



Pengaruh Efikasi Diri, *Self Esteem* dan Kendali Diri terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau dengan Variabel *Self Esteem* sebagai Moderasi

Dewi Sindi Rama Yanti ^{1*}, Dheo Rimbano ², Apandi Apandi ³, Muhammad Efenndi ⁴

¹⁻³ Universitas Bina Insan, Indonesia

Email : dewisindiramayanti@gmail.com

Alamat: Jl. HM Soeharto No. Kel, Lubuk Kupang, Kec. Lubuklinggau Sel. I, Lubuklinggau, Sumatera Selatan

Korespondensi penulis: dewisindiramayanti@gmail.com *

Abstract. *This study aims to determine the effect of self-efficacy, self-esteem, and self-control on employee performance at the Lubuklinggau City Transportation Agency, and to test the role of self-esteem as a moderating variable. The problem of this study is based on the phenomenon of decreasing employee performance productivity caused by the inability of employees to complete tasks independently, lack of motivation, and suboptimal teamwork. This study uses a quantitative method with an associative design. The sample in this study were 56 State Civil Apparatus (ASN) employees who were selected purposively. Data collection techniques were carried out through observation, questionnaires, interviews, and documentation. Data were analyzed using regression analysis with the help of statistical software. The results of the study showed that self-efficacy, self-esteem, and self-control had a significant effect on employee performance. In addition, self-esteem was proven to be able to moderate the relationship between self-efficacy and self-control on employee performance. These findings indicate that internal psychological factors play a very important role in supporting optimal employee performance in government organizations*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri, self esteem, dan kendali diri terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau, serta menguji peran self esteem sebagai variabel moderasi. Permasalahan penelitian ini didasari oleh fenomena menurunnya produktivitas kinerja pegawai yang disebabkan oleh ketidakmampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara mandiri, kurangnya motivasi, hingga tidak optimalnya kerja sama dalam tim. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 56 pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dipilih secara purposive. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan analisis regresi dengan bantuan software statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri, self esteem, dan kendali diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, self esteem terbukti mampu memoderasi hubungan antara efikasi diri dan kendali diri terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor psikologis internal sangat berperan dalam mendukung kinerja optimal pegawai dalam organisasi pemerintah.

Kata kunci: Efikasi Diri, Kendali Diri, Kinerja, Self Esteem

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting dalam sebuah instansi. Kinerja sumber daya manusia bagi instansi tidak hanya dilihat dari hasil pekerjaannya saja, namun juga dari kualitas pekerjaan yang dilakukan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang patut mendapat banyak perhatian dari organisasi. Keterlibatan pegawai adalah ukuran kunci keberhasilan organisasi. Pegawai harus mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya

secara efektif dan efisien. Kinerja dapat diakui dan diukur jika seorang individu atau pegawai Dinas Perhubungan (DISHUB) memenuhi kriteria keberhasilan yang ditetapkan instansi. Instansi menggunakan metode berbeda untuk meningkatkan kinerja pegawai berdasarkan sikap dan perilaku pegawai. Kinerja berkaitan erat dengan sikap pegawai terhadap pekerjaan, tempat kerja, dan interaksi antara manajer dan rekan kerja. Kinerja pegawai yang lebih baik dapat tercipta apabila pegawai memiliki *Self Esteem*, Kendali Diri dan Efikasi Diri dalam dirinya (Valencia & Soetikno, 2022).

Kinerja pegawai yang memiliki *self esteem* dan efikasi diri tinggi akan menampilkan pribadi yang yakin akan kompetensi dan kemampuannya dalam menjalankan pekerjaan. *Self esteem* adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan *self esteem* meliputi dua aspek, yaitu penerimaan diri dan penghormatan diri. Apabila perilaku seorang pegawai melihat dirinya mampu dalam melaksanakan suatu pekerjaan serta berani mengungkapkan ide idenya dalam pekerjaan tersebut maka hal ini akan berkontribusi positif bagi kinerjanya (Abidin et al., 2022).

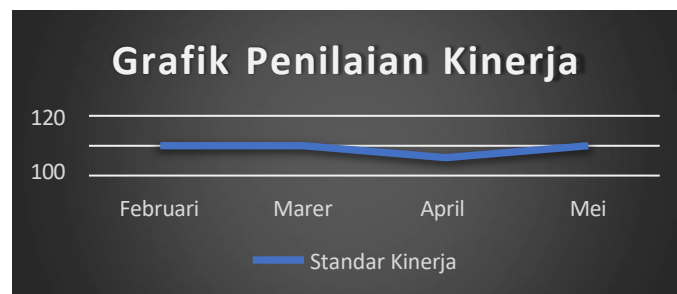
Self Esteem adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Perasaan-perasaan *self esteem*, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita. Self esteem diukur dengan pernyataan positif maupun negatif (Agung & Ratnawili, 2020).

Efikasi diri merupakan bagian dari diri atau pengetahuan diri informasi yang mempengaruhi kehidupan sehari-hari Masyarakat. Efikasi diri adalah keyakinan yang dimiliki orang dalam melakukan sesuatu tugas atau masalah yang dihadapi dalam pekerjaan mereka (Lunnenburg). Efikasi diri juga mempengaruhi orang ketika mereka bertindak dan mengambil keputusan untuk mencapai tujuan anda. Motif diri muncul dalam diri manusia mendorong kepercayaan pada kemampuan sendiri daripada pada hal seperti itu benar secara objektif. Engko berpendapat bahwa Efikasi diri memiliki kemampuan untuk mempengaruhi kinerja pegawai (Agung, 2020).

Kendali diri sebagai atribut kepribadian dimana seorang individu dibedakan berdasarkan derajat keyakinan dalam mengendalikan peristiwa- peristiwa yang terjadi di hidup mereka. Kendali diri terdiri dari Kendali diri *internal* dan Kendali diri *eksternal*. Kendali diri adalah sifat kepribadian yang menjelaskan konsep ini dimana individu menentukan alasan peristiwa kehidupan. Dewi berpendapat bahwa Kendali diri adalah sifat kepribadian seseorang menafsirkan keberhasilan dan kegagalan disebabkan oleh faktor internal atau faktor eksternal. Posisi kemudi ditentukan seperti keyakinan seseorang tentang bagaimana dan di mana peristiwa dirasakan menyenangkan atau tidak menyenangkan, menjadi dasar tindakan. Kendali

diri adalah perspektif manusia bereaksi terhadap suatu kejadian dalam hidupnya (Abid Muhtarom et al., 2021).

Kinerja pegawai pada sebuah organisasi seharusnya dapat menjadi pilar untuk menjalankan siklus hidup perusahaan, dimana para pegawai ditempatkan, dan kinerja pegawai akan terlihat seiring dengan hasil yang diperoleh dalam jangka waktu tertentu. Kinerja pegawai yang optimal menjadi hakekat penilaian yang diharapkan oleh organisasi untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Berdasarkan observasi yang dilakukan pada Dinas Perhubungan Kota Lubuk Linggau terdapat pegawai yang belum memiliki sikill sesuai pekerjaan, pegawai yang belum mandiri dalam menjalankan tugas, pegawai yang belum dapat bekerja sama dalam tim.



Sumber data : Hasil pengolahan data (2024)

Gambar 1 Penilaian Kinerja Pegawai Dishub Kota Lubuklinggau

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa adanya permasalahan pada hasil penurunan produktivitas kinerja pegawai dinas perhubungan. Pada bulan Maret sebesar 95% ke bulan April sebesar 92%, penurunan cukup signifikan ini menyebabkan kinerja pegawai di evaluasi. Memperhatikan hasil-hasil observasi penelitian yang lebih memfokuskan kepada efikasi diri, *self esteem* dan kendali diri dengan variabel *self esteem* sebagai variabel moderasi dan berdasarakan observasi yang dilakukan peneliti menemukan fenomena-fenomena diantaranya pegawai kurang mampu menerapkan keterampilan yang relevan, ketergantungan pada rekan, kesulitan dalam bekerja sama, kurangnya pembelajaran dari kesalahan, ketidakmampuan berpikir kreatif, motivasi diri yang rendah, tugas yang melebihi kemampuan pegawai. Sehingga berdasarkan pemaparan diatas, maka peneliti memiliki ketertarikan untuk mengambil judul penelitian “Pengaruh Efikasi Diri, *Self Esteem* dan Kendali Diri Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau Dengan Variabel *Self Esteem* Sebagai Moderasi”

2. KAJIAN TEORITIS

Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan bagian dari pengetahuan diri yang dapat mempengaruhi kehidupan sehari-hari seseorang. Efikasi diri dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu, dan perubahan efikasi diri dapat menyebabkan perubahan perilaku terutama dalam menyelesaikan tugas dan tujuan. Dimensi yang mempengaruhi efisiensi individu (Abid Muhtarom et al., 2021):

1. Besaran level adalah tingkat kesulitan suatu tugas yang dirasakan individu dapat atau tidak dapat dilakukan karena efikasi diri masing-masing individu berbeda.
3. Kekuatan adalah kekuatan keyakinan atau harapan individu tentang kemampuannya.
4. Generalitas adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk memenuhi tugas-tugasnya dalam berbagai aktivitasnya.

Indikator Efikasi Diri

Menurut Kreitner dan Kinichi, terdapat beberapa orang yang memiliki bentuk efikasi diri tinggi yaitu (Suriani & Sitohang, 2023):

1. Lebih aktif,
2. Mampu belajar dari masa lampau,
3. Mampu merencanakan tujuan dan membuat rencana kerja,
4. Lebih kreatif menyelesaikan masalah sehingga tidak merasa stres

Bentuk tersebut membuat individu lebih sukses dalam pekerjaan dibandingkan individu yang mempunyai efikasi diri yang rendah dengan ciri-ciri yaitu pasif dan sulit menyelesaikan tugas, tidak berusaha mengatasi masalah tidak mampu belajar dari masa lalu, selalu merasa cemas, sering stres dan terkadang depresi (Santri et al., 2023).

Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Menurut Bandura Efikasi Kekuatan dapat ditingkatkan dan dipelajari melalui empat hal, yaitu (Universitas Warmadewa & Damayanti, 2021):

1. Pengalaman menguasai sesuatu (*the experience of mastery*) Pengalaman dalam mengelola sesuatu, mis. pekerjaan sebelumnya Secara umum, kinerja yang sukses meningkatkan efikasi diri individu, sedangkan pengalaman yang tidak berhasil menurunkannya. Ketika efikasi diri kuat dan berkembang melalui banyak kesuksesan, efek negatif dari kegagalan yang sering terjadi otomatis berkurang, dan kegagalan ini juga dapat diatasi, memperkuat motivasi seseorang dalam menghadapi rintangan yang paling sulit. dengan usaha terus-menerus.

2. Pemodelan sosial Mengamati keberhasilan orang lain dengan kemampuan serupa dalam melakukan tugas meningkatkan efikasi diri individu dalam melakukan tugas yang sama. Sebaliknya, mengamati kegagalan orang lain melemahkan evaluasi individu atas kemampuannya sendiri dan individu tersebut mengurangi usahanya.
3. Persuasi sosial Individu dibimbing oleh sugesti, saran dan bimbingan untuk meningkatkan keyakinan mereka tentang kemampuan mereka, yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Orang yang dibujuk secara verbal bekerja lebih keras untuk berhasil. Namun pengaruh persuasi tidak terlalu besar karena tidak memberikan pengalaman yang dapat dialami atau dirasakan langsung oleh orang. Dalam kondisi stres dan kegagalan yang konstan, ini mengurangi keefektifan proposal dan menghilangkan jika terjadi kegagalan yang tidak menyenangkan.
4. Kondisi fisik dan emosional Emosi yang kuat cenderung mengganggu kinerja, jika seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan akut atau tingkat stres yang tinggi, maka kemungkinan mereka memiliki ekspektasi kinerja yang rendah. Tingkat efikasi diri seseorang dalam setiap tugas sangat berbeda.

Self Esteem

Self esteem merupakan salah satu bagian dari kepribadian seseorang yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Reasoner menjelaskan bahwa individu dengan harga diri rendah, sering sekali mengalami depresi dan ketidakbahagiaan, memiliki tingkat kecemasan yang tinggi, menunjukkan impuls- impuls agresivitas yang lebih besar, mudah marah dan mendendam, serta selalu menderita karena ketidakpuasan akan kehidupan sehari-hari. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *self esteem* adalah penilaian individu terhadap dirinya yang diungkapkan dengan sikap positif dan negatif. *Self esteem* berkaitan dengan bagaimana orang menilai tentang dirinya akan mempengaruhi dalam kehidupan sehari-hari (Suriani & Sitohang, 2023).

Indikator Self Esteem

Mereka aman untuk mereka, dapat diandalkan dan terpercaya Terdapat 5 (lima) indikator untuk mengukur *self esteem* (Rustiarini & Dewi, 2022), yaitu :

1. Perasaan aman (*Feeling of Security*)

Perasaan aman bagi individu yang berhubungan dengan rasa kepercayaan dalam lingkungan mereka. Bagi individu yang memiliki rasa aman merasa bahwa lingkungan mereka aman untuk mereka, dapat diandalkan dan terpercaya.

2. Perasaan menghormati diri (*Feeling of Identity*)

Perasaan identitas melibatkan kesadaran diri menjadi seorang individu yang

memisahkan dari orang lain dan memiliki karakteristik yang unik. Ini juga melibatkan penerimaan diri yang memiliki berbagai potensi, kepentingan, kekuatan dan kelemahan dari orang lain. Untuk untuk mengetahui jati diri mereka sendiri, individu harus disediakan kesempatan untuk mengeksplorasi diri serta lingkungan mereka.

3. Perasaan diterima (*Feeling of Belonging*)

Perasaan individu bahwa dirinya merupakan bagian dari suatu kelompok dan dirinya diterima seperti dihargai oleh anggota kelompoknya. Kelompok ini dapat berupa keluarga, kelompok rekan kerja, atau kelompok apapun. Individu akan memiliki penilaian yang positif tentang dirinya apabila individu tersebut merasa diterima dan menjadi bagian dalam kelompoknya namun individu akan memiliki penilaian negatif tentang dirinya bila mengalami perasaan tidak diterima.

4. Perasaan mampu (*Feeling of Competence*)

Perasaan dan keyakinan individu akan kemampuan yang ada pada dirinya sendiri dalam mencapai suatu hasil yang diharapkan, misalnya perasaan seseorang pada saat mengalami keberhasilan atau saat kegagalan. Pengertian ini berkaitan dengan kebanggaan satu perasaan adalah kompetensi pada diri sendiri dan perasaan yang kompeten dalam menghadapi tantangan dalam hidup. Hal ini membantu individu untuk menjadi percaya diri untuk menghadapi kehidupan mereka nanti. Individu yang tidak memiliki rasa kompetensi pribadi akan merasa sangat tidak berdaya.

Kendali Diri

Kendali diri adalah keyakinan individu dalam kendali peristiwa yang mempengaruhi dirinya. Rahayuningsih memaparkan beberapa dimensi pengendalian internal dan eksternal yaitu: suka berusaha, mandiri, selalu berusaha mencari solusi masalah, selalu berusaha berpikir seefisien mungkin, selalu memiliki ide yang harus dikerjakan. upaya lakukan jika ingin berhasil, mudah menyerah, tidak mencoba karena percaya faktor eksternal yang memegang kendali, tidak mencari informasi, mengharapkan sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan, lebih mudah dipengaruhi dan bergantung pada bimbingan orang lain (Rizana, 2019).

Aspek-Aspek Kendali Diri

Menurut Mearns (dalam *The Social Learning Theory Of Julian B Rotter*), terdapat empat konsep utama dalam konsep *locus of control* yang dikembangkan oleh Rotter, yaitu (Agung & Ratnawili, 2020):

1. Potensi Perilaku (*Behavior Potential*)

Potensi perilaku mengacu pada kemungkinan bahwa perilaku tertentu akan terjadi dalam situasi tertentu. Probabilitas didefinisikan dengan mengacu pada penguatan atau

rangkaian penguatan yang mungkin mengikuti perilaku.

2. Pengharapan (*Expectancy*)

Harapan adalah keyakinan individu bahwa dia akan berperilaku dengan cara tertentu dalam situasi tertentu, diikuti dengan konfirmasi yang diantisipasi. Keyakinan ini didasarkan pada probabilitas/kemungkinan verifikasi.

3. Nilai Penguatan (*Reinforcement Value*)

Ini menggambarkan tingkat pemilihan satu penguatan untuk menggantikan yang lain. Setiap orang menemukan penguatan nilai yang berbeda dalam aktivitas yang berbeda. Pemilihan penguatan didasarkan pada pengalaman, yang mengkombinasikan penguatan sebelumnya dengan penguatan saat ini. Berdasarkan hubungan ini harapan untuk masa depan berkembang. Oleh karena itu, terdapat hubungan antara harapan (*expectation*) dan nilai konfirmasi (*confirmation value*).

4. Situasi Psikologi (*Psychological Situation*)

Ini penting dalam menentukan perilaku. Rotter percaya bahwa manusia terus-menerus bereaksi terhadap lingkungan internal dan eksternal, serta kedua lingkungan tersebut. Kombinasi ini disebut situasi psikologis, dimana situasi tersebut dipandang secara psikologis, karena seseorang bereaksi terhadap lingkungan berdasarkan pola perseptual rangsangan eksternal.

Perbedaan karakteristik antara *internal* kendali diri dengan *external* kendali diri menurut Crider sebagai berikut (Agung & Ratnawili, 2020):

1. Internal kendali diri

- a) Suka bekerja keras
- b) Memiliki inisiatif yang tinggi
- c) Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
- d) Selalu mencoba untuk berpikir seefektif mungkin
- e) Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil

2. External kendali diri

- a) Kurang memiliki inisiatif
- b) Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan.
- c) Kurang suka berusaha, karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol
- d) Kurang mencari informasi untuk memecahkan masalah

Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang berkaitan dan diukur terhadap kondisi atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya selama kurun waktu tertentu, kinerja dilihat dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama pegawai. mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Battu & Susanto, 2022).

Mangkunegara, kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan seorang pejabat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Fahmi kinerja adalah hasil dari suatu proses yang berhubungan dan diukur terhadap kondisi atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya selama kurun waktu tertentu (Battu & Susanto, 2022).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standar kinerja yang berbeda-beda tergantung kebijakan perusahaan. Faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan secara berbeda menurut masing-masing perspektif. Menurut Pravirosento dalam Sutrisno, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut (Hamsa & Ilhami, 2023):

- a. Efisiensi dan efektivitas
- b. Wewenang dan tanggung jawab
- c. Disiplin
- d. Inisiatif

Indikator Kinerja

Organisasi memiliki indikator kinerja yang dapat sumber rujukan untuk kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2014), “*Exhibitors* kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan. Indikator kinerja pasti ada sesuatu yang bisa dihitung, diukur dan digunakan dasar untuk mengevaluasi atau melihat kinerja dan tahap perencanaan, penyebaran dan fitur lengkap dan fungsional. Sebagai kunci penerapan tata kelola yang bertanggung jawab Manajemen sumber daya manusia adalah prioritas dewan. UU No. 5/2014 tentang negara atau mesin sipil ASN yang pada dasarnya berfungsi Profesionalisme, proporsionalitas, tanggung jawab serta efisiensi dan efektifitas birokrasi dapat diperluas (Pulungan & Rivai, 2021).

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

1. Profesionalisme
2. Proporsional
3. Akuntabel

4. Efektif dan Efisien

3. METODE PENELITIAN

Adapun desain dalam penelitian ini yaitu, desain penelitian asosiatif yang mana penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh, hubungan, dan untuk menguji hipotesis. Untuk menyelesaikan penelitian ini, pertama (Rimbano, dkk, 2022). Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

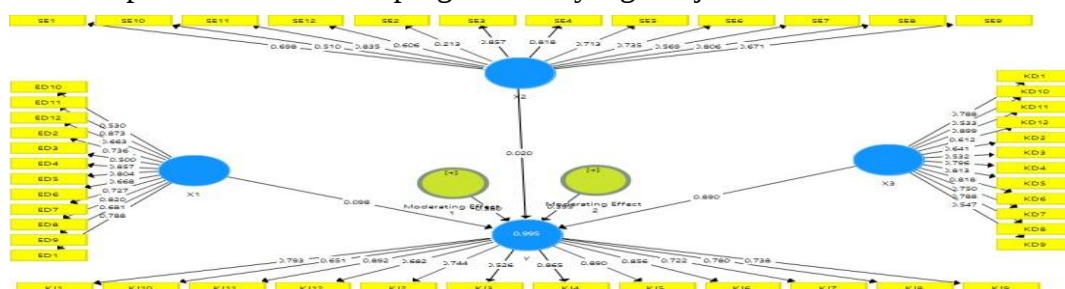
1. Variabel terikat penelitian ini adalah kinerja karyawan(Y)
2. Variabel bebas penelitian ini adalah efikasi diri (X1)
3. Variabel bebas penelitian ini adalah *self esteem* (X2)
4. Variabel bebas penelitian ini adalah kendali diri (X3)

Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 56 pegawai Dinas Perhungan Kota Lubuk Linggau, Dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel tak jenuh yang dimana menggunakan separuh dari populasi yaitu 56 tenaga Aparatur Sipil Negara (ASN).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis serta berbagai pengujian yang telah dilakukan, selanjutnya akan dilakukan pembahasan dari hasil olah data dalam penelitian ini sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh antar variabel-variabel laten, baik berhubungan secara langsung maupun secara tidak langsung. Variabel pada penelitian ini ialah Efikasi Diri Sebagai Variabel X1 (Variabel Independent), Kendali Diri Sebagai Variabel X2 (Variabel Independent), *Self Esteem* sebagai variabel Z (Moderasi) dan Kinerja sebagai variabel Y (variabel dependent).

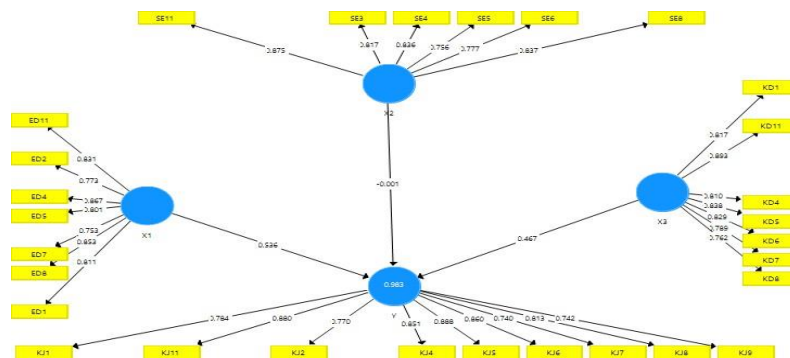
Adapun kalkulasi nilai *loading factor* indikator-indikator pada setiap variabel penelitian ini menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan program *SmartPLS 3*. Berikut ini merupakan skema model program PLS yang disajikan:



Gambar 2 Output Pengujian Outer

Penelitian ini melakukan modifikasi terhadap pengujian data dikarenakan terdapat beberapa hasil indikator tidak memenuhi syarat sehingga harus dilakukan dropping atau eliminasi pada setiap indikator variabel yang tidak memenuhi syarat *discriminant validity*. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi syarat apabila memiliki nilai *composite reliability* > 0.7 (Imam Ghazali, 2015).

hasil pengujian untuk dengan metode *boot strapping* dari analisis *SmartPLS 3* sebagai berikut :



Gambar 3 Output *Boot strapping*

Berdasarkan gambar 4.1, menunjukkan estimasi dari nilai *outer loading* indikator dari setiap variabel laten setelah dilakukannya modifikasi dengan mengeliminasi atau melakukan *drooping* pada variabel laten yang tidak valid atau tidak memenuhi syarat *validity convergen*.

Indikator-indikator yang telah di eliminasi pada penelitian ini yaitu pada indikator Komitmen sebanyak lima indikator yang harus di- dropping atau eliminiasi karena nilai pada ketiga indikator variabel tersebut tergolong rendah dan tidak sesuai kriteria, untuk indikator variabel Kejujuran terdapat tujuh indikator variabel yang harus di- dropping atau elminasi pada tahap pengujian dikarenakan indikator tersebut tergolong rendah dan tidak sesuai dengan kriteria yang telah telah ditetapkan dan pada indikator Prestasi Kerja terdapat lima indikator variabel yang harus di- dropping atau elminasi pada tahap pengujian dikarenakan indikator tersebut tergolong rendah dan tidak sesuai dengan kriteria yang telah telah ditetapkan. Sedangkan untuk indikator variabel Kinerja terdapat tiga indikator variabel yang harus di- dropping atau elminasi pada tahap pengujian dikarenakan indikator tersebut tergolong rendah dan tidak sesuai dengan kriteria yang telah telah ditetapkan.

Dilakukannya dropping atau eliminasi pada tahap pengujian data sehingga didapatkan hasil yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan sehingga proses pengujian dapat dilanjutkan ketahap pengujian lanjutan untuk menghasilkan output yang diinginkan.

Seluruh indikator-indikator variabel memiliki nilai loading lebih besar dari 0.6 hal ini berarti memiliki tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi *convergen validity*. Pada tahap pengujian Validitas Konvergen digunakan nilai *Outer Loading* atau *Loading Factor*. Dalam hal ini suatu indikator dinyatakan memenuhi *Convergen Validity* dalam kategori baik apabila nilai *Outer Loading* > 0,6 (Imam Ghozali, 2015).

Tahapan ini memiliki dua kriteria nilai yang akan dievaluasi antara lain nilai *Loading Factor* dan *Average Variance Extrated* (AVE). Berdasarkan hasil penelitian, dimana penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Dan Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini mengangkat judul tentang “Pengaruh Efikasi Diri, *Self Esteem* Dan Kendali Diri Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau Dengan Variabel *Self Esteem* Sebagai Moderasi”. Jumlah sampel penelitian ini menggunakan 56 responden Pegawai ASN Pada Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau. Setelah dilakukan uji, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Penelitian ini menemukan, bahwa Efikasi Diri terhadap Kinerja terbukti berpengaruh. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Efikasi Diri dengan Kinerja menunjukkan nilai t-tabel lebih dari nilai *P-Value* sebesar 0.000.
2. Penelitian ini menemukan, bahwa *Self Esteem* terhadap Kinerja terbukti berpengaruh. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa *Self Esteem* dengan Kinerja menunjukkan nilai t-tabel lebih dari nilai *P-Value* sebesar 0.000.
3. Penelitian ini menemukan, bahwa Kendali Diri terhadap Kinerja terbukti tidak berpengaruh. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Kendali Diri dengan Kinerja tidak menunjukkan t-tabel kurang dari nilai *P-Value*

DAFTAR REFERENSI

- Abid Muhtarom, Hery Suprpto, & Fatihatus Sa'adah. (2021). Pengaruh Locus Of Control, Organizational Commitment, Dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Kebiasaan Baru (Studi Pada Pegawai Perumda BPR. Bank Daerah Lamongan). *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 5(1), 115–125.
- Abidin, D., Sukirman, A. S., Soraya, R. A., Pratama, M. A., & Akram, A. (2022a). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja, Self Efficacy, Work Locus Of Control, Self Esteem Dan Self Monitoring Terhadap Komitmen Organisasional*.

- Abidin, D., Sukirman, A. S., Soraya, R. A., Pratama, M. A., & Akram, A. (2022b). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja, Self Efficacy, Work Locus Of Control, Self Esteem Dan Self Monitoring Terhadap Komitmen Organisasional*.
- Agung, A. (2020). *Locus Of Control, Self Efficacy And Self Esteem On Nurses Performance At Hasanuddin Damrah Hospital Manna*.
- Agung, A., & Ratnawili, R. (2020). *Pengaruh Locus of Control, Self Efficacy dan Self Esteem Terhadap Kinerja Perawat*.
- Agusman Aris, A., Yahya, Muh., Wardhana, A., Rachmawaty, & Hartini. (2024). Self-efficacy, Self-Esteem, Locus of Control, and Their Influence on the Performance of Village Officials. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 114–127.
- Agustiawan, A., Irawan, A., & Suci, R. G. (2020). Pengaruh Core Self Evaluations dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor (Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau). *Jurnal IAKP: Jurnal Inovasi Akuntansi Keuangan & Perpajakan*, 1(2), 138.
- Alexandro Hutagalung, B. (2022). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210.
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367.
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 30.
- Aryoko, Y. P., Kharismasyah, A. Y., & Maulana, I. (2022). Kepuasan Kerja, Locus of Control dan Self-Efficacy: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *JSSH (Jurnal Sains Sosial dan Humaniora)*, 6(2), 101.
- Battu, A. S., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Magang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, 2(3), 61–77.
- Candra, Y. (2019). Pengaruh Self-Efficacy Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi Puskesmas Air Haji Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 1(2), 94–105.
- Destari, A. N. (2023). *Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB), Self Efficacy dan Self Esteem terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi SP-A pada PT. Surya Multindo Industri*. 7.
- Dwi Aji Pangestu & I Dewa Ketut Raka Ardiana. (2024). Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem, Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT Usaha Utama Bersaudara Surabaya. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 154–172.

- Hamsa, P. R., & Ilhami, M. D. (2023). *Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan*. 4.
- Hasan, D. U. (2020). *Pengaruh Self Efficacy Dan Self Esteem Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kota Palopo*. 6.
- Hendriana, H., & Kadarisma, G. (2019). Self-Efficacy dan Kemampuan Komunikasi Matematis Siswa SMP. *JNPM (Jurnal Nasional Pendidikan Matematika)*, 3(1), 153.
- Iskandar, D., & Arif, M. (2023). *Peningkatan Performance Berbasis Self Efficacy Dan Locus Of Control Yang Dimediasi Job Satisfaction*. 6.
- Jaelani, D. (2024). Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control terhadap Kinerja Tenaga Outsourcing pada PT PLN Unit Layanan Pelanggan Mande Cianjur. *Portofolio: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi*, 21(1), 47–65.
- Kartinah, K., Saifulah, A. M., Anisah, T. N., Nurwiyanta, N., & Sunyoto, D. (2023). Pengaruh Pengendalian Diri Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Dosen Di Indonesia. *Jisip (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 7(1).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. RajaGrafindo.
- Langi, C. M., Tewal, B., & Dotulong, L. O. H. (2022). *Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Timurjaya Dayatama (Wings) Kantor Cabang Sonder*.
- Marlius, D., & Sari, L. M. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat*. 3.
- Rimbano, D., Famalika, A., Nadziro, N., & Diana, H. S. (2022). *Research Methodology An Introduction. Indonesian Shining Home Association*.
- Mongdong, C. G. (2021). *Pengaruh Self-Esteem, Coaching, Dan Empowerment Pada Kinerja Karyawan Bank Sulut Cabang Ranotana*. 2.
- Murti, C. D., & Utami, E. R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Self Efficacy dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kredit Desa (BKD). *Reviu Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 197–207.
- Nisa, F. K., & Haryono, N. A. (2022a). *Pengaruh Financial Knowledge, Financial Attitude, Financial Self Efficacy, Income, Locus Of Control, Dan Lifestyle Terhadap Financial Management Behavior Generasi Z*. 10.
- Nisa, F. K., & Haryono, N. A. (2022b). *Pengaruh Financial Knowledge, Financial Attitude, Financial Self Efficacy, Income, Locus Of Control, Dan Lifestyle Terhadap Financial Management Behavior Generasi Z*. 10.
- Nugroho, D. A., Hardjajani, T., & Karyanta, N. A. (n.d.). *Hubungan antara Locus of Control Internal dan Kecerdasan Emosi dengan Perilaku Prosocial pada Mahasiswa Program Studi Psikologi UNS*.

- Oktavia, M. (n.d.). *Pengaruh Self-Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Redaksi Pt. Semarang Intermedia Pers.*
- Oktavia, R. K., Rachmanda, H. A., & Ibrahim, I. (2022). Pengaruh Self-esteem (Harga Diri) terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa Kelas XI SMK Muhammadiyah 1 Temon. *Jurnal Tadris Matematika*, 5(1), 99–110.
- Pelatin, A. D., Amran, A., & Dewi, S. W. K. (2024). *Efek Sinergis Self Efficacy Dan Locus Of Control Pada Kinerja Karyawan*. 6(2).
- Pulungan, P. I. S., & Rivai, H. A. (2021). Pengaruh Locus Of Control Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Semen Padang. *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 7(1).
- Rizana, D. (2019). Pengaruh Self Efficacy, Locus Of Control Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pendamping Sosial. *Fokus Bisnis : Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*, 18(2), 39–49.
- Rori, E. G., Tewal, B., & Samadi, R. L. (2024). *Pengaruh Self Efficacy, Locus Of Control Dan Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Tompaso*. 12(3).
- Rustiarini, N. W., & Dewi, N. P. S. (2022). *Pengaruh Locus Of Control, Self Esteem, Skeptisme, Ethical Sensitivity, Dan Self Efficacy Terhadap Audit Judgment Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali*. 2(1).
- Santri, S. P. D., Verawati, D. M., & Giovanni, A. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Magelang. *Among Makarti*, 16(1).
- Siregar, E., & Anggina, N. (2020). Pengaruh Kepribadian, Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 1–10.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Syofian, S. (2017). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*.
- Universitas Warmadewa, & Damayanti, N. N. S. R. (2021). PENGARUH SIFAT KEPERIBADIAN PADA KINERJA AUDITOR. *Accounting Profession Journal*, 3(1), 1–8.
- Valencia, C., & Soetikno, N. (2022). *Pengaruh Fungsi Keluarga terhadap Self- Esteem Remaja yang Memiliki Keluarga Bercerai pada Masa Anak*. 6.
- Yanti, V., Akil, N., & Bas, A. H. M. (2023). *Pengaruh Self-Efficacy dan Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Banyumas Perkasa di Makassar*. 3(2).