

Pengaruh *Self-Esteem* terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (Pusbangkom Jpw) Kota Bandung

Dewi Aprilyana Widyaningrum*, Rusman Frendika

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*aprilianawidyaningrum@gmail.com, rusmanf82@gmail.com

Abstract. This study aims to find out how the influence of self-esteem on employee performance at the Competency Development Center for Roads, Housing and Regional Infrastructure Development (Pusbangkom Jpw) in Bandung City. The phenomenon that occurs in these agencies is that there are many employees who feel dissatisfied with their work because they feel that their responsibilities are not in accordance with their position and are also given a lot of tasks in a short time and even do tasks that are not theirs so that these employees often feel less than optimal with their abilities. Carrying out tasks and employees feel that their abilities are not recognized by their superiors because they are given tasks that are not their duties. Another phenomenon is the discovery of a sense of discomfort among employees because of the attitude given or shown by superiors at the office because they feel underappreciated. The type of research used is quantitative research with a descriptive and verification approach. The data collection method used is by observing and questionnaires. The sample in this study were employees at the Center for Road, Housing and Regional Infrastructure Development (Pusbangkom Jpw) Competency Development Center in Bandung City. The results of this study concluded that 1) Self Esteem of Employees at the Competency Development Center for Roads, Housing, and Regional Infrastructure Development (Pusbangkom Jpw) in Bandung City has been running very well. 2) Employee performance at the Bandung City Road, Housing and Regional Infrastructure Development Center (Pusbangkom Jpw) is quite good. 3) There is a positive and significant influence of self-esteem on employee performance at the Bandung City Road, Housing and Regional Infrastructure Development Competency Development Center (Pusbangkom Jpw) with a contribution of 17.8%.

Keywords: *Self Esteem, Employee Performance, Employee*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Self Esteem Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, Dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (Pusbangkom Jpw) Kota Bandung. Fenomena yang terjadi dalam instansi tersebut yaitu terdapat banyak pegawai yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya karena merasa tanggung jawabnya tidak sesuai dengan jabatannya dan juga diberikan tugas yang banyak dalam waktu yang singkat bahkan mengerjakan tugas yang bukan miliknya sehingga pegawai tersebut sering merasa kurang optimal dengan kemampuannya dalam pengerjaan tugas dan pegawai merasa kemampuannya tidak diakui oleh atasannya karena diberikannya tugas yang bukan menjadi tugasnya. Fenomena lain yaitu ditemukannya rasa ketidaknyamanan diantara karyawan karena sikap yang diberikan atau yang ditunjukkan oleh atasan dikantor karena merasa kurang dihargai. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan melakukan observasi dan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai di Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, Dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (Pusbangkom Jpw) Kota Bandung. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa 1) Self Esteem dan kinerja para Pegawai di Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, Dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (Pusbangkom Jpw) Kota Bandung sudah berjalan dengan sangat baik. Terdapat pengaruh positif dan signifikan self esteem terhadap kinerja pegawai di Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, Dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (Pusbangkom Jpw) Kota Bandung dengan kontribusi pengaruh sebesar 17,8 %.

Kata Kunci: *Self-Esteem, Kinerja Pegawai, Pegawai*

A. Pendahuluan

Kebutuhan manusia bukan hanya materi, tetapi juga kebutuhan psikologis; Kepuasan manusia untuk memenuhi kebutuhannya tidak mengenal batas atau titik jenuh. Adanya perbedaan sifat atau karakteristik seorang pegawai dalam organisasi, hal ini membuat tidak ada satu teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua individu dalam organisasi. Motivasi merupakan elemen penting untuk meningkatkan kinerja, setiap pemimpin perlu memiliki pemahaman yang jelas tentang bagaimana motivasi berhubungan dengan kepuasan kerja dan sistem penghargaan.

Maslow berpendapat bahwa hirarki kebutuhan merupakan dasar motivasi manusia. Semakin individu mampu memuaskan kebutuhannya yang relatif lebih tinggi, maka individu tersebut akan semakin mampu mencapai individualitasnya, artinya kepribadiannya semakin matang.

Maslow beranggapan bahwa manusia berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih mendasar (fisiologis) sebelum mengarahkan perilakunya kepada kebutuhan tertinggi (aktualisasi diri). Ketika seorang pegawai memiliki keinginan yang sangat kuat untuk memenuhi kebutuhannya, maka semakin kuat pula pegawai tersebut melakukan cara-cara untuk memenuhi kebutuhannya. Teori Maslow merupakan penjelasan tentang perilaku manusia, selain itu juga dijadikan pedoman umum bagi para manajer untuk memahami bagaimana pegawai berperilaku.

Sikap pegawai terhadap pekerjaannya, situasi dalam bekerja, kerjasama antar atasan dan sesama rekan kerja sangat berhubungan erat dengan kinerja. Faktor yang memengaruhi kinerja antara lain yaitu kemampuan (ability) dan faktor motivasi. Maslow menjabarkan dalam hirarki kebutuhan, kebutuhan penghargaan menempati urutan hirarki kebutuhan tertinggi kedua setelah kebutuhan sosial. Self esteem merupakan salah satu konsep diri yang termasuk ke dalam kebutuhan akan penghargaan.

Dalam psikologi istilah *self-esteem* digunakan untuk menjabarkan perasaan subjektif seseorang secara keseluruhan tentang makna dari diri sendiri atau nilai pribadi. Menurut Morris Rosenberg mendefinisikannya *self esteem* merupakan sikap positif atau negatif terhadap diri sendiri, individu tersebut dapat merasa bahwa dia adalah orang yang berharga; dia menghargai dirinya sendiri dengan apa adanya, tetapi dia tidak memiliki rasa kagum atas dirinya sendiri juga tidak mengharapkan orang lain untuk memiliki rasa kagum padanya. Dan juga individu tersebut tidak serta menganggap dirinya lebih unggul dari orang lain (Mruk, 2018).

Konyefa & Cristopher (2019) menambahkan bahwa *self esteem* adalah evaluasi keseluruhan dari harga diri kita dan sejauh mana seorang individu melihat dirinya sebagai individu yang kompeten untuk memuaskan kebutuhan serta dapat mencerminkan evaluasi pegawai atas kemampuan dan nilai pribadinya sebagai pegawai. *Self esteem* dapat didefinisikan sebagai evaluasi subjektif individu terhadap nilai pada dirinya dan terlepas dari evaluasi subjektif *self esteem* merupakan sikap atau reaksi emosional (Uslu, 2021).

Hal ini menunjukkan pegawai dengan *Self esteem* yang baik dapat memiliki kinerja yang baik sebaliknya pegawai, Oleh karena itu perusahaan atau pemimpin perlu meningkatkan *Self esteem* pegawai, *Self esteem* tersebut dapat dibangun dengan cara memberikan dorongan dengan tujuan pegawai dapat merasa termotivasi untuk mencapai tujuan dengan sukses sehingga dapat meningkatkan kinerja, begitu juga dengan lingkungan kerja pihak manajemen perlu membangun hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, maupun pegawai dengan atasan.

Terdapat fenomena dimana banyak pegawai yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya karena merasa tanggung jawabnya tidak sesuai dengan jabatannya dan juga diberikan tugas yang banyak dalam waktu yang singkat bahkan mengerjakan tugas yang bukan miliknya sehingga pegawai tersebut sering merasa kurang optimal dengan kemampuannya dalam pengerjaan tugas dan pegawai merasa kemampuannya tidak diakui oleh atasannya karena diberikannya tugas yang bukan menjadi tugasnya.

Salah satu factor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah hubungan kerja antara pegawai dan atasannya. Fenomena lain yaitu ditemukannya rasa ketidaknyamanan diantara pegawai karena sikap yang diberikan atau yang ditunjukkan oleh atasan dikantor karena merasa kurang dihargai. Misalnya dalam menyelesaikan tugas, tugas yang dikerjakan pasti menginginkan untuk mendapatkan hasil yang optimal namun setiap tugas pasti diperlukan proses dan sering kali dihadapi dengan sebuah kesalahan. Jangankan menghargai pekerjaan,

sekedar pujian saja tidak pernah diberikan atasan, sebab yang atasan hanya tahu tugas harus menyelesaikan pekerjaan dengan sempurna tetapi ia tidak mau menghargai pikiran dan tenaga yang telah pegawai curahkan. Hal ini menjadikan banyak pegawai yang mengerjakan tugasnya dengan kurang optimal karena hasil apapun yang diberikan tidak akan memunculkan rasa dihargai.

Tidak diakuinya kemampuan pegawai dan kurangnya rasa dihargai dari atasan atau pemimpin atas hasil tugas yang diberikan pegawai dapat menyebabkan masalah self-esteem dalam diri pegawai tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, rumusan masalah yang terdapat di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana *Self esteem* pegawai di Pusbangkom JPW Bandung?
2. Bagaimana kinerja pegawai Pusbangkom JPW Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh *Self esteem* terhadap kinerja pegawai Pusbangkom JPW Bandung?

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei dengan jenis penelitian asosiatif. Dalam penelitian ini strategi asosiatif digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel X (variabel bebas) yaitu *self-esteem* terhadap variabel Y yaitu kinerja pegawai (variabel terikat), baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

Pengambilan sampel ini menggunakan Teknik sampel jenuh. Teknik sampel jenuh yaitu Teknik pengambilan sampel yang menjadikan anggota populasi sebagai sampel dengan syarat populasi yang ada 81 orang. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis korelasi, regresi linier sederhana, uji koefisien determinasi dan uji T.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Korelasi

Tabel 1. Uji Korelasi

Correlations		Self Esteem	Kinerja Pegawai
Self Esteem	Pearson Correlation	1	.422**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	81	81
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.422**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	81	81
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

(Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022)

Berdasarkan tabel hasil uji korelasi di atas bahwa nilai koefisien korelasi yang diperoleh adalah sebesar 0,422 dengan nilai signifikansi $0.01 < 0.05$. Untuk melakukan interpretasi kekuatan hubungan antara dua variabel dilakukan dengan melihat angka koefisien korelasi hasil perhitungan dengan menggunakan interpretasi r. Hal ini dapat menunjukkan bahwa antara variabel *Self Esteem* (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) memiliki korelasi sedang dengan hasil nilai korelasi sebesar 0,422 dan terdapat korelasi positif signifikan antara variabel *Self Esteem* (X) dengan Kinerja Pegawai (Y).

Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 2. Uji Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.633	4.501		3.251	.002
	Self Esteem	.443	.107	.422	4.133	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

(Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022)

Dari tabel di atas menunjukkan hasil yang diperoleh dari kolom B maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 14,633 + 0,443X$

Dari hasil persamaan regresi linier sederhana tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut: (1) Konstanta (a) sebesar 14,633 dapat diartikan jika *Self Esteem* bernilai ($X=0$), maka Kinerja Pegawai sebesar 14,633. (2) *Self Esteem* memiliki nilai koefisien regresi linear sebesar 0,443. Ini berarti setiap penambahan satu angka *Self Esteem* dengan koefisien bernilai positif, maka Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,443.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.422 ^a	.178	.167	3.585

a. Predictors: (Constant), Self Esteem

(Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022)

Berdasarkan tabel diperoleh bahwa *R Square* sebesar 0,178. Nilai tersebut menunjukkan secara parsial dalam memberikan kontribusi atau pengaruh yang dikenal dengan istilah Koefisien Determinasi (KD) yang dapat dihitung dari mengkuadratkan koefisien korelasi sebagai berikut:

$$\text{Koefisien Determinasi: } (0,422)^2 \times 100\% = 17,8\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi Pengaruh *Self Esteem* terhadap Kinerja Pegawai sebesar 17,8%.

Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 17,8\% = 82,2\%$ merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti yaitu Kompensasi dan Kompetensi Pegawai.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel *self esteem* dengan indikator kesadaran diri untuk menghormati diri sendiri dengan ukuran tingkat penerimaan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan indikator menyelesaikan tugas sesuai target dan kemampuan bekerja sama sebesar 17,8%.

Uji T

Tabel 4. Uji T

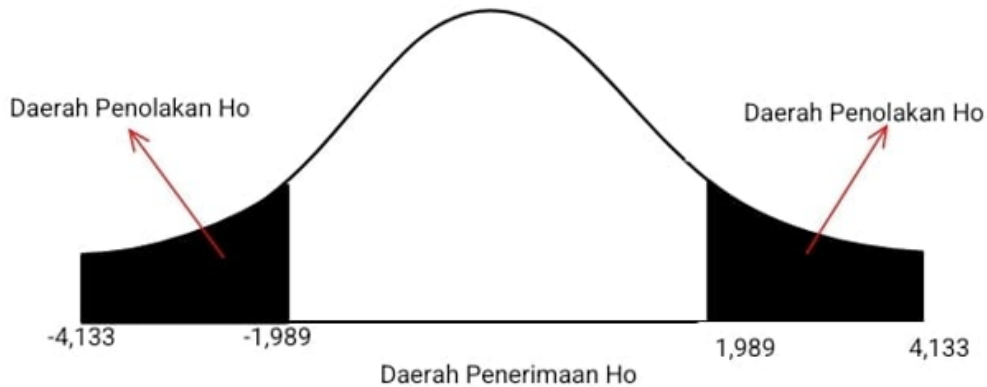
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.633	4.501		3.251	.002
	Self Esteem	.443	.107	.422	4.133	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: (Hasil Pengolahan Data 2022)

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada model regresi, didapatkan nilai signifikansi variabel self esteem sebesar $0,001 < 0,05$ (taraf nyata signifikansi penelitian). Selain itu dapat dilihat juga dari hasil perbandingan antara thitung dengan ttabel yang menunjukkan nilai thitung sebesar 4,133, sedangkan ttabel sebesar 1,989. Dari hasil tersebut terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,133 > 1,989$, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial variabel self esteem berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



Gambar 1. Daerah Penolakan H_0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self Esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya secara parsial variabel *Self Esteem* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 4,133 > t_{tabel} = 1,989$ dan tingkat signifikan sebesar $0.001 < 0.05$. Berdasarkan hasil perhitungan kontribusi Pengaruh *Self Esteem* terhadap Kinerja Pegawai sebesar 17,8% sedangkan sisanya sebesar 82,2% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti yaitu Kompensasi dan Kompetensi Pegawai.

Berdasarkan hasil deskripsi dan observasi bahwa *Self Esteem* di Pusbangkom JPW dilihat dari indikator Kesadaran diri untuk menghormati diri sendiri dengan ukuran Tingkat Kesadaran memiliki nilai paling tinggi dan termasuk kedalam kategori sangat tinggi. Dan Kinerja Pegawai di Pusbangkom JPW dilihat dari indikator Kemampuan Menyelesaikan Tugas Sesuai Target dengan ukuran Tingkat Kemampuan dan Indikator Kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja dengan ukuran Tingkat Kemampuan memiliki nilai yang paling tinggi. Hal ini berarti bahwa pegawai yang memiliki kesadaran untuk menghormati diri sendiri yang tinggi dapat menyelesaikan tugas sesuai target dan mampu bekerja sama dengan sesama rekan kerja dengan baik.

Istilah *self-esteem* digunakan sebagai gambaran perasaan subjektif seseorang secara keseluruhan tentang arti dari diri sendiri atau nilai pribadi. Menurut Rosenberg *Self esteem* merupakan sikap seseorang berdasarkan persepsi tentang bagaimana ia menghargai dan menilai dirinya sendiri secara keseluruhan, yang berupa sikap positif atau negatif terhadap dirinya (Mruk, 2018).

Mangkunegara (2017) memberikan pengertian kinerja ialah, “Hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kholiq, Suwarsi, & Firdaus (2020) bahwa *Self esteem* berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. *Self esteem* merupakan variabel yang termasuk kedalam kategori Tinggi. Hal ini berarti dimensi yang digunakan dalam penelitian yaitu perasaan aman, perasaan menghormati diri, perasaan mampu, perasaan diterima dan perasaan berharga mendapatkan nilai yang tinggi. Hal ini membuktikan bahwa *Self esteem* yang dimiliki pegawai bernilai tinggi, hal ini dapat dibuktikan dengan terdapatnya hubungan yang baik, saling menghargai, dan saling memberi dukungan antara pegawai dengan atasan ataupun dengan rekan kerjanya. Hal ini sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Langi, Tewal, & Dotulong (2022) *Self esteem*

berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan pegawai yang memiliki *Self esteem* yang baik akan pula memiliki kinerja yang baik, oleh karena itu perusahaan perlu meningkatkan *Self esteem* pegawai, *Self esteem* dapat dibangun dengan cara memberikan dorongan agar pegawai dapat merasa termotivasi untuk dapat mencapai tujuan dengan sukses sehingga dapat meningkatkan kinerja, begitu juga dengan lingkungan kerja pihak manajemen perlu membangun dan membina hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, maupun karyawan dengan atasan.

D. Kesimpulan

Dari hasil penelitian mengenai “Pengaruh *Self Esteem* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, Dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (Pusbangkom Jpw) Kota Bandung”, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Self Esteem* di Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, Dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (Pusbangkom Jpw) Kota Bandung termasuk ke dalam kategori tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari indikator Kesadaran diri untuk menghormati diri sendiri dengan ukuran Tingkat Penerimaan memiliki nilai paling tinggi.
2. Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, Dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (Pusbangkom Jpw) Kota Bandung termasuk ke dalam kategori tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari indikator Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai target dan Indikator Kemampuan bekerjasama memiliki nilai yang paling tinggi. Antara indikator Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai target dengan Indikator Kemampuan bekerjasama dapat dikatakan hal yang cukup penting disetiap perusahaan namun indikator lainpun tidak kalah pentingnya.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *self esteem* terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, Dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (Pusbangkom Jpw) Kota Bandung dengan kontribusi pengaruh sebesar 17,8 %. Hasil ini diperoleh berdasarkan perolehan nilai r hitung $>$ r tabel yaitu 0,349 (taraf signifikan r tabel 0.05) sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Adapun besar persentase pengaruh variabel independen *self esteem* terhadap variabel dependen kinerja pegawai sebesar 17,8%. Sedangkan sisanya sebesar 82,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Acknowledge

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT, serta semua pihak yang telah membantu dan mendoakan peneliti dalam melakukan penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Aulia, Nisha, Suwarsi, Sri. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Bagian Twisting dan Inspecting pada PT. X. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis 2(2). 65-74.
- [2] Kholiq, A. S., Suwarsi, S., & Firdaus, F. S. (2020). Pengaruh Self Efficacy dan Self Esteem terhadap Kinerja Karyawan dalam Issue COVID-19 di PT Daya Anugrah Mandiri Jatinangor. Prosiding Manajemen.
- [3] Langi, C. M., Tewal, B., & Dotulong, L. (2022). PENGARUH SELF ESTEEM, SELF EFFICACY DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIMURJAYA DAYATAMA (WINGS) KANTOR CABANG SONDER. Jurnal EMBA.
- [4] Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [5] Mruk, C. J. (2018). Feeling Good by Doing Good: A Guide to Authentic Self-Esteem. New York: Oxford University Press.
- [6] Rachel, K., & Akpotu, C. (2019). Employee Self-Esteem and Workplace Spontaneity in the Nigerian Hospitality Sector. Global Journal of Social Sciences Studies.
- [7] Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan R&D. Bandung:

Alphabeta.

- [8] Uslu, O. (2021). Does Self-Esteem Really Matter? Determining the Role of Self-esteem in Cynical-Silent Employees. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*.
- [9] Wicaksono, I., & Ratnawati, I. (2022). The importance of having self-efficacy, self-esteem, job satisfaction on employee performance during the pandemic in state-owned companies. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*.