kemudahan pencapain tujuan organisasi dibuat dan di sepakati bersama untuk memberikan kemudahan pencapaian tujuan organisasi, pemberian reward dan punishmrnt. Dengan demikian terbentuk rambu –rambu yang dapat di jadikan sebagai (gaider) bagi pegawai dalam menjalankan tugas, pokok dan fungsinya, komitmen organisasi yang tinggi akan memeberikan pengaruh positif terhadap pegawainya, yaitu meneimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, presetasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja di instansi bersangkutan (Allen, 2017:172).

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas mengenai pengaruh antar variabel terkait, maka dapat dikembangkan dalam kerangka pemikiran konsePTual sebagai berikut:

*Self Efficacy*

(X1)

Kinerja Pegawai

(Y)

*Self Esstem*

(X2)

Komitmen organisasi

(X3)

**Gambar 1**

**Kerangka Pemikiran Konseptual**

Keterangan :

: Pengaruh Secara Parsial

: Pengaruh Secara Simultan

## Hipotesis

Hipotesis penelitian dibuat berdasarkan teori-teori yang dibahas untuk menjelaskan hubungan variabel. Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap masalah penelitian, sehingga terlebih dahulu harus diuji kebenarannya. Sejalan dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang ditentukan, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1: Terdapat Pengaruh *Self efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes

H2: Terdapat Pengaruh *Self esteem* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes

H3: Terdapat Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes

H4: Terdapat Pengaruh *Self efficacy*, *Self esteem*, Komitmen Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes

# BAB III

# METODE PENELITIAN

## Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah yang sistematis konsisten oleh karana itu, penelitian harus mengikuti kaidah atau ketentuan dalam penyusunan penelitian ini menggunakan penedekatan kuantitatif, Pendekatan kuantitatif ini digunakan karena data yang dignakan untuk menganalisis hubungan antara variabel diberikan secara nurmetik. Oleh karna itu pemilihan metode yang tepat berdampak signifikan terhadap keberhasilan penelitian itu sendiri. Jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

## Populasi dan Sampel

1. **Populasi**

Populasiadalah bidang umum yang meliputi objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu, yang didentifikasi oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya, populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negri sipil (PNS) dan badan layanan daerah (BLUD) (Sugiyono, 2019). Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes yang berjumlah 64 Pegawai ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes.

**Tabel 3**

**Data Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Bagian** | **Jumlah** |
| 1 | Kesehatan Masyarakat | 1 |
| 2 | Pelayanan Masyarakat | 1 |
| 3 | Pencegah & Pengendalian penyakit | 1 |
| 4 | Sumber Daya Manusia | 1 |
| 5 | Umum & Kepegawaian | 6 |
| 6 | Program & Keuangan | 6 |
| 7 | Kesehatan Keluarga & Gizi | 7 |
| 8 | Promkes Pembedayaan Masyarat Kesling | 7 |
| 9 | Survelian & imunisasi | 7 |
| 10 | Pencegahan, Penendalian Penyakit Menular & Peningkatan Mutu | 5 |
| 11 | Yankes Primer, Rujukan & Peningkatan Mutu | 4 |
| 12 | Pembiayaan & Perijinan Yankes | 4 |
| 13 | Fermamin & Perbekalan kKesehatan | 7 |
| 14 | Sumber Daya Kesehatan & Sistem Informasi | 7 |
|  | **Jumlah Total** | 64 |

Sumber : Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes 2023

1. **Sampel**

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019:85).

## Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

1. Definisi Konseptual

Definsi Konseptuual adalah batasan masalah transformasi yang digunakan sebagai pedoman dalam penlitian untuk memudahkan pemanfaatanya di lapangan. Untuk memahami dan memudahkan ini, maka akan dujabarkan beberapa definsi konseptual yang berkaitan dengan teori – teori yang akan dipelajari, antara lain

1. Variabel Dependen
2. Kinerja ( Y )

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja (Novia dkk, 2021: 30).

1. Variabel Independen
2. *Self efficacy* ( XI )

*Self efficacy* atau efikasi diri yang tinggi akan tekun melakukan sesuatu biasanya memiliki sedikit keragu-raguan. Hal ini karena *Self efficacy* itu sendiri merupakan evaluasi seseorang terhadap kemampuan dalam melakukan aktivitas dan mencari tantangan baru. Dengan demikian seseorang dengan *Self efficacy* tinggi cenderung membawa karyawan pada keinginan untuk berpindah kerja dan mencoba suatu tantangan baru, karena dia merasa mampu untuk menunjukkan kemampuan profesionalnya (Hasibuan, 2017:120).

1. *Self esteem* ( X2 )

*Self esteem* adalah suatu evaluasi yang dilakukan oleh seseorang individu, berkaitan dengan harga diri, mengungkapkan sikap setuju atau tidak setuju, menunjukan tingkat dimana individu tersebut setuju, menunjukan tingkat dimana individu tersebut mengaggap dirinya, kompeten, sukses, dan berharga (Hasibuan, 2017:125).

1. Komitmen organisasi ( X3 )

Komitmen dalam hal organisasi adalah bentuk psikologis yang meruapakan ciri hubungan antara anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki dampak terhadap keputusan individu untuk terus menjadi anggota dalam organiasasi tersebut (Allen, 2017:21).

1. Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Suliyanto, 2018:147). Berikut adalah operasionalisasi variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

**Tabel 4**

**Operasional Variabel**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Dimensi | Indikator | No item pertanyaan | Skala Pengukuran | Sumber |
| Kinerja  (Y) | Faktor Personal atau Individu | Sikap | 1,2 | Likert  SS = 5  S = 4  N = 3  TS = 2  STS = 1 | (Daryanto, 2022:109) |
| Tanggung jawab | 3,4 |
| Taat kepada atasan | 5,6 |
| Faktor Sistem | Prosedur Kerja | 7,8 |
| Fasilitas kerja | 9,10 |
| *Self efficacy* (X1) | Dimensi Tingkait (*level*) | Individu dapat membantu target yang mendatang | 1 | Likert  SS = 5  S = 4  N = 3  TS = 2  STS = 1 | Hasibuan (2017) |
| Individu dapat melakukan pekerjaan yang dirasakan sulit | 2 |
| Individu memilih pekerjaan yang dirasakan sesuai | 3 |
| Dimensi Kekuaitain (*strength*) | Yakin bahwa diri mampu berusaha keras | 4 |
| Yakin bahwa diri gigih | 5 |
| Yakin bahwa diri tekun | 6 |
| Dimensi Generailisaisi (*generaility*) | Yaikin baihwai diri maimpu bertaihain menghaidaipi haimbaitain dain kesulitain | 7 |
| Yaikin menyelesaiikain tugais yaing memiliki rainge yaing luais aitaiupun sempit (spesifik) | 8 |
| Tenaing dailaim menghaidaipi pekerjaiain yaing sulit | 9 |
| *Self esteem*  ( X2) | Percaya diri dengan kemampuan | Mampu menyelesikan pekerjaan | 1 | Likert  SS = 5  S = 4  N = 3  TS = 2  STS = 1 |  |
| Kemampuan lebih kuat dari yang lain | Memecahkan masalah | 2 |
| Memahami Prosedur kerja | 3 |
| Tantangan pekerjaan | Seneng melakukan pekerjaan berat | 4 |
| Pekerjaan menantang | 5 |
| Puas ketika menemukan solusi | 6 |
| Kepuasan kerja | Kemampuan sendiri | 7 |
| Lingkungan aman | 8 |
| Komitmen Organisasi  (Y) | Komitmen Afektif | Ikatan emosional | 1,2 | Likert  SS = 5  S = 4  N = 3  TS = 2  STS = 1 | Allen  (2017) |
| Merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi | 3,4 |
| Komitmen Berkelanjutan | Biaya yang harus dikeluarkan kerugian finasial | 5 |
| Biaya yang harus dikeluarkan kerugian finasial kerugian lain | 6 |
| Komitmen Normatif | Tetap tinggal dalam suatu organisasi | 7 |

Sumber : Data diolah 2024

## Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden agar responden tersebut memberikan jawabannya. Untuk memperoleh data yang diperlukan, digunakan skala likert untuk mengukur nilai jawaban responden. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2019:146). Tanggapan responden dibagi menjadi 5 kategori penilaian, dengan masing-masing pertanyaan diberi skor pada skala 1 sampai 5.

Penjelasan jawaban sebagai berikut :

Jawaban : Skor

SS = Sangat Setuju 5

S = Setuju 4

N = Netral 3

TS = Tidak Setuju 2

STS = Sangat Tidak Setuju 1

## Uji Instrumen Penelitian

1. **Uji Validitas**

Validitas instrumen adalah tingkat ketepatan dan kecepatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Instrument penelitian yang valid artinya instrumen tersebut mampu mengukur apa yang harus diukur dengan tepat dan cermat atau dapat memberikan informasi tentang nilai variabel yang diukur dengan tepat dan cermat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Untuk menguji validitas instrumen penelitian digunakan teknik Korelasi *product moment* yang dirumuskan sebagai berikut menurut (Suliyanto, 2018:233):

Keterangan :

rxy = Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y

N = Jumlah sampel

= Jumlah perkalian antara variabel x dan y

= Jumlah dari kuadrat nilai variabel x

= Jumlah dari kuadrat nilai variabel y

= Jumlah nilai x kemudian dikudratkan

= Jumlah nilai y kemudian dikuadratkan

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan para responden diluar sampel penelitian yaitu 30 karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Cabang Kota Tegal. Pernyataan dinyatakan valid apabila nilai rhitung lebih besar dari rtabel untuk *degree or freedom* (df= n-2) = 30-2 = 28dan tingkat signifikan 0,05 adalah 0,361. Penilaian kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *corrected items total correlation*. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika rhitung > 0,361 sebaliknya jika rhitung< 0,361 maka pertanyaan tersebut tidak valid.

1. **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas instrumen menunjukkan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok objek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama (aspek yang diukur belum berubah) meskipun tetap ada toleransi bila terjadi perbedaan. Jika hasil perbedaan tersebut sangat besar dari waktu ke waktu, maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya (dikatakan tidak reliabel) (Suliyanto, 2018:254).

Untuk mengukur uji reliabilitas menggunakan rumus Cronbach's Alpha yaitu :

Keterangan :

= Reliabilias Instrumen

= Jumlah Varian Butir

= Jumlah Pernyataan

= Varian Total

Kriteria keputusan uji reliabilitas yaitu :

Jika 0,60 maka instrument bersifat reliabel

Jika 0,60 maka instrument bersifat tidak reliable

## Metode Analisis Data Dan Pengujian Hipotesis

1. **Uji Statistik Deskriptif**

Analisis statistik Deskriptif adalah metode statistika yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara memberikan gambaran atau deskripsi mengenai data yang telah terkumpul, tanpa tujuan untuk membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi (Sugiyono, 2019:162.

Setelah memperoleh data dari kuesioner, dilakukan perhitungan statistik untuk mengetahui bobot nilai setiap pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Selanjutnya, tanggapan dari responden dihitung untuk menilai hubungan antar variabel yang sedang diteliti, tingkatan pengaruh dari masing-masing variabel, dan hasilnya disajikan secara terperinci dalam bentuk tabel untuk menghitung rata-rata.

Setelah nilai rata-rata maka jawaban telah diketahui, kemudian hasil tersebut diinterpretasikan kemudian peneliti dapat membuat garis kontinum.



1. Indeks Minimum : 1
2. Indeks Maksimum : 5
3. Interval : 5 – 1 = 4
4. Jarak Interval : (5 – 1):5 = 0.8
5. **Metode Suksesif Interval (*Metode of Successive Interval* / MSI)**

Dalam penelitian ini, data ditransformasikan dari hasil ordinal ke interval dengan memakai Metode Suksesif Interval (MSI). Berikut prosedur untuk mengubah data skala ordinal menjadi interval (Sugiyono, 2019:25) yaitu:

1. Perhatikan baik-baik setiap item pada kuesioner yang dibagikan dan telah ditanggapi oleh responden.
2. Pada setiap butir, diidentifikasi sejumlah individu yang memperoleh skor 1,2,3,4,5 dan dikatakan ada pada frekuensi.
3. Proporsi dihitung dengan dibagikannya setiap frekuensi atas jumlah responden.
4. Nilai proporsi kumulatif dihitung menggunakan cara menjumlah nilai proporsi untuk setiap kolom skor secara berurutan.
5. Hitung nilai Z yang dihasilkan atas setiap persentase kumulatif yang di dapat atas dasar memakai tabel distribusi normal.
6. Dengan menggunakan tabel densitas, hitung nilai tinggi densitas untuk setiap Z.
7. Gunakan rumus untuk menentukan nilai skala:

SV =

1. **Uji Asumsi Klasik**
2. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk memastikan apakah variabel residual model regresi memperoleh distribusi normal. Uji-t dan uji-F dikenal untuk memperkirakan residual yang terdistribusi normal. Jika asumsi yang dipaparkan tidak dipatuhi, maka uji statistik untuk ukuran sampel kecil akan salah. Ada dua cara untuk menentukan apakah residu terdistribusi secara teratur yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik (Ghozali, 2018:161).

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menilai ada tidaknya hubungan antar variabel bebas dalam model regresi ini. Model regresi yang baik seharusnya tidak dilakukannya korelasi antar hubungan variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel itu tidak sesuai orthogonal. Variabel orthogonal merupakan variabel bebas yang nilainya dari korelasi antar variabel bebas adalah 0 (nol). Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  0,10 atau sama dengan nilai *variance inflation factor* (VIF) 10 (Ghozali, 2018:107).

1. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dikembangkan agar dapat melihat apakah residual pada model regresi mempunyai varians yang tidak sama dari satu observasi ke observasi berikutnya. Homoskedastisitas didefinisikan sebagai adanya variasi residual dari satu pengamatan terhadap pengamatan berikutnya, sedangkan heteroskedastisitas didefinisikan sebagai tidak adanya varians residual (Ghozali, 2018:137).

1. **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda ialah hubungan diantara lebih dari dua variabel dikarenakan hubungan antar variabel adalah “hubungan regresional”, yang berarti bahwa meskipun tidak ada nilai Y yang tepat untuk nilai X yang diberikan, maka nilai Y dipegaruhi oleh variabel X. analisis regresi linier berganda (*multiple linear regression*) dinyatakan menggunakan persamaan linier yaitu (Ghozali, 2018:139):

Y = α + β1X1 + + β2X2 + β3X3

Keterangan :

Y = Kinerja

α = Konstanta dari persamaan regresi

= Koefisien regresi dari variabel independen

= *Self efficacy*

= *Self esteem*

= Komitmen Organisasi

1. **Uji Hipotesis**
2. **Uji Parsial (uji t)**

Uji statistik t dipergunakan agar dapat memahami seberapa penting tiap-tiap variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen . Jika nilai t hitung memiliki tingkat signifikansi 0,05 maka variabel independen memiliki pengaruh parsial terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:98). Dalam pengujian ini uji-t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh *Self efficacy* (X1), *Self esteem*  (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes.

Langkah-langkah pengujian antara lain :

1. Formulasinya H0 dan H1
2. Formulasi Hipotesis 1

*H*0*:* 0, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan *Self efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes.

*H*0 *:* 0, Terdapat pengaruh yang signifikan *Self efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes.

1. Formulasi Hipotesis 2

*H*0*: =* 0, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan *Self esteem*  terhadap Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes.

*H*0 *:* 0, Terdapat pengaruh yang signifikan *Self esteem*  terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes.

1. Formulasi Hipotesis 3

*H*0 : = 0, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes.

*H*0 : 0, Terdapat pengaruh yang signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes.

1. Taraf Signifikan

Untuk menguji taraf signifikan dari koefisien yang diperoleh, maka akan menggunakan uji t dua pihak dengan tingkat signifikan sebesar 95% (𝛼= 0.05).

1. Kriteria Pengujian

Dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, apabila t tabel > t hitung maka H0 diterima dan H1 ditolak. Apabila t tabel < t hitung maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Dengan menggunakan angka probabilitasignifikansi. Apabila probabilitas signifikansi > 0,05 maka H0 diterima dan H1 ditolak. Apabila probabilitas signifikasi <0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima.

1. Menghitung Nilai thitung

Syarat untuk menguji nilai signifikan menggunakan rumus sebagai berikut :

Menentukan nilai deviasi standar dengan rumus :

Menentukan nilai thitung dengan rumus sebagai berikut :

*thitung*=

keterangan :

t = Besarnya t hitung

= Koefisien regresi variabel

= Standar eror variabel

1. **Uji Simultan ( uji F)**

Uji F pada dasarnya digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama-bersama terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh *Self efficacy* (X1), *Self esteem*  (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes..

Langkah-langkah pengujian antara lain :

1. Formula Hipotesis 1

*H*0 : 0. Tidak terdapat pengaruh *Self efficacy*, *Self esteem*  dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes.

*Ha*: 0. Terdapat pengaruh *Self efficacy*, *Self esteem*  dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes.

1. Level Signifikansi

Untuk menguji taraf signifikan dari koefisien korelasi yang didapat, maka akan menggunakan uji F menggunakan tingkat signifikan sebesar 95% (𝛼= 5%).

1. Kriteria Pengujian Hipotesis

Jika nilai F hitung > 5% Ho ditolak dan Ha diterima .

Jika nilai F hitung < 5% Ho diterima dan Ha ditolak.

1. Menghitung Nilai Fhitung

Rumus Fhitung  dapat dirumuskan sebagai berikut :

Keterangan :

= Jumlah kuadrat regresi

= Jumlah Kuadrat residual

k = Jumlah Variabel

n = Jumlah Sampel

Dimana :

1. Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien determinasi (KD) dilakukan untuk melihat adanya pengaruh yang sempurna atau tidak, yang ditunjukkan pada apakah perubahan variabel bebas (*Self efficacy*, *Self esteem*  dan Komitmen Organisasi) akan diikuti oleh variabel terikat (kinerja karyawan) pada proporsi yang sama. Pengujian ini dengan melihat nilai *R Square* (KD). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Selanjutnya nilai r2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen (Ghozali, 2018:79).

Koefisien determinasi menggunakan rumus :

KD = r2 x 100%

Keterangan :

KD : Koefisien Determinasi

r2 : Koefisien Korelasi