"HARGA DIRI, EFIKASI DIRI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS LINGKUNGAN HIDUP PEMERINTAH KABUPATEN BANDUNG"

SYIFA NOOR RAUDAH[1]
SRI WIDODO SOEDARSO[2]

snoorraudah@gmail.com
Fakultas Ekonomi
Program Studi Manajemen
Universitas Komputer Indonesia Bandung

The author conducted this study with the purpose to know how the influence of self-esteem, self-efficacy and job satisfaction toemployee performance in Goverment's Environmental Agency District Bandung.

This research using descriptive and verificative method. The data obtained through questionnaires distributed to 70 respondents, whom are employees in Goverment's Environmental Agency District Bandung, using random sampling technique. Data analysis was calculated with SPSS v.21 for windows program. The results of the analysis are used to test the validity, reliability, determination, multiple regression analysis and hypothesis testing using f test and t test.

The results of data analysis of this study showed that simultaneously,self-esteem, self-efficacy and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance in Goverment's Environmental Agency District Bandung. Self-esteem, self-efficacy and job satisfaction partially also have a positive and significant effect onemployee performance in Goverment's Environmental Agency District Bandung.

Keywords: Self-Esteem, Self-Efficacy, Job Satisfaction, Employee performance

A. PENDAHULUAN

a. Latar Belakang Penelitian

Negara Indonesia mempunyai dinas BUMN daerah. Dinas ini berguna untuk melaksanakan perumusan kebijakan sesuai dengan tugasnya, kemudian memberikan izin serta melaksanakan pelayanan umum dan pembinaan pelaksaan tugas [1].

Dinas Lingkungan Hidup Daerah merupakan sebuah BUMN yang mempunyai tugas untuk melaksanakan perumusan dan kebijakan daerah di sektor pengelolaan dan perlindungan lingkungan hidup [2].

Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Bandung memiliki tugas di bidang lingkungan hidup yang meliputi pengendalian kerusakan, tata lingkungan, serta pengendalian pencemaran lingkungan, kemudian penegakan dan kemitraan lingkungan, termasuk juga pengendalian pencemaran lingkungan menjadi tanggung jawabnya, disamping itu penataan hukum lingkungan, dan pekerja harian lepas dan unit pelaksanaan teknis daerah juga termasuk pada DLH,. Maka dikarenakan dinas lingkungan hidup tugasnya berkaitan dengan sosial, sehingga penting untuk memprioritaskan harga diri, efikasi diri, dan kepuasan kerja sehingga tercipta kinerja yang optimal pada karyawannya [3].

Dinas Lingkungan Hidup membutuhkan SDM yang berkualitas, terutama pada dewasa ini. Ssumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting yang harus dimiliki perusahaan, karena sebaik apapun perusahaan menghasilkan keuntungan, namun jika tidak di barengi oleh tenaga manusia yang baik, maka tidak akan menjadi nilai tambah bagi perusahaan tersebut. Peran SDM bagi perusahaan, adalah menjadi suatu kunci pokok dalam kelangsungan perusahaan tersebut . [4]

[1] Ardiana (2016).
[2] http://www.jabarprov.go.id
[3] http://www.dlh.jabarprov.go.id
[4] Eebel Erza (2017).

Dalam perusahaan, karyawan merupakan seseuatu yang wajib untuk dipertahankan oleh setiap perusahaan. Sehingga, perlu adanya tuntutan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat maksimal. Untuk meningkatkan hal tersebut, ada banyak faktor, diantaranya seperti dari aspek harga diri, efikasi diri maupun dari kepuasan kerja. [5]

Harga diri, efikasi diri, maupun kepuasan kerja dari karyawan perlu di dijadikan sesuatu yang harus di prioritaskan, karena karyawan dituntut untuk dapat lebih menguasai serta kemudian dapat melaksanakan tugas yang lebih baik, dan juga memiliki rasa komitmen yang kuat untuk kepentingan perusahaan, demi terwujudnya tujuan yang dicapai bersama. [6]

Kinerja secara singkat dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya di sebuah perusahaan. Kinerja karyawan ini adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. [7]

Mengenai kinerja karyawan, penulis menyimpulkan bahwa adanya indikasi mengenai beberapa kendala pada kinerja di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung, Kendala tersebut adalah diantaranya:

1. Nilai capaian kinerja dari program pokok yang direncanakan dan dilaksanakan oleh Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung, pada tahun 2016 lebih kecil dibandingkan dengan target realisasi anggaran yang seharusnya.
2. Kemudian pada tahun 2017, dikarenakan secara internal dihadapkan dengan berberapa masalah, pencapaian kinerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung tahun 2017 menurun dari pencapaian kinerja yang seharusnya telah ditargetkan pada tahun 2017/

Selanjutnya penulis melakukan wawancara kepada kepala sub bagian kepagawaian dan umum. Hasil wawancara yang dilakukan mengenai kinerja karyawan, adalah bahwa terdapat kendala pada kuantitas kerja, kualitas kerja, dan efisiensi. Hal tersebut diantaranya adalah seperti beberapa karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan, terkadang tidak tepat waktu dengan batas waktu yang diberikan, kemudian adanya ketidaksesuaian pada hasil pekerjaan yang diberikan dengan hasil yang semestinya, dan tidak dapat menyelesaikan beberapa tugas secara bersamaan dengan tepat waktu pada batas waktu yang ditentukan.

Harga diri dalam sebuah perusahaan adalah sesuatu yang harus dimiliki oleh para karyawann. Yaitu atas dirinya sendiri sebagai anggota organisasi yang bertindak dalam konteks organisasi. “Orang yang mempunyai harga diri yang baik lebih melihat diri sendiri sebagai orang yang penting, berharga, berpengaruh dan berarti dalam suatu organisasi yang mempekerjakan mereka.” [8].

Berdasarkan hasil penjelasan salah satu kepala staff divisi SDM karyawan, dari wawancara yang dilakukan berkenaan dengan faktor yang mempengaruhi harga diri, hasilnya adalah terlihat bahwa karyawan masih mengalami kendala dalam perasaan menghormati diri, perasaan diterima, dan perasaan mampu. Selain untuk menjadi perusahaan yang memiliki harga diri yang baik pada karyawannya, efikasi diri juga akan mendorong kinerja pada karyawan bila hal tersebut dilakukan dengan baik [9]

Berdasarkan hasil wawancara mengenai efikasi diri, kepada salah seorang staff kepala divisi SDM karyawan, berkenaan dengan indikatornya, didapat bahwa terdapat beberapa kendala pada pengalaman kesuksesan, pengalaman individu lain, persuasi verbal, keadaan fisiologis pada diri karyawan.

Kepuasan kerja juga salah satu variabel yang penting untuk diperhitungkan dalam setiap pekerjaan” [10]. Dengan adanya beberapa hal yang menjadi masalah pada harga diri dan efikasi diri, salah staff kepala divisi SDM karyawan juga mengatakan bahwa berkaitan dengan indikator kepuasan kerja, terdapat beberapa kendala dikarenakan dari upah yang diterima, penempatan kerja, dan jenis pekerjaan pada karyawan.

Berdasarkan uraian dan permasalahan tersebut diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa adanya fenomena pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung terkait dengan harga diri, efikasi diri dan kepuasan karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

[5] Salangka, Rian (2015).
[6] Ibid
[7] Tampi, Bryan Johannes, (2014).
[8] Engko, Cecilia (2016)
[9] Salangka, Rian (2015).

B.KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

a. Harga Diri

Harga diri dapat dikatakan sebagai penilaian individu terhadap dirinya yang direalisasikan dengan sikap, dan berhubungan dengan bagaimana orang tersebut menilai diri dalam kehidupan" [11]. Dengan kata lain, adalah sebuah nilai yang ada pada diri, juga kemampuan serta perilaku dari seseorang" [12]. Harga diri juga dapat berarti suatu keyakinan akan diri sendiri berdasarkan hasil evaluasi diri secara menyeluruh" [13].

b. Indikator Harga Diri

Pada teorinya, ada lima indikator untuk mengukur harga diri (*self-esteem)* [14], yaitu adalah perasaan aman, menghormati diri, diterima, mampu, serta berharga.

c. Efikasi Diri

Menurut beberapa pakar pengertian efikasi diri adalah sebagai "keyakinan seseorang dalam menghadapi dan menyesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi, namun tidak hanya itu, efikasi diri juga menyangkut kemampuan dalam menetukan tindakan dalam menyelesaikan tugas dan masalah tertentu, sehingga seseorang tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan" [15]. Efikasi diri juga diartikan sebagai "keyakinan seseorang mengenai peluang yang ada" [16]. Keyakinan seseorang ini berfokus bagaimana seseorang mengontrol pekerjaan dari peristiwa yang dihadapi." [17]

d. Indikator Efikasi Diri

Empat indikator untuk mengukur efikasi diri, yaitu diantaranya adalah [18]:

1. Pengalaman akan kesuksesan, individu lain Persuasi verbal, dan keadaan fisiologis.

e. Kepuasan Kerja

Menyimpulkan dari beberapa teori para ahli, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu rasa yang menopang diri karyawan, berkaitan dengan pekerjaannya dan dengan kondisi dirinya" [19]. Kepuasan kerja karyawan juga merupakan suatu hal vital bagi atasan yang percaya bahwa suatu organisasi memiliki tanggung jawab untuk memberikan karyawannya suatu pekerjaan yang menantang dan menguntungkan" [20]. Kepuasan kerja berketerkaitan dengan sikap dan perasaan karyawan terhadap segala aspek mengenai pekerjaan" [21].

f. Indikator Kepuasan Kerja

Terdapat enam indikator kepuasan [22] yaitu sebagai berikut yaitu gaji yang didapat, kemudian, kesempatan untuk mengembangkan karier, kemudian bagaimana hubungan seorang karyawan dengan karyawan lainnya, bagaimana penempatan kerja dari seorang karyawan, kemudian apa jenis pekerjaan karyawan tersebut, dan terakhir adalah bagaimana struktur organisasi perusahaan.

g. Kinerja Karyawan

Kinerja dapat dikatakan atau disimpulkan sebagai proses dan hasil kerja dari seseorang." [23]. Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil yang dari proses pekerjaanya seseorang menurut kriteria ataupun syarat tertentu yang berlaku dari suatu pekerjaan" [24]. Sehingga kinerja ini adalah sesuatu yang juga berhubungan dengan keterampilan, usaha, dan pemanfaatan kesempatan" [25].

h. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan dapat dikategorikan kedalam bagaiamana kualitas kerja karyawan, bagaimana kuantitas hasil kerja karyawan, seberapa ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, sejauh mana efektifitas dalam melaksanakan pekerjaan, serta bagaimana kemandirian dari karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.[26]

[11] Salangka, Rian (2015).
[12]-[15] Ibid
[16] Kilapong, Samuel Novian (2013).
[17] Dinni, Saraswathi, (2017).
[18] Salangka, Rian (2015).
[19] Novita, (2016).
[20] Dewi, Putu Eka Purnama (2015).
[21] Badriyah, M. (2015).
[22] Novita, (2016).
[23] Wibowo. 2016.
[24] Salangka, Rian (2015).
[25] Januari, Cindi (2015).
[26] Dadie, Camela Ikey Badhoeg (2016).

C.OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi pada penelitian ini merupakan jumlah seluruh pegawai negeri sipil yang berada di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung, dalam kurun waktu tertentu, yaitu selama peneliti melakukan penelitian." [27] Populasi dalam penelitian ini adalah 567 pegawai dari Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung.

2. Sampel

Sampel dari penelitian ini adalah sebagian dari jumlah total yang ada pada populasi" [28]. Teknik yang di ambil dalam penelitian dilakukan dengan teknik *random sampling* dimana sampel ditentukan berdasarkan pada responden yang ditemui, namun tidak ditujukan dengan pasti siapa yang ditujunya, tetapi dalam artian bahwa responden ini adalah orang yang kebetulan ditemui dianggap cocok sebagai sumber data." [29]

Pada penelitian ini, peneliti akan melakukan penyebaran kuesioner kepada 68 orang karyawan yang bekerja di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung.

Namun penulis menambahkan menjadi kepada 70-75 karyawan, dengan alasan agar kuisioner yang kembali setelah diisi oleh para responden, jumlahnya tidak berkurang, dikarenakan hilangnya angket, angket tidak kembali, dan sebagainya, karena dengan ditambahkannya jumlah sampel yang diambil maka hasilnya akan semakin representatif, hasilnya dapat lebih digenelisir serta meminimalisir kesalahan data [30].

D.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilihat dari beberapa pengertian para pakar, dapat simpulkan berguna sebagai suatu standar yang digunakan untuk menunjukkan ketepatan dan kesahihan suatu instrumen, dalam hal ini, adalah tentang apakah pernyataan yang digunakan dalam kuesioner, sudah benar dapat mencerminkan indikator terkait, dan dapat mengukur variabel" [31].

Perhitungan validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS v.21 *for windows*. hasil pengujian validitas dari item pertanyaan yang diajukan peneliti adalah:

Tabel 1 Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item	r-tabel	r-hitung
Harga Diri	1	0,195	.727**
	2	0,195	.577**
	3	0,195	.721**
	4	0,195	.637**
	5	0,195	.733**
	6	0,195	.679**
	7	0,195	.819**
	8	0,195	.727**
	9	0,195	.670**
	10	0,195	.542**
Variabel	**Item**	**r-tabel**	**r-hitung**
Efikasi Diri	1	0,195	.728**
	2	0,195	.734**
	3	0,195	.771**
	4	0,195	.567**
	5	0,195	.654**
	6	0,195	.725**
	7	0,195	.730**
	8	0,195	.793**
Variabel	**Item**	**r-tabel**	**r-hitung**
Kepuasan Kerja	1	0,195	.675**
	2	0,195	.695**
	3	0,195	.674**
	4	0,195	.751**
	5	0,195	.642**
	6	0,195	.714**
	7	0,195	.708**
	8	0,195	.726**
	9	0,195	.737**
	10	0,195	.723**
	11	0,195	.725**
	12	0,195	.630**
Variabel	**Item**	**r-tabel**	**r-hitung**
Kinerja Karyawan	1	0,195	.584**
	2	0,195	.480**
	3	0,195	.489**
	4	0,195	.635**
	5	0,195	.746**
	6	0,195	.715**
	7	0,195	.812**
	8	0,195	.659**
	9	0,195	.696**
	10	0,195	.440**

Sumber: Hasil Olah SPSS Tahun 2018

Berdasarkan hasil uji validitas dari pernyataan yang ada pada kusioner, semua item memiliki nilai validitas lebih besar dari nilai yang seharusnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel dan akan mampu menghasilkan variabel yang akurat sesuai dengan tujuan penelitian.

[27] Sugiyono.2014. Metode Penelitian Administrasi. Alfabeta. Bandung

[28] [29] *Ibid*

[30] Yuanita, Chandra Astuti (2013). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Coping Strategy Pada Ibu Yang Memiliki Anak Penyandan Tunagrahita (Studi Korelasional Pada Ibu Yang Memiliki Anak Tunagrahita Di SLB-C YPLB Cipaganti Kota Bandung)

[31] Sugiyono.2014. Metode Penelitian Administrasi. Alfabeta. Bandung

Uji Reliabilitas

Reliabiltas dilihat dari beberapa pengertian yang dikemukakan oleh beberapa para ahli, dapat disimpulkan sebagai suatu ukuran untuk mengeukur konsistensi dari suatu alat ukur, dalam hal ini adalah pernyataan kuesioner, bila pernyataan kuesione itu dilakukan secara berulang, seperti contoh, digunakan untuk penelitian 5 tahun ke depan" [32].

Hasil Reliabilitas keseluruhan variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Reliabilitas Variabel

Variabel	Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha	r-tabel	N of Items
Harga Diri	.873	0,600	10
Variabel	Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha	r-tabel	N of Items
Efikasi Diri	.863	0,600	8
Variabel	Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha	r-tabel	N of Items
Kepuasan Kerja	.905	0,600	12
Variabel	Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha	r-tabel	N of Items
Kinerja Karyawan	.827	0,600	10

Sumber: Hasil Olah SPSS Tahun 2018

Berdasarkan data pada tabel di atas yang terdiri dari seluruh variabel penelitian, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dapat mengukur variabel dinyatakan reliabel, yang artinya bisa menghasilkan jawaban-jawaban yang konsisten tidak hanya pada penelitian ini, namun pada penelitian selanjutnya, dan hasilnya pun bisa dipertanggungjawabakan.

Rancangan Analisis

Rancangan analisis pada penelitian ini menggunakan analisis data deskriptif dan verifikatif.

1. Analisis Deskriptif

A. Deskriptif Harga Diri

Hasil persen skor rata-rata dari penelitian ini, untuk variabel harga diri memiliki klasifikasi yang termasuk dalam katagori cukup baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel harga diri dari karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung yang dipaparkan para karyawan sudah cukup baik, dilihat beberapa indikator yang memiliki nilai persen skor. Namun, ada beberapa pernyataan, seperti pada indikator perasaan aman, perasaan diterima dan juga pada perasaan mampu memiliki nilai rata-rata terendah.

B. Deskriptif Efikasi Diri

Hasil persen skor rata-rata untuk variabel Efikasi Diri memiliki nilai yang berdasarkan klasifikasi, sudah termasuk dalam katagori cukup baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya Efikasi Diri pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung berjalan dengan cukup baik. Namun ada beberapa indikator yang memiliki nilai persen skor dibawah nilai persen skor rata-rata variabel tersebut.

C. Deskriptif Kepuasan Kerja

Persen skor rata-rata untuk variabel kepuasan kerja memiliki nilai yang berdasarkan klasifikasi, sudah termasuk dalam katagori Cukup baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya Kepuasan Kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung berjalan dengan cukup baik. Namun ada beberapa indikator yang memiliki nilai persen skor dibawah nilai persen skor rata-rata variabel tersebut.

D. Deskriptif Kinerja Karyawan

Adapun persen skor rata-rata untuk variabel kinerja karyawan memiliki nilai yang berdasarkan klasifikasi, termasuk dalam katagori cukup baik. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung berjalan dengan cukup baik. Namun ada indikator yang memiliki nilai persen skor dibawah nilai persen skor rata-rata variabel, sehingga hal tersebut dimasukkan dalam hal yang mengidikasikan adanya fenomena.

[32] Arikunto, S. (2014).

2. Analisis Verifikatif

A. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dalam penelitian, uji normalitas dilakukan untuk mengetahui bagaimana sebaran sebuah data dari jawaban responden terhadap pernyataan yang diberikan dalam kuesioner, apakah data tersebut tersebar secara normal/tidak" [33].

Tabel 3 Uji Normalitas Variabel

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.13057177
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.055
Kolmogorov-Smirnov Z		.630
Asymp. Sig. (2-tailed)		.822

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Olah SPSS Tahun 2018

Karena nilai hasil uji normalitas masih lebih besar dari tingkat kekeliruan yang disarankan, maka disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas ini digunakan untuk mengecek kestabilan dan kekuatan prediksi dari variabel bebas, apakah hasilnya tersebut dikatakan stabil/tidak [34]. Hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 4 Multikolinearitas Variabel

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Harga Diri	.273	3.657
	Efikasi Diri	.257	3.884
	Kepuasan Kerja	.462	2.166

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah SPSS Tahun 2018

Berdasarkan tabel nilai dapat sismpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Kemudian berdasarkan tabel dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antarvariabel bebas di antara variabel bebas dan tidak terdapat korelasi yang cukup kuat antara sesama variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

"Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah adakesalah atau penyimpangan dari syarat asumsi klasik lainnya pada analisis regresi linear berganda [35]. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Heteroskedastisitas Variabel

Correlations

		Kinerja Karyawan	Harga Diri	Efikasi Diri	Kepuasan Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.721	.707	.780
	Harga Diri	.721	1.000	.842	.692
	Efikasi Diri	.707	.842	1.000	.714
	Kepuasan Kerja	.780	.692	.714	1.000

Sumber: Hasil Olah SPSS Tahun 2018

Berdasarkan hasil korelasi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

B. Analisis Regresi Berganda

Untuk melihat bagaimana pengaruh antara Untuk melihat bagaimana pengaruh antara variabel independen dengan dependen dalam hal ini pengaruh harga diri (X_1), efikasi diri (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y), maka digunakan analisis regresi linear berganda.

Data yang digunakandalam analisis regresi berdasarkan data dari 70 responden Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung. Dalam perhitungannya, penulis menggunakan perhitungan komputerisasi yaitu dengan menggunakan media komputer yaitu SPSS v.21 *for windows.*

Tabel 7 Analisis Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	7.219	2.035		3.547	.001
	Harga Diri	.244	.121	.272	2.024	.047
	Efikasi Diri	.123	.150	.113	.818	.416
	Kepuasan Kerja	.376	.076	.511	4.946	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah SPSS Tahun 2018

Dari tabel di atas dibentuk persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 7{,}129 + 0.244\ X_1 + 0.123\ X_2 + 0{,}376\ X_3}$$

Hasil dari regresi linear berganda diatas data diartikan bahwa kinerja karyawan dapat dibentuk atau dipengaruhi oleh harga diri, efikasi diri, dan kepuasan kerja.

C. Analisis Korelasi Pearson

Analisis korelasi pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan [37] antara harga diri (X_1), efikasi diri (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) dengan kinerja karyawan (Y), yang hasilnya yaitu sebagai berikut:

Tabel 8 Korelasi Variabel Penelitian

[37] Sugiyono.2014.
[38] *Ibid*

Correlations

		Kinerja Karyawan
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000
	Harga Diri	.721
	Efikasi Diri	.707
	Kepuasan Kerja	.780

Sumber: Hasil Olah SPSS Tahun 2018

Harga diri memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. Arah hubungan positif menggambarkan bahwa ketika variabel harga diri meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

Efikasi diri memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. Arah hubungan positif menggambarkan bahwa ketika efikasi diri meningkat atau diperbaiki, maka kinerja karyawan pun akan meningkat.

Kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. Arah hubungan positif menggambarkan bahwa ketika efikasi diri meningkat atau diperbaiki, maka kinerja karyawan pun akan meningkat.

D. Koefisien Determinasi

Determinasi secara singkat dapat diartikan sebagai seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen" [38]. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel "X_1" harga diri dengan "Y" kinerja karyawan, variabel "X_2" efikasi diri dengan "Y" kinerja karyawan, serta variabel "X_3" kepuasan kerja dengan "Y" kinerja karyawan.

Tabel 9 Koefisien Determinasi Simultan Variabel

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821[a]	.675	.660	3.20093

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Harga Diri, Efikasi Diri

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah SPSS Tahun 2018

Hasil determinasi simultan adalah sebesar 0,660 atau 66%. Hasil tersebut merupakan besarnya hasil dari variabel harga diri, efikasi diri, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 34% dipengaruhi oleh variabel lain yang berpengaruh terhadap varibel kinerja karyawan, namun tidak ada dalam penelitian ini seperti kompetensi, pelatihan, manajemen talenta, dan lain-lain.

Selanjutnya untuk mencari hasil pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu, maka dilakukan dengan cara "nilai (*beta* x *zero*) *order"* [39]. Berikut hasil pengaruh secara parsial antara variabel bebas dan terikat secara terpisah:

Tabel 10 Koefisien Determinasi Parsial Variabel

Coefficients[a]

Model	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)		3.547	.001			
Harga Diri	.272	2.024	.047	.721	.242	.142
Efikasi Diri	.113	.818	.416	.707	.100	.057
Kepuasan Kerja	.511	4.946	.000	.780	.520	.347

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah SPSS Tahun 2018

Dari hasil perhitungan secara parsial di atas, dapat diketahui bahwa variabel yang paling berpengaruh adalah variabel X_3 terhadap Y yaitu sebesar 39,85% hal ini dapat dijelaskan bahwa variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas yang paling mampu menjelaskan varians dari variabel terikatnya yakni kinerja karyawan, hal ini juga dikarenakan sesuai dengan menurut Davis dalam Novita (2016:39) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang terpenting dari diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya, kemudian diikuti dengan pengaruh X_1 terhadap Y yaitu sebesar 19,61%, dan variabel X_3 terhadap Y yaitu sebesar 7,98%.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai harga diri, efikasi diri, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung, penulis mencoba untuk menarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Variabel harga diri, efikasi diri, dan kepuasan kerja memiliki nilai yang berdasarkan klasifikasi, masih termasuk dalam katagori cukup baik. Namun ada beberapa indikator yang memiliki nilai persen skor dibawah nilai persen skor rata-rata variabel tersebut. Hal ini dikarenakanIbeberapaIfaktor,Isalah satunya adalah ketidaksetujuan para responden terhadap beberapa pernyataan.
2. Harga diri secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Lingkun ganIHidup Kabupaten Bandung. Harga diri berpengaruh positif dan signifikan

[37] Sugiyono.2014.
[38] *Ibid*

3. “dalam meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung.”
4. ”Efikasi diri secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung. Secara total persentase atau kontribusi, pengaruh efikasi diri dalam meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung adalah berpengaruh positif.”
5. ”Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung. Secara total persentase atau kontribusi, pengaruh kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung adalah berpengaruh positif dan signifikan.”
6. ”Harga diri, efikasi diri, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti kompetensi, manajemen talenta dan lain-lain.”

b. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, analisis, dan pembahasan diatas, penulis ingin coba memberikan saran saran yang semoga dapat memberikan manfaat dan berguna di kemudian hari bagi semua pihak khususnya kepada para karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung, diantaranya:

1. Pada indikator di variabel harga diri, dapat disarankan kepada karyawan dan perusahaan agar sebaiknya responden meningkatkan keahliannya sehingga dapat menjadi orang yang bisa diandalkan oleh rekan kerjanya, bila diberikan suatu tugas atau tanggung jawab, dan tugas. Pada indikator di variabel efikasi diri yang memiliki skor terendah, dapat disarankan agar sebaiknya perlu untuk memperdalam keterampilan, agar pengalaman yang sudah didapat, dapat lebih ditunjang dan meningkatkan efikasi diri responden. Pada indikator di variabel kepuasan kerja yang memiliki skor terendah, dapat disarankan agar sebaiknya pihak perusahaan mempertimbangkan kembali untuk kesempatan pengembangan karir karyawan, agar karyawan benar-benar puas dalam bekerja. Serta terakhir pada indikator di variabel Kinerja Karyawan kerja yang memiliki skor terendah, dapat disarankan agar sebaiknya para karyawan juga meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja dengan lebih baik.
2. ”Harga diri secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung. Sehingga pada masa mendatang, para karyawan harus memerhatikan harga diri mereka guna meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.”
3. ”Efikasi diri secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung. Sehingga pada masa mendatang, pihak perusahaan harus pula memerhatikan efikasi diri karyawannya guna meningkatkan Kinerja Karyawan di Dinas.”
4. ”Kepuasan kerja secara parsial juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung. Sehingga pada masa mendatang, pihak perusahaan harus pula memerhatikan kepuasan kerja karyawannya guna meningkatkan kinerja karyawan.”
5. ”Dikarenakan hasil ketiga variabel independen berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga pada masa mendatang, seluruh karyawan baik atasan dan bawahan, tidak boleh mengesampingkan ketiga variabel ini sehingga tercipta kinerja karyawan yang baik dalam perusahaan.”

DAFTAR PUSTAKA

[1] Ardiana (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat .

[4] Eebel Erza (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Self Esteem Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT.Tebar Tandan Tenerah-Sampoerna AgroTbk. Di Kabupaten Landak, Jurnal Manajemen Vol 6, No. 4.

[5] Salangka, Rian (2015). Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. ISSN 2303-11.

[6] *Ibid*

[7] Tampi, Bryan Johannes, (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terrhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado), Journal “Acta Diurna” Volume III. No. 4.

[8] Engko , Cecilia , 2016 , Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan Self Efficacy sebagai Variabel Intervening, SNA 9 Padang.

[9] Salangka, Rian (2015). Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. ISSN 2303-11.

[10] Pangestu, Dwi (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi)

[12]-[15] *Ibid*

[16] Kilapong, Samuel Novian (2013). Kepem impinan Transformasional, Self Efficacy, Self Esteem Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Tropica Cocoprima Manado. Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 141-150.

[17] Dinni, Saraswathi, (2017). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Organisasional Sebagai Pemoderasi. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.6 (2017): 2257-2286 ISSN : 2337-3067

[18] Salangka, Rian (2015). Pengaruh Self Efficacy,Self Esteem Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. ISSN 2303-11.

[19] Novita, (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang),LJurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 34 No. 1.

[20] Dewi, Putu Eka Purnama (2015) . Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan Vol. 9, No. 1

[21] Badriyah, M. (2015) . Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.

[22] Novita, (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT.Telekom -unikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 34 No. 1.

[23] Wibowo. (2016) . Manajemen Kinerja. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada

[24] Salangka, Rian (2015) . Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. ISSN 2303

[25] Januari, Cindi (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 24 No. 2.

[26] Dadie, Camela Ikey Badhoeg (2016). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Madu Baru Bantul Yogyakarta) Volume 5, Nomor 2, Tahun 2016, Halaman 1-14 ISSN (Online): 2337-3792

[27] Sugiyono.2014. Metode Penelitian Administrasi. Alfabeta. Bandung

[28] [29] *Ibid*

[30] Yuanita, Chandra Astuti (2013). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Coping Strategy Pada Ibu Yang Memiliki Anak Penyandan Tunagrahita (Studi Korelasional Pada Ibu Yang Memiliki Anak Tunagrahita Di SLB-C YPLB Cipaganti Kota Bandung)

[31] Sugiyono.2014. Metode Penelitian Administrasi. Alfabeta. Bandung

[32] Arikunto, S. (2014). Prosedur Penelitian. Jakarta : Rineka Cipta .

[33] Ghozali, Imam. 2014. Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS). Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

[34] [35] [36] *Ibid*

[37] Sugiyono.2014. Metode Penelitian Administrasi.Alfabeta. Bandung

[38] *Ibid*

[39] Gujarati, D. N. 2013. Dasar-dasar Ekonometrika, Edisi Kelima. Mangunsong, R. C., penerjemah. Jakarta: Salemba Empat