

Pengaruh Efikasi Diri, Penghargaan Diri, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas MuaraTeweh Kabupaten Barito Utara

(The Effect of Self-Efficacy, Self-Esteem, and Work Stress on the Performance of Muara Teweh Community Health Center Employees, North Barito Regency)

Lorenza Audia, Sutrisno, Abdul Kadir, Zaid Abdurrahman
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh efikasi diri, penghargaan diri, dan stress kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara secara simultan, parsial, dan dominan. Metode penelitian yang digunakan adalah survei analitik. Jenis penelitian adalah penelitian eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 56 orang pada tahun 2021. Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik total sampling yakni sebanyak 56 orang pegawai ASN Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara pada tahun 2021. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dokumentasi, wawancara, dan observasi. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap instrumen penelitian. Data dianalisis dengan analisis regresi linear berganda dengan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efikasi diri, Penghargaan diri, dan Stress kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara. Efikasi diri, Penghargaan diri, dan Stress kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara. Efikasi diri berpengaruh signifikan secara dominan terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara.

Kata Kunci: Efikasi Diri, Penghargaan Diri, Stress Kerja, Kinerja

Abstract: The purpose of this study was to determine the effect of self-efficacy, self-esteem, and work stress on the performance of employees of Muara Teweh Community Health Center, North Barito Regency simultaneously, partially, and dominantly. The research method used is an analytical survey. This type of research is explanatory research. The population in this study was 56 people in 2021. The sample in this study used a total sampling technique, namely 56 employees of ASN Puskesmas Muara Teweh, Barito Utara Regency in 2021. Data collection techniques used questionnaires, documentation, interviews, and observations. Validity and reliability tests were carried out on the research instrument. Data were analyzed by multiple linear regression analysis with a classical assumption test. The results showed that self-efficacy, self-esteem, and work stress simultaneously had a significant effect on the performance of the employees of Muara Teweh Community Health Center, North Barito Regency. Self-efficacy, self-esteem, and work stress have a partially significant effect on the performance of employees of the Muara Teweh Community Health Center, North Barito Regency. Self-efficacy has a significant dominant effect on the performance of the employees of the Muara Teweh Community Health Center, North Barito Regency.

Keywords: Self-Efficacy, Self-Esteem, Job Stress, Performance

Alamat Korespondensi:

Abd Kadir, e-mail: audahkadir63@gmail.com; M. Zaid Abdurrahman, e-mail: mzaidabd58@gmail.com. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin.

PENDAHULUAN

Pelayanan publik merupakan tanggung jawab pemerintah dan dilaksanakan oleh instansi pemerintah, baik itu di pusat, di daerah dan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara. Pelayanan publik berbentuk pelayanan barang publik maupun pelayanan jasa. Saat ini Masyarakat semakin terbuka dalam memberikan kritik bagi pelayanan publik. Oleh sebab itu

substansi administrasi sangat berperan dalam mengatur dan mengarahkan seluruh kegiatan organisasi pelayanan dalam mencapai tujuan. Salah satu bentuk pelayanan publik yang dilaksanakan oleh pemerintah adalah pemenuhan kebutuhan kesehatan masyarakat. Reformasi dibidang kesehatan dilaksanakan untuk meningkatkan pelayanan kesehatan dan menjadikannya lebih efisien, efektif

serta dapat dijangkau oleh seluruh lapisan masyarakat.

Puskesmas adalah unit pelaksana teknis dinas kesehatan kabupaten/kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja tertentu. Puskesmas berfungsi sebagai pusat penggerak pembangunan berwawasan kesehatan, pusat pemberdayaan keluarga dan masyarakat dan pusat pelayanan kesehatan strata pertama. Namun, sampai saat ini usaha pemerintah dalam memenuhi kebutuhan masyarakat akan kesehatan masih belum dapat memenuhi harapan masyarakat. Beberapa faktor yang mampu meningkatkan kinerja pegawai puskesmas yaitu efikasi diri yang berhubungan dengan peningkatan kinerja, self esteem atau harga diri dari para pegawai puskesmas sebagai garda terdepan, juga stres kerja yang dimiliki pegawai puskesmas dalam melayani masyarakat guna meningkatkan taraf hidup dan kesehatan masyarakat.

Efikasi diri (*self efficacy*) berhubungan dengan peningkatan kinerja dimana jika seseorang memiliki efikasi diri (*self efficacy*) yang tinggi maka cenderung untuk berhasil dalam tugasnya sehingga meningkatkan kepuasan atas apa yang dikerjakannya. Bandura (1986) mengungkapkan bahwa individu yang memiliki efikasi diri (*self efficacy*) tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik karena individu ini memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Kinerja yang baik dari seorang pegawai dengan efikasi diri (*self efficacy*) tinggi menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh pegawai tersebut juga tinggi.

Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai

membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Menurut Engko (2018:213), efikasi diri (*self efficacy*) dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan efikasi diri (*self efficacy*) dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan. Penghargaan diri (Self esteem) dan efikasi diri (*self efficacy*) berkaitan dengan personalitas seseorang. Jika seseorang merasa dirinya begitu berarti, berharga dan dapat diterima dalam lingkungan organisasi maka hal ini dapat meningkatkan keyakinan atau kepercayaan terhadap kemampuannya dalam menjalankan setiap tugas dan diyakini tugas itu akan berhasil (Schyns dan Collani, 2018:225).

Seseorang yang memiliki efikasi diri (*self efficacy*) yang tinggi akan memiliki kepribadian yang baik karena individu ini memiliki keyakinan mengenai kemampuannya sehingga pada akhirnya akan membentuk perilaku yang positif. Hal ini akan membuat diri kita menjadi berani mengambil risiko, membuka diri, membuat keputusan yang bijaksana, melakukan sesuatu sesuai dengan waktu sehingga dapat mendukung diri untuk membangun peggaraan untuk diri (Self esteem). Sebagai bentuk peningkatan kemampuan para pegawai Puskesmas.

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja akibat dampak dari beban kerja yang terlalu tinggi. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi pegawai. Menurut Siagian (2009: 300) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang

berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Stres kerja yang dialami oleh pegawai tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun, tingkat absensi tinggi serta turn over yang tinggi yang pada akhirnya menyebabkan biaya yang bertambah besar. Mengelola stres diri sendiri berarti mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan. Akhirnya pegawai pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah. Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara yang merupakan lembaga perkantoran yang memiliki tugas mulia mencerdaskan bangsa. Demi mendukung tugas mulia tersebut, efektifitas organisasi mutlak harus diwujudkan dan dipelihara. Hal ini dikarenakan ketidakefisienan akan menyebabkan turunnya produktivitas organisasi dan mengancam pelaksanaan pencapaian tujuan.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan Efikasi Diri, Penghargaan Diri dan Stress Kerja terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial Efikasi Diri, Penghargaan Diri dan Stress Kerja terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara.
3. Untuk mengetahui manakah variabel yang berpengaruh dominan antara efikasi diri, penghargaan diri dan stress kerja terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara.

Pengertian Efikasi diri

Efikasi diri menurut Bandura (1997), adalah persepsi seseorang akan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Selanjutnya Bandura (1997, dalam

Friedman & Schustack, 2018), mengatakan bahwa Efikasi diri adalah ekspektasi-keyakinan (harapan) tentang seberapa jauh seseorang mampu melakukan satu perilaku dalam suatu situasi tertentu. Seseorang yang memiliki Efikasi diri positif akan yakin untuk mampu melakukan suatu perilaku yang dimaksud. Efikasi diri akan menentukan bagaimana seseorang menunjukkan perilaku tertentu, daya tahan dalam menghadapi kesulitan atau kegagalan, dan bagaimana kesuksesan atau kegagalan dapat mempengaruhi perilaku kita di masa depan.

Bandura (1986, dalam Haycock, McCarthy, & Skay, 1998), membedakan komponen Efikasi diri yang terdiri dari efficacy expectations dan outcome expectations. Efficacy expectations adalah keyakinan diri seseorang bahwa dirinya dapat berhasil melakukan perilaku yang ingin dilakukannya. Sedangkan outcome expectations menentukan seberapa besar seseorang mencoba dan seberapa lama akan bertahan pada perilaku tersebut.

Pengertian Penghargaan diri

Istilah self-esteem dalam bahasa Indonesia disebut dengan penghargaan diri. Berikut merupakan penjabaran dari pengertian self-esteem menurut beberapa tokoh:

Rosenberg (2010) mendefinisikan self-esteem sebagai perasaan penerimaan diri (self-acceptance), penghargaan diri (self-respect and self-worth) dan evaluasi diri yang positif yang dikonseptualisasikan sebagai karakteristik yang relatif menetap. Baron dan Byrne (dalam Geldard, 2010) mengatakan bahwa self-esteem merupakan penilaian individu terhadap diri sendiri dan dipengaruhi oleh karakteristik yang dimiliki orang lain dalam menjadi pembanding. Menurut Atwater dan Duffy (2012) self-esteem adalah evaluasi pribadi terhadap diri sendiri yang menghasilkan perasaan

berharga yang terkait dengan konsep diri.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa definisi self-esteem adalah suatu penilaian atau evaluasi individu terhadap dirinya sendiri yang relatif menetap, penerimaan pada diri yang diekspresikan melalui perilaku dan sikapnya terhadap diri sendiri serta meliputi berbagai karakteristik baik positif maupun negatif yang menghasilkan perasaan berharga.

Pengertian Stres Kerja

Pada umumnya orang menganggap bahwa stres merupakan suatu kondisi yang negatif, suatu kondisi yang mengarah ke timbulnya penyakit fisik maupun mental, atau mengarah ke perilaku yang tidak wajar. Munandar (2014: 374) membedakan antara distress yang destruktif dan eustress yang merupakan kekuatan yang positif dimana stres kadangkala dapat diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi.

Menurut Hasibuan (2015: 204) “Stres pegawai timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya”. Mengacu pada pendapat Beehr dan Newman dalam Luthans (2016) mengemukakan stres kerja sebagai situasi yang timbul dari interaksi manusia dengan pekerjaan yang diakibatkan oleh perubahan manusia yang menyimpang dari fungsi normalnya.

Luthans (2016:441) mendefinisikan stres kerja sebagai “Respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi”.

Menurut Arden (2016: 10) ada dua faktor penting apakah stres dialami sebagai tak terkendali atau dapat dikuasai. Jika stres dapat diramalkan dan dapat dikendalikan, kemungkinannya adalah seseorang akan menyesuaikan diri secara menyenangkan terhadap stres. Jika

sebaliknya seseorang akan merasa tidak berdaya. Meskipun pekerjaan pada hakekatnya penuh dengan stres, itu tidak perlu membuat orang tersebut kewalahan. Tetapi bila seorang pekerja kehilangan rasa kendali dan kondisinya menjadi tidak dapat diramalkan, stresnya menjadi terlalu sulit untuk ditanggulangi.

Dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi yang tercipta dari interaksi antara manusia dan pekerjaan yang mengarah ke timbulnya penyakit fisik maupun mental karena perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal sehingga menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan perilaku pada anggota organisasi, baik yang dapat terkendali maupun tidak.

Pengertian Kinerja

Di dalam suatu instansi masalah kinerja merupakan masalah yang tidak kalah pentingnya untuk diperhatikan, karena kalau tidak ada kinerja pegawai yang baik maka perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik.

Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Definisi kinerja anggota yang dikemukakan oleh Kusriyanto (2012:3), adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam).

Prawirosentoro (1999:2), memberi arti Performance atau Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan

bahwa kinerja merupakan pencapaian tujuan atau hasil kerja organisasi dengan berdasarkan pada beberapa aspek fundamental yang diperoleh dalam rumah sakit umum daerah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui sebuah perencanaan dengan hukum yang berlaku.

Hipotesis

1. Efikasi diri, penghargaan diri, dan stress kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara.
2. Efikasi diri, penghargaan diri dan stress kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara.
3. Efikasi diri merupakan variabel yang paling berpengaruh signifikan secara dominan terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian korelasional. Penelitian korelasi atau korelasional adalah suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel.

Pendekatan penelitian menggunakan metode penelitian survei analitik dengan pendekatan *cross sectional* yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh Efikasi diri, Penghargaan diri, stress kerja terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara.

Definisi Operasional Variabel

Variabel Kinerja (Y) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Indikator dari kinerja yaitu: Pemahaman atas tupoksi (Y_{1.1}), Inovasi (Y_{1.2}), Kecepatan kerja (Y_{1.3}), Keakuratan kerja (Y_{1.4}), Kerjasama (Y_{1.5}).

1. Efikasi diri (X₁) adalah persepsi seseorang akan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Bandura (1997), yang termasuk ke dalam indikator Efikasi diri adalah: *Level, Strength, Generality*.
2. Penghargaan diri adalah perasaan penerimaan diri (*self acceptance*), penghargaan diri (*self-respect* dan *self worth*) dan evaluasi diri yang positif yang dikonseptualisasikan sebagai karakteristik yang relatif menetap. Indikator Penghargaan diri individu yaitu: *Physical Self esteem, Social Self esteem, Performance Self esteem*.
3. Stress kerja (X₃) adalah persepsi responden mengenai kondisi yang tercipta dari interaksi antara manusia dan pekerjaan yang mengarah ke timbulnya penyakit fisik maupun mental karena perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal sehingga menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan perilaku pada anggota organisasi, baik yang dapat terkendali maupun tidak. Indikator stress kerja meliputi: Faktor Lingkungan, Faktor Organisasi, Faktor persoalan keluarga dan Faktor individu

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai ASN Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara sebanyak 56 orang pada tahun 2020. Sampel pada penelitian ini adalah sebagian pegawai menggunakan teknik total *sampling* yakni sebanyak 56 orang pegawai ASN Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara pada

tahun 2020.

Teknik Analisis Data

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Efikasi diri, Penghargaan diri, stress kerja terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara (Y). Model hubungan nilai variabel bebas dengan variabel terikat tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

b_1 = Koefisien regresi variabel X_1

b_2 = Koefisien regresi variabel X_2

b_3 = Koefisien regresi variabel X_3

Efikasi diri (X_1)

Penghargaan diri (X_2)

Stress kerja (X_3)

e = error atau variabel pengganggu

Pengujian Hipotesis

Uji F, untuk uji simultan (bersama-sama), digunakan Uji F yang dimaksudkan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel-variabel independen X_i secara keseluruhan terhadap variabel Y.

Uji t, independent sample t-test adalah jenis uji statistika yang bertujuan untuk membandingkan rata-rata dua grup yang tidak saling berpasangan atau tidak saling berkaitan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Efikasi diri (X_1)

No. P	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Ket
1	0,698	0.000	Valid
2	0,723	0.000	Valid
3	0,845	0.000	Valid

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai sig. seluruh item pernyataan < 0,05 atau nilai Pearson Correlation > 0,300

sehingga dapat dinyatakan pernyataan valid.

Kuesioner Variabel Penghargaan diri (X_2)

Hasil uji validitas yang dilakukan terhadap responden diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Penghargaan diri (X_2)

No. P	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Ket
1	0,474	0.000	Valid
2	0,553	0.000	Valid
3	0,777	0.000	Valid

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai sig. seluruh item pernyataan < 0,05 atau nilai Pearson Correlation > 0,300 sehingga dapat dinyatakan pernyataan valid.

Kuesioner Variabel Stress kerja (X_3)

Hasil uji validitas yang dilakukan terhadap responden diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Stress kerja (X_3)

No. P	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Ket
1	0,456	0.000	Valid
2	0,499	0.000	Valid
3	0,655	0.000	Valid
4	0,898	0.000	Valid
5	0,483	0.000	Valid
6	0,823	0.000	Valid
7	0,898	0.000	Valid
8	0,132	0.000	Valid
9	0,492	0.000	Valid
10	0,655	0.000	Valid

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai sig. seluruh item pernyataan < 0,05 atau nilai Pearson Correlation > 0,300 sehingga dapat dinyatakan pernyataan valid.

Kuesioner Variabel Kinerja pegawai (Y)

Hasil uji validitas yang dilakukan terhadap responden diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja pegawai (Y)

No. P	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Ket
1	0,609	0.000	Valid
2	0,735	0.000	Valid
3	0,703	0.000	Valid
4	0,850	0.000	Valid
5	0,895	0.000	Valid

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai sig. seluruh item pernyataan < 0,05 atau nilai Pearson Correlation > 0,300 sehingga dapat dinyatakan pernyataan valid.

Uji Reliabilitas Penelitian

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap responden diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5
Uji Reliabilitas Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Variabel Efikasi diri (X_1)	0.790	3	Reliabel
Variabel Penghargaan diri (X_2)	0.819	3	Reliabel

Variabel Stress kerja (X_3)	0,855	10	Reliabel
Variabel Kinerja pegawai (Y)	0.765	5	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan reliabel tinggi dengan nilai Cronbach's Alpha > konstanta (0,600).

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan Tabel 6 persamaan regresinya:

$$Y = -2,089_a + 1,234(X_1) + 0,159(X_2) + 0,150(X_3) + e$$

Konstanta

Tanpa adanya Efikasi diri (X_1), Penghargaan diri (X_2) dan Stress kerja (X_3) nilai konstanta sebesar -2,089, Kinerja pegawai Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara sudah ada pada tingkatan ini. Nilai negatif mengindikasikan bahwa apabila Efikasi diri (X_1), Penghargaan diri (X_2) dan Stress kerja (X_3) menurun, maka kinerja akan mengalami penurunan. Konstanta negatif berarti variabel x terhadap y memiliki pengaruh yang tidak konstan.

Tabel 6
Uji Regresi Liniear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2,089	,710		-2,941	,005
X1	1,234	,132	,707	9,326	,000
X2	,159	,075	,088	2,130	,038
X3	,150	,047	,229	3,171	,003

a. Dependent Variable: Y

Tabel 7
Pengaruh secara simultan Efikasi diri, Penghargaan diri, dan Stress kerja terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	942,384	3	314,128	288,606	,000 ^a
Residual	56,598	52	1,088		
Total	998,982	55			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Tabel 8
Uji Koefesien Beta
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,971 ^a	,943	,940	1,043	1,624

Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Dependent Variable: Y

Persamaan Regresi Efikasi diri (X_1)

Koefisien regresi variabel Efikasi diri (X_1) sebesar 1,234 artinya jika Efikasi diri (X_1) mengalami kenaikan, maka Kinerja pegawai Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara akan mengalami kenaikan. Koefesien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Efikasi diri (X_1) dengan Kinerja pegawai Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara yang berarti konstan.

Persamaan Regresi Penghargaan diri (X_2)

Koefisien regresi variabel Penghargaan diri (X_2) sebesar 0,159 artinya jika Penghargaan diri (X_2) mengalami kenaikan, maka Kinerja pegawai Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara akan mengalami kenaikan. Koefesien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Penghargaan diri (X_2) dengan Kinerja pegawai Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara yang berarti konstan.

Persamaan Regresi Stress kerja (X_3)

Koefisien regresi variabel Stress kerja (X_3) sebesar 0,150 artinya jika Stress kerja (X_3) mengalami kenaikan, maka Kinerja pegawai Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara akan mengalami kenaikan. Koefesien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Stress kerja (X_3) dengan Kinerja pegawai Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara berarti konstan.

Pembuktian Hipotesis

Pengaruh secara simultan Efikasi diri, Penghargaan diri, dan Stress kerja terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara (Uji F)

Hasil analisa menunjukkan bahwa F_{hitung} (288,606) > F_{tabel} (3,172) atau ($Sig.= 0,000 < 0,05$), H_0 ditolak dan H_a diterima, ini berarti bahwa Efikasi diri, Penghargaan diri dan Stress kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara ($Sig.= 0,000 < 0,05$).

Untuk melihat koefisien determinasi (R Square atau R^2) akan diketahui besarnya derajat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun hasil koefisien determinasi (R Square atau R^2) dapat dilihat pada tabel 8.

Pembuktian variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel dependen Kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan membandingkan nilai loading factor atau nilai t_{hitung} dari variabel Efikasi diri (X_1), Penghargaan diri (X_2) dan Stress kerja (X_3) yaitu dengan melihat Tabel 8, maka dapat disimpulkan bahwa angka R^2 sebesar 0,943 atau sebesar 94,3%, sehingga dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh Efikasi diri, Penghargaan diri dan Stress kerja terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara sebesar 94,3% sedangkan sisanya sebesar 6,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pengaruh secara parsial Efikasi diri, Penghargaan diri dan Stress kerja terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara (Uji t).

Dalam penelitian ini uji t-tes Independent untuk mengidentifikasi perbedaan tiap variabel. Sebelum dilakukan uji t-tes Independent dilakukan uji normalitas data dengan uji Shapiro-Wilk. Karena data berdistribusi normal, dilakukan uji homogenitas atau varian dengan uji t-Test atau Levene's Test.

Dalam penelitian ini, kedua kelompok data mempunyai varian yang sama, sehingga nilai uji t-tes Independent dibaca pada Equal variance. Adapun hasil analisa dengan menggunakan Uji t-tes dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 9.

Pengaruh Efikasi diri terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara. Nilai prob. t_{tabel} dan (Sig.) dari variabel bebas efikasi diri sebesar $t_{hitung}(9,326) > t_{tabel}(1.674)$ atau nilai prob. t_{hitung} (Sig.) dari variabel bebas sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh signifikan Efikasi diri terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara, sehingga hipotesis 2 yang berbunyi "Variabel Efikasi diri (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai" dinyatakan **diterima**.

Pengaruh Penghargaan diri terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara. Nilai prob. t_{tabel} dan (Sig.) dari variabel bebas penghargaan diri sebesar $t_{hitung}(2,130) > t_{tabel}(1.674)$ atau nilai prob. t_{hitung} (Sig.) dari variabel bebas sebesar $0,038 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh signifikan Penghargaan diri terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara, sehingga hipotesis 2 yang berbunyi "Variabel Penghargaan diri (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai" dinyatakan **diterima**.

Tabel 9
Pengaruh secara parsial Efikasi diri, Penghargaan diri dan Stress kerja terhadap Kinerja pegawai
Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2,089	,710		-2,941	,005
X1	1,234	,132	,707	9,326	,000
X2	,159	,075	,088	2,130	,038
X3	,150	,047	,229	3,171	,003

Dependent Variable: Y

Pengaruh Stress kerja terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara. Nilai prob. t_{tabel} dan (Sig.) dari variabel bebas stress kerja sebesar $t_{hitung}(3,171) > t_{tabel}$ (1.674) atau nilai (Sig.) dari variabel bebas sebesar $0,003 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh signifikan Stress kerja terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara, sehingga hipotesis 2 yang berbunyi "Variabel Stress kerja (X_3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai" dinyatakan **diterima**.

Pengaruh secara dominan Efikasi diri, Penghargaan diri dan Stress kerja terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara. Untuk melihat pengaruh secara dominan efikasi diri, penghargaan diri dan stress kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 10
Uji Koefesien Beta

No.	Variabel	Beta	Sig
1	Efikasi diri (X_1)	0,707	0,000
2	Penghargaan diri (X_2)	0,088	0,038
3	Stress kerja (X_3)	0,229	0,003

Pembuktian variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel dependen Kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan membandingkan nilai beta dari variabel Efikasi diri (X_1), Penghargaan diri (X_2) dan Stress kerja (X_3) yaitu dengan melihat Tabel 10, maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dengan nilai beta sebesar 0,707, sehingga hipotesis 3 yang berbunyi "Variabel efikasi diri berpengaruh dominan terhadap Kinerja pegawai" dinyatakan diterima.

Pembahasan

Pengaruh secara simultan Efikasi diri, Penghargaan diri dan Stress kerja terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri, penghargaan diri dan stress kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara. Jika seseorang merasa dirinya begitu berarti, berharga dan dapat diterima di lingkungan organisasi, maka hal ini dapat meningkatkan kepercayaan terhadap kemampuannya dalam melakukan setiap tugasnya dan diyakini tugas itu akan berhasil.

Pengaruh secara parsial Efikasi diri, Penghargaan diri dan Stress kerja terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara. Hal ini sesuai dengan penelitian Judge dan Bono (2001). Self efficacy berhubungan dengan kepuasan kerja dimana jika seseorang memiliki self efficacy yang tinggi cenderung berhasil dalam tugasnya, sehingga meningkatkan kepuasan atas sesuatu yang dikerjakannya.

Hal ini sesuai dengan penelitian Erez dan Judge (2001). Self efficacy merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan dan menghasilkan sesuatu. Self efficacy dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu, dimana perubahan self efficacy dapat menyebabkan perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan. Terlihat bahwa perubahan self efficacy besar pengaruhnya terhadap kinerja personal secara langsung.

Terwujudnya efisiensi dan efektivitas bagi perusahaan sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia. Tingkat kemampuan sumber daya manusia diperusahaan

dalam mengelola perusahaan akumilasinya disebut dengan kinerja perusahaan. Kinerja diaktualisasikan para pegawai didukung oleh beberapa faktor salah satunya efikasi diri terkait keyakinan seseorang mengenai kemampuan dan peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Menurut Cherian dan Jacob, (2013:85) dalam penelitiannya menyatakan kinerja pegawai secara positif dipengaruhi efikasi diri, efikasi diri berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi karena apabila efikasi diri pegawai memburuk atau lemah dalam kompleksitas tugas maka organisasi harus memperbaiki kinerjanya.

Menurut Iis dan Yunus (2016:296) bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan pada pegawai PT. Surya Maditrindo Cabang Lhokseumawe, efikasi diri menjadi aspek yang paling menonjol daripada variabel lainnya sebagai pembentuk utama kepuasan kerja dan kinerja pegawai di PT. Surya Maditrindo Cabang Lhokseumawe. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Carter et al., (2016) bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan efikasi diri yang tinggi untuk menumbuhkan pegawai yang berkualitas dalam menghadapi tantangan dalam pekerjaanya.

Individu dengan efikasi diri yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik disebabkan karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Efikasi diri yang baik dari seorang pegawai akan membuat kinerjanya menjadi semakin tinggi.

Pengaruh Penghargaan diri terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

penghargaan diri memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara. Orang yang memiliki self esteem yang tinggi cenderung memandang dirinya berharga, penting dan berpengaruh, sehingga timbul kepuasan atas pekerjaan yang dilakukannya karena yang dilakukan berhasil dan menciptakan hasil yang optimal.

Harga diri yang dimiliki seseorang akan menumbuhkan suatu kekuatan dalam melakukan yang terbaik dalam kinerjanya sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Seseorang yang merasa dirinya begitu berharga dan berarti cenderung untuk melakukan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggung jawabnya, baik sebagai anggota organisasi maupun sebagai individual. Orang yang mempunyai yang mempunyai harga diri yang kuat akan mampu membina relasi yang lebih baik dan sehat dengan orang lain, bersikap sopan, dan menjadikan dirinya menjadi orang yang berhasil dengan demikian akan meningkatkan kinerjanya secara individual.

Penelitian yang dilakukan oleh Arshad et al., (2015:161) harga diri berpengaruh positif pada kinerja, namun harga diri pada pria memiliki tingkat yang lebih tinggi pengaruhnya dibandingkan dengan harga diri pada wanita. Menurut Ferris et al., (2015:279) menyatakan bahwa harga diri yang kuat akan mengurangi penyimpangan-penyimpangan ditempat kerja sehingga akan memberikan efek peningkatan kinerja ditempat kerja.

Dengan adanya harga diri dapat meningkatkan nilai-nilai optimis dalam diri kita dan membawa dampak perkembangan yang positif dalam kinerja. Seseorang yang merasa dirinya begitu berharga dan berarti cenderung untuk melakukan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggung jawabnya,

baik sebagai anggota organisasi maupun sebagai individu.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Brockner (1998). Self esteem diartikan sebagai suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Membangun self esteem membutuhkan waktu dan kesadaran, namun akan membangkitkan rasa percaya diri, penghargaan diri, rasa, bahwa kehadirannya diperlukan dalam dunia ini.

Seseorang dengan self esteem yang tinggi ataupun rendah tidak serta merta secara langsung mempengaruhi kinerjanya karena perasaan self esteem pada kenyataannya dipengaruhi oleh keadaan diri dan bagaimana lingkungan memperlakukan mereka. Mereka perlu diberikan penghargaan atas prestasi yang telah mereka perbuat, dipenuhi semua kebutuhannya, barulah kepuasan kerja tercapai dan kinerja pun meningkat.

Pengaruh Stress kerja terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara. Pekerjaan yang berat harus berinteraksi secara langsung dengan pasien menyangkut kelangsungan hidup pasien yang dirawatnya. Keadaan psikologi pegawai sendiri juga harus tetap terjaga.

Pegawai juga memiliki tanggung jawab atas seluruh kebutuhan pasien selama dalam perawatan, termasuk di dalamnya memandikan pasien, mencatat perkembangan pasien, menyiapkan mental rohani bagi pasien dan keluarga dalam mengalami masa-masa perawatan. Situasi inilah yang sering memicu terjadinya stress kerja bagi pegawai yang kurang memahami tugas yang diberikan. Kondisi inilah

yang dapat menimbulkan rasa tertekan pada pegawai, sehingga mudah sekali mengalami stress.

Pengaruh secara dominan Efikasi diri, Penghargaan diri dan Stress kerja terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara. Penghargaan diri memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara sebesar 94,3%. Self esteem yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja, sebab dengan self esteem yang tinggi akan membangkitkan rasa percaya diri, penghargaan diri, rasa yakin akan kemampuan diri, rasa bahwa kehadirannya memiliki andil yang besar di tempat dia bekerja. Oleh karena itu, pihak manajemen perlu terus melakukan pelatihan dan pengembangan pegawai, sehingga rasa percaya diri pegawai semakin meningkat. Kepuasan kerja yang timbul dengan sendirinya akan meningkatkan pula kinerja yang ada.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Analisis Pengaruh Efikasi diri, Penghargaan diri dan Stress kerja terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara, dengan responden sebanyak 56 orang dapat disimpulkan

1. Efikasi diri, Penghargaan diri, dan Stress kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara.
2. Efikasi diri, Penghargaan diri, dan Stress kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara.
3. Efikasi diri berpengaruh signifikan secara dominan terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu Atwater Eastwood & Duffy, K.G. 2012. *Psychology for Living: Adjustment, Growth and Behavior today (5th edition)*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Bandura, Albert. (1986). *Social Foundation of Thought and Action: a Social Cognitive Theory*. New Jersey: Prentice_Hall, Inc.
- Bernadine dan Russel. (2019). *MSDM*. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco. Bandung: PT. Armico.
- Coopersmith, S. (1967). *The antecedents of self-esteem*. San Francisco. Freeman and Company.
- Engko, Cecilia. (2018). "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Bisnis dan Akuntansi Vol. 10, No. 1, April*. Schyns dan Collani, 2018
- Griffin & Moorhead. (2014). *Organizational Behavior. Managing people and organizations*. Eleventh edition.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Heatherton, T. F., & Polivy, J. (2011). *Development and validation of a scale for measuring state self-esteem*. *Journal of Personality and Social psychology*.60(6), 895.
- Indrawati. (2014). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Bandung : Aditama.
- Kreitner, Robert, and Kinicki, Angelo. (2003). *Perilaku Organisasi*, Dalam: Early Sunday (penterjemah), Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. PT. Andi: Yogyakarta.
- Manulang, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Manullang. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Margiati, L. (2014). *Stres Kerja: Latar Belakang, Penyebab dan Alternatif Pemecahannya*. *Jurnal Masyarakat*. Kebudayaan dan Politik. Vol. 11 No. 3. Hal 78.
- Munandar, Ashar S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta
- Prasetya, Veronika, dkk. (2013). *Peran Kepuasan Kerja, Self Esteem, Self Efficacy terhadap Kinerja Individual*. *Jurnal Riset Manajemen & Akuntansi*. Vol. 1 No. 1
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. (2016), *Human Resources Management*, Edisi 16, Jilid 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Robins. S.P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jilid 1 Edisi 8. Jakarta: PT Prenhalindo.
- Rosenberg and L. J.A, Czepiel. (2014). *Perspectives on Consumer Satisfaction*. *Proceedings of the 1974 National Conference*. American Marketing Association Chicago.
- Rosenberg, M. & Caplan, (2010). *Social psychology of self concept*. Illinois: Harlan Davidson, Inc
- Schyns, B., & Collani.T. (2018). *The value of occupational self efficacy in selection and development*. British Academy of Management. 15-17.

- Siagian. Sondang P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Sinungan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wexley, K. N. and Yukl. G. (1977). *Organizational Behaviour and Personal Psychology*. Richard D Irwin : Home wood, Illinois.
- Wibowo, (2007), Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Wijono, Joko, (1999), Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan Volume I. Surabaya: Airlangga Press.