

**PENGARUH HARGA DIRI (*SELF ESTEEM*) DAN EFIKASI DIRI  
(*SELF EFFICACY*) TERHADAP KINERJA INDIVIDUAL PADA  
PENGURUS KOMUNITAS MUSIK STUDIO TIGA (UKM KOMMUST)  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG**

**SKRIPSI**



Oleh

**Detya Tri Mulyaningrum**

**NIM. 14410052**

**UNIVERSITAS NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**2022**

**PENGARUH HARGA DIRI (*SELF ESTEEM*) DAN EFIKASI DIRI  
(*SELF EFFICACY*) TERHADAP KINERJA INDIVIDUAL PADA  
PENGURUS KOMUNITAS MUSIK STUDIO TIGA (UKM KOMMUST)  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG**

**S K R I P S I**

Diajukan Kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Untuk Memenuhi  
Salah Satu Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)

Oleh

**Detya Tri Mulyaningrum**

**NIM. 14410052**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2022**

**PENGARUH HARGA DIRI (*SELF ESTEEM*) DAN EFIKASI DIRI  
(*SELF EFFICACY*) TERHADAP KINERJA INDIVIDUAL PADA  
PENGURUS KOMUNITAS MUSIK STUDIO TIGA (UKM KOMMUST)  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG**

**SKRIPSI**

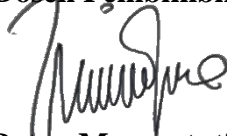
Oleh :

**DETYA TRI MULYANINGRUM**

NIM : 14410052

**Telah Disetujui Oleh :**

**Dosen Pembimbing**



**Dr. Retno Mangestuti, M.Si**  
NIP. 19750220 200312 2 004

**Mengetahui,**

**Dekan Fakultas Psikologi**

**UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**



**Dr. Rifa Hidayah, M.Si**  
NIP. 19761128 200501 2 001

## SKRIPSI

### PENGARUH HARGA DIRI (*SELF ESTEEM*) DAN EFIKASI DIRI (*SELF EFFICACY*) TERHADAP KINERJA INDIVIDUAL PADA PENGURUS KOMUNITAS MUSIK STUDIO TIGA (UKM KOMMUST) UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji

Pada Tanggal, 20 Agustus 2022

#### Susunan Dewan Penguji

**Dosen Pembimbing**  
Sekertaris Penguji



Dr. Retno Mangestuti, M.Si

NIP. 19750220 200312 2 004


**Anggota Penguji Lain**  
Penguji Utama



Drs. H. Yahya, MA

NIP. 19660518 199103 1 004

Ketua Penguji



Agus Iqbal Hawabi, M. Psi.,  
Psikologi

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Tanggal, 20 Agustus 2022

**Mengesahkan**

**Dekan Fakultas Psikologi**

**UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**



Dr. Rifa Hidayah, M.Si

NIP. 19761128 200501 2 001

## Surat Pernyataan

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Detya Tri Mulyaningrum

NIM : 14410052

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul **“Pengaruh Harga Diri (*Self Esteem*) Dan Efikasi Diri (*Self Efficacy*) Terhadap Kinerja Individual Pada Pengurus Komunitas Musik Studio Tiga (UKM KOMMUST) Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang**”, adalah hasil tulisan saya sendiri baik sebagian atau keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika kemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 20 Agustus 2022

Peneliti



Detya Tri Mulyaningrum

**NIM. 14410052**

## **MOTTO**

*“Optimisme adalah iman yang mengarah pada pencapaian. Tidak ada yang bisa dilakukan tanpa harapan dan kepercayaan diri”*

*(Hellen Keller)*

## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

Kedua Orang Tua saya, yang telah menjadi penyemangat dan pendukung utama selama masa perkuliahan hingga akhir. Terima kasih tidak pernah lelah untuk memberikan dukungan dan nasihat kepada saya yang mungkin terkadang mengecewakan ini. Saya sangat bersyukur dengan segala hal yang telah diberikan sejauh ini.

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga bisa menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Harga Diri (*Self Esteem*) Dan Efikasi Diri (*Self Efficacy*) Terhadap Kinerja Individual Pada Pengurus Komunitas Musik Studio Tiga (UKM KOMMUST) Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang**”. Sholawat serta salam senantiasa penulis haturkan kehadirat Nabi Muhammad SAW, yang selalu kita nantikan syafaatnya kelak di hari kiamat nanti.

Skripsi ini diselesaikan sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Penulis menyadari tentunya penulisan skripsi ini tidak dapat diselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak baik moril maupun materil. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada :

1. Ibu Dr. Rifa Hidayah, M. Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Ibu Dr. Retno Mangestuti, M. Si selaku dosen pembimbing yang memberikan masukan, kritikan serta dukungan penuh untuk saya dalam menyelesaikan skripsi. Terima kasih banyak untuk kesabaran dan kesediaan ibu dalam memimbing saya.



3. Bapak Dr. H. Yahya, M. A selaku dosen wali bidang akademik yang selalu memberikan arahan dan dukungan setiap tahunnya.
4. Seluruh dosen Fakultas Psikologi yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu terima kasih untuk seluruh dukungan, bimbingan, ilmu serta dedikasi yang telah diberikan kepada saya.
5. Untuk kedua Orang Tua saya, Abang Denny, Kakak Indah, Kakak Randi dan si kecil Ranin sebagai motivator utama saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih untuk seluruh dukungan dan juga doa yang telah diberikan khusus untuk saya.
6. Untuk seluruh anggota pengurus UKM KOMMUST yang sudah bersedia menyukseskan penelitian ini. Terima kasih atas kesediaan teman-teman sebagai subjek dalam penelitian ini
7. Untuk Tutik sahabat berasa saudara yang tidak pernah lelah mendukung dan memberi masukan pada skripsi ini.
8. Untuk pihak-pihak lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih sudah memberikan dukungan yang melimpah.

Peneliti berharap semoga skripsi yang telah diselesaikan ini dapat membawa manfaat bagi peneliti dan pembaca.

Malang, 20 Agustus 2022

Peneliti,

Detya Tri Mulyaningrum

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xvi</b>
<b>مستخلص البحث</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
A. Kinerja Individual .....	10
1. Pengertian .....	10
2. Faktor yang Berpengaruh Pada Pencapaian Kinerja .....	11
3. Indikator Kerja .....	14
B. <i>Self Esteem</i> .....	15
1. Pengertian .....	15
2. Macam-macam <i>Self Esteem</i> .....	16

3. Faktor Yang Mempengaruhi.....	19
4. Aspek-aspek yang Terdapat dalam <i>Self Esteem</i> .....	21
C. <i>Self Efficacy</i> .....	26
1. Pengertian .....	26
2. Hal-hal yang Mempengaruhi <i>Self Efficacy</i> .....	27
3. Aspek-aspek dalam <i>Self Efficacy</i> .....	29
D. Pengaruh <i>Self Esteem</i> terhadap Kinerja Individual .....	35
E. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Individual.....	35
F. Pengaruh <i>Self Esteem</i> dan <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Individual pada Pengurus UKM KOMMUST UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Periode.....	37
G. Hipotesis.....	39
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>41</b>
A. Desain Penelitian.....	41
B. Identifikasi Variabel.....	41
C. Definisi Operasional.....	42
D. Populasi dan Sampel Penelitian .....	43
E. Teknik Pengumpulan Data.....	44
F. Validitas dan Reliabilitas .....	49
G. Teknik Analisis Data.....	54
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN.....</b>	<b>58</b>
A. Pelaksanaan Penelitian .....	58
1. Gambaran Lokasi penelitian .....	58
2. Waktu dan Tempat Penelitian .....	60
3. Jumlah Subjek Penelitian Beserta Gambaran Subjek Penelitian .....	60
4. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data.....	60
5. Hambatan yang Dijumpai dalam Penelitian.....	61
B. Paparan Hasil Penelitian .....	61
1. Uji Asumsi .....	61
a. Uji Normalitas.....	61
b. Uji Linearitas.....	62

2. Deskripsi Data.....	63
a. Skor Hipotetik.....	64
b. Deskripsi Kategorisasi Data.....	66
3. Uji Hipotesis .....	71
a. Hasil Uji Hipotesis Mayor .....	71
b. Hasil Uji Hipotesis Minor .....	72
c. Koefisien Korelasi.....	73
C. Pembahasan .....	75
1. Tingkat <i>Self Esteem</i> pada Pengurus UKM KOMMUST .....	75
2. Tingkat <i>Self Efficacy</i> pada Pengurus UKM KOMMUST .....	77
3. Tingkat Kinerja Individual pada Pengurus UKM KOMMUST.....	80
4. Pengaruh <i>Self Esteem</i> terhadap Kinerja Individual pada Pengurus UKM KOMMUST .....	82
5. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Individual pada Pengurus UKM KOMMUST .....	84
6. Pengaruh <i>Self Esteem</i> dan <i>Self efficacy</i> terhadap Kinerja Individual pada Pengurus UKM KOMMUST .....	86
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>90</b>
A. Kesimpulan .....	90
B. Saran .....	92
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>94</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>96</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	<i>Blueprint Skala Self Esteem</i> .....	44
Tabel 3.2	<i>Blueprint Skala Self Efficacy</i> .....	45
Tabel 3.3	<i>Blueprint Skala Kinerja Individual</i> .....	47
Tabel 3.4	Hasil Uji Validasi Skala <i>Self Esteem</i> .....	51
Tabel 3.5	Hasil Uji Validasi Skala <i>Self Efficacy</i> .....	51
Tabel 3.6	Hasil Uji Validasi Skala Kinerja Individual.....	52
Tabel 3.7	Hasil Uji Validitas.....	52
Tabel 3.8	Hasil Uji Reliabilitas.....	53
Tabel 4.1	Hasil Uji Normalitas Sebaran.....	62
Tabel 4.2	Hasil Uji Linearitas.....	63
Tabel 4.3	Deskripsi Skor Hipotetik.....	64
Tabel 4.4	Norma Kategori.....	66
Tabel 4.5	Kategorisasi Skala <i>Self Esteem</i> .....	67
Tabel 4.6	Kategorisasi Skala <i>Self Efficacy</i> .....	68
Tabel 4.7	Kategorisasi Skala Kinerja Individual.....	70
Tabel 4.8	Hasil Uji Hipotesis Mayor.....	71
Tabel 4.9	Prosentase Pengaruh <i>Self Esteem</i> dan <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Individual.....	72
Tabel 4.10	Uji Hipotesis Minor.....	72
Tabel 4.11	Koefisien Korelasi Pengaruh <i>Self Esteem</i> dan <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Individual.....	73
Tabel 4.12	Pedoman Inerpretasi Koefisien Korelasi.....	74

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 3.1	Skema Rancangan Penelitian.....	42
Gambar 4.1	Diagram Kategorisasi Tingkat Self Esteem.....	68
Gambar 4.2	Diagram Kategorisasi Tingkat Self Efficacy.....	69
Gambar 4.3	Diagram Kategorisasi Tingkat Kinerja Individual.....	70

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1	Kuisisioner Penelitian.....	97
Lampiran 2	Hasil Uji Validasi dan Reliabilitas.....	103
Lampiran 3	Hasil Uji Normalitas dan Liniearitas.....	109
Lampiran 4	Kategorisasi Data.....	112
Lampiran 5	Uji Regresi Linear Berganda.....	116

## ABSTRAK

Detya Tri Mulyaningrum. (2021). Pengaruh Harga Diri (*Self Esteem*) Dan Efikasi Diri (*Self Efficacy*) Terhadap Kinerja Individual Pada Pengurus Komunitas Musik Studio Tiga (UKM KOMMUST) Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Skripsi. Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2021.

Pembimbing : Dr. Retno Mangestuti, M. Si

---

Manusia selaku aset penting yang berguna untuk menjalankan roda organisasi serta mencapai tujuan suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi ditandai oleh kinerja (*job performance*) dari anggotanya dan kinerja tersebut dipengaruhi oleh banyak faktor, baik itu faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk dijadikan penelitian adalah topik motivasi dengan teori *self efficacy* dan topik pengembangan dan persepsi sikap yang diwakili oleh *self esteem*. Hal ini juga berlaku pada Unit Kegiatan Mahasiswa Komunitas Musik Studio Tiga (UKM KOMMUST), salah satu Unit Kegiatan Mahasiswa di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang bergerak dalam bidang musik dan *event organizer*. Sesuai dengan AD/ART yang telah disepakati bersama oleh seluruh komunitas, UKM KOMMUST didirikan dengan tujuan “Menuju prestasi prima dalam bidang musik dan organisasi”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat *self esteem* pengurus UKM KOMMUST, mengetahui tingkat *self efficacy* pengurus UKM KOMMUST serta mengetahui pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja individual pada pengurus UKM KOMMUST.

Rancangan penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Pada penelitian ini menggunakan tiga jenis skala untuk mengumpulkan data yaitu, skala *self esteem*, skala *self efficacy*, dan skala kinerja individual. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan mengambil semua anggota populasi menjadi sampel atau peneliti dengan jumlah subjek sebanyak 39 orang.

Berdasarkan pengujian terhadap hipotesis penelitian ini, diperoleh hasil bahwa *self esteem* dan *self efficacy* secara bersama-sama mempengaruhi kinerja individual sebesar 0,478 dengan nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,005$ ). Secara terpisah *self esteem* mempengaruhi kinerja individual sebesar 0,691 dengan nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,005$ ), sedangkan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja individual sebesar 0,499 dengan nilai signifikansi 0,001 ( $p < 0,005$ ).

**Kata Kunci :** *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Kinerja Individual



## ABSTRACT

Detya Tri Mulyaningrum. (2021). *The Influence of Self-Esteem And Self Efficacy Towards Individual Performance at the Members of the Komunitas Musik Studio Tiga (UKM KOMMUST) Maulana Malik Ibrahim State Islamic University (UIN) Malang*. Thesis. Faculty of Psychology UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2021.

Advisor : Dr. Retno Mangestuti, M. Si

---

As the human assets that are necessary to run the organization and achieve the goal of an organization. The success of an organization is characterized by the job performance of its members and this performance is influenced by many factors, both internal and external factors. Factors that affect members performance to be used as research are the topic of motivation with self efficacy theory and the topic of development and perception of attitude which is represented by self esteem. This also applies to the Student Activity Unit Komunitas Musik Studio Tiga (UKM KOMMUST), one of the Student Activity Units at UIN Maulana Malik Ibrahim Malang engaged in music and event organizer. In accordance with the Statutes and Bylaws which has been mutually agreed upon by the entire community, UKM KOMMUST was established with the aim of "Towards excellent achievements in the music and organization". The purpose of this study was to determine the level of self-esteem of UKM KOMMUST members, to determine the level of self-efficacy of KOMMUST UKM members and to determine the effect of self-esteem and self-efficacy on individual performance of KOMMUST UKM members.

This research design uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis. In this study, three types of scales were used to collect data, namely, the self-esteem scale, the self-efficacy scale, and the individual performance scale. The sampling technique in this study used a saturated sampling technique by taking all members of the population as samples or researchers with a total of 39 subjects.

Based on the test of this research hypothesis, the results obtained that self-esteem and self-efficacy both together affect individual performance of 0.478 with a significance value of 0.000 ( $p < 0.005$ ). Separately, self-esteem affects individual performance by 0.691 with a significance value of 0.000 ( $p < 0.005$ ), while self-efficacy affects individual performance by 0.499 with a significance value of 0.001 ( $p < 0.005$ ).

**Keywords :** *Self Esteem, Self Efficacy, Individual Pserformance*

## مستخلص البحث

ديتيا تري موليانينجروم. (2021). تأثير التقدير الذاتي والكفاءة الذاتية على الإجراء الفردي لمسؤولي جمعية الموسيقى ستوديو تيجا بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. بحث جامعي. كلية علم النفس جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.

مشرفة: الدكتورة. ريتنو ماجيستوتي، الماجستير.

الناس عامل مهم يفيد إدارية المنظمة ويحقق هدفها. ومن علامات نجاح المنظمة هي إجراء أعضائها التي تؤثر عليه عناصر عديدة، داخلية كانت أم خارجية. من العناصر التي تؤثر على إجراء العضو لأهمية البحث هي موضوع التحريض بنظرية الكفاءة الذاتية وموضوع التطوير واحساس السلوك الذي ينوبه التقدير الذاتي. أصبح ذلك الأمر مطبقاً في جمعية الموسيقى ستوديو تيجا، وهي من إحدى وحدات النشاط الطلابي التي تتحرك في المجال الموسيقي وتنظيم الحفلة. بناء على الأنظمة واللوائح الموافقة من جميع الأعضاء، تأسست هذه الجمعية بهدف "التبادر إلى الانجازات العالية في مجال الموسيقى والمنظمة". الهدف من هذا البحث هو معرفة مستوى الكفاءة الذاتية لمسؤولي جمعية الموسيقى ستوديو تيجا ومعرفة تأثير التقدير الذاتي والكفاءة الذاتية على الإجراء الفردي لمسؤولي جمعية الموسيقى ستوديو تيجا.

استخدمت خطة هذا البحث المقارنة الكمية بتحليل الانحدار الخطي المتعدد. واستخدم هذا البحث ثلاثة أنواع المقياس لأجل جمع البيانات وهي، مقياس التقدير الذاتي، مقياس الكفاءة الذاتية، ومقياس الإجراء الفردي. طريقة المعاينة في هذا البحث هي المعاينة المشبعة بأخذ جميع أعضاء المجتمع وجعلهم كعينة البحث بعدد 39 شخصاً.

بناء على اختبار الفرض لهذا البحث، يحصل على النتيجة بأنّ التقدير الذاتي والكفاءة الذاتية كلاهما أثرا الإجراء الفردي خلال 0,478 بقيمة الأهمية 0,000 ( $p < 0,005$ ). بشكل منفصل أثر التقدير الذاتي على الإجراء الفردي خلال 0,691 بقيمة الأهمية 0,000 ( $p < 0,005$ )، أما الكفاءة الذاتية فأثرت على الإجراء الفردي خلال 0,499 بقيمة الأهمية 0,001 ( $p < 0,005$ ).

الكلمات المفتاحية: التقدير الذاتي، الكفاءة الذاتية، الإجراء الفردي.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam perusahaan, instansi atau organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset yang akan menjalankan roda organisasi dan mencapai tujuan organisasi tersebut. Peranan anggota tidak hanya dinilai dari hasil produktivitasnya, namun juga dinilai dari kualitas hasil kerjanya. Oleh karena itu, kinerja anggota juga menjadi perhatian yang penting untuk beberapa jajaran dalam organisasi. Selain itu, sumber daya manusia dalam organisasi hendaknya dibina untuk mendapatkan hasil yang baik dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi ditandai oleh kinerja (*job performance*) dari anggotanya. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja anggota untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2000 dalam Chasanah, 2008). Salah satu aspek paling penting yang mempengaruhi instansi atau organisasi dalam mencapai keberhasilan adalah kinerja dari anggotanya. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja atau anggota dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku disebuah perusahaan atau organisasi (Robbins, 2001). Kinerja anggota dipengaruhi oleh banyak faktor, baik itu faktor internal

maupun faktor eksternal. Tidak semua sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja sendiri berhubungan erat dengan sikap dari karyawan atau anggota terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dan sesama karyawan atau anggota (As'ad 1995). Manusia mempunyai kehendak, kemauan dan cita-cita. Hal ini menentukan sikap dan pendiriannya. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi perlu menganalisa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja anggota, karena belum tentu setiap anggota memiliki kemampuan, keterampilan serta keyakinan diri yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan atau tanggung jawabnya. Walaupun memiliki potensi-potensi yang dapat dikembangkan, jika anggota tidak memiliki keyakinan dalam dirinya maka kontribusi yang diberikan untuk organisasi tidaklah optimal.

Selama ini, kinerja anggota yang tidak stabil menjadi halangan bagi anggota dalam mencapai tujuan organisasi. Banyak faktor yang diyakini menjadi pemicu dari ketidakstabilan ini. Seperti yang dijelaskan di atas, adanya ketidakstabilan akan membuat tertundanya mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati diawal. Kinerja yang diaktualisasikan oleh anggota juga didukung oleh beberapa faktor. Perilaku organisasi yang merupakan studi mengenai apa yang orang-orang lakukan dalam sebuah organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja organisasi. Perilaku organisasi mencakup topik-topik inti : motivasi, perilaku dan kekuasaan pemimpin, komunikasi interpersonal, struktur dan proses kelompok, pengembangan dan persepsi sikap, proses perubahan, konflik dan negosiasi, rancangan kerja. Hal yang menjadi pilihan faktor

mempengaruhi kinerja karyawan untuk dijadikan penelitian adalah topik motivasi dengan teori *self efficacy*nya dan topik pengembangan dan persepsi sikap yang diwakili oleh *self esteem* (Robbins 2008).

*Self esteem* merupakan keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi secara keseluruhan yang diharapkan dapat menjelaskan seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual. Menurut para peneliti mendefinisikan *organization based self esteem (OBSE)* atau *self esteem* dalam organisasi sebagai nilai yang dimiliki oleh individu atas dirinya sendiri sebagai anggota organisasi yang bertindak dalam konteks organisasi. 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. Dengan demikian maka akan meningkatkan kinerja individualnya (Kreitner dan Kinicki (2003) dalam Engko, 2006).

Sedangkan *self efficacy* sendiri menurut Bandura (1994) didefinisikan sebagai keyakinan seseorang mengenai kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja tertentu yang berpengaruh atas peristiwa kehidupan mereka. Sehingga *self efficacy* akan mendorong seseorang lebih bersemangat mencapai hasil optimal dalam kinerjanya, hal ini dibuktikan dengan penelitian (Erez dan Judge, 2001; Chasanah, 2008). Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self efficacy* dapat meningkatkan kinerja individual.

Instansi maupun organisasi tentu memiliki tujuan dalam pembentukan instansi atau organisasi tersebut. Sehingga tujuan tersebut akan menjadi hal utama yang akan dicapai oleh karyawan atau anggota dalam instansi maupun organisasi. Seluruh anggota tentu memiliki cara dan kemampuan berbeda dalam mencapai tujuan tersebut. Banyak hal yang akan mempengaruhi anggota dalam mencapai tujuan organisasi. Seperti yang telah dijelaskan di atas. Ada beberapa hal seperti, *self esteem* yang tinggi atau rendah dan *self efficacy* yang tinggi atau rendah.

Seperti yang dijelaskan di atas, setiap organisasi maupun instansi didirikan pasti memiliki tujuan yang harus dicapai oleh setiap anggota yang sudah disepakati dari awal pembentukan organisasi tersebut. Hal ini juga berlaku pada Unit Kegiatan Mahasiswa Komunitas Musik Studio Tiga (UKM KOMMUST), salah satu Unit Kegiatan Mahasiswa di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang bergerak dalam bidang musik dan *event organizer*. Sesuai dengan AD/ART yang telah disepakati bersama oleh seluruh komunitas, UKM KOMMUST didirikan dengan tujuan “Menuju prestasi prima dalam bidang musik dan organisasi”. Hal ini tentunya menjadi patokan bagi setiap pengurus maupun komunitas dalam menjalankan roda organisasi setiap tahunnya. Pergantian pengurus dalam UKM KOMMUST dilakukan setiap bulan Desember di akhir periode kepengurusan pada kegiatan RANTAS (Rapat Tahunan Komunitas). Kinerja yang dihasilkan setiap kepengurusan tentu berbeda-beda pada setiap tahunnya. Beban atau masalah yang juga dihadapi oleh setiap tahun kepengurusan akan berbeda. Setiap permasalahan akan menjadi tantangan untuk anggota kepengurusan sehingga menjadikan UKM lebih baik dan mencapai tujuannya. Penyelesaian masalah

ataupun pencapaian tujuan organisasi yaitu *self esteem* dan *self efficacy* yang baik diperlukan dalam diri setiap anggota pengurus, agar menghasilkan kinerja yang baik dan memuaskan untuk diri sendiri maupun organisasi.

Namun dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti selama terlibat sebagai pengurus UKM kurun waktu satu tahun terakhir, kegiatan ini dilakukan tiga kali dalam kurun waktu satu tahun kepengurusan periode 2018. Tepatnya pada tanggal 9-15 April 2018, 19-31 Agustus 2018, dan 18 November 2018. Ditemukan bahwa, kinerja kepengurusan dalam hal individual maupun kerjasama semakin menurun sehingga mempengaruhi keaktifan pengurus maupun anggota komunitas. Contoh kasus ini seperti yang terjadi ketika pengurus sudah merencanakan kegiatan dengan sangat matang, namun proses dan hasil yang didapatkan jauh dari ekspektasi dan cenderung menurun dari kualitas kegiatan-kegiatan di tahun sebelumnya. Pada kepengurusan tahun 2017 terdapat beberapa *event* yang memiliki skala menengah ke bawah, namun dinilai mampu mencapai tujuan kegiatan dan tepat pada sasaran kegiatan yang telah direncanakan di awal. Tujuan yang dimaksudkan ini contohnya adalah memberikan pengalaman *event* yang baik terhadap anggota komunitas, menciptakan sebuah kerukunan melalui *event* maupun membentuk regenerasi selanjutnya untuk kepengurusan periode depan. Namun semua itu berbanding terbalik dengan kepengurusan satu hingga dua tahun belakang ini, *event* yang direncanakan rata-rata memiliki skala besar hingga wilayah Malang Raya. Diharapkan dengan adanya rencana tersebut, UKM KOMMUST mampu dikenal oleh masyarakat umum.

Hal tersebut benar menunjukkan *existensi* UKM KOMMUST pada masyarakat umum, tetapi berpengaruh kepada kinerja pengurus yang menurun yang ditandai dengan tidak berhasilnya *event* atau kegiatan sesuai dengan sasaran pelaksanaan, menurunnya keaktifan anggota dan semakin berkurangnya jumlah anggota aktif dalam organisasi. Sekitar 72% dari anggota UKM KOMMUST diketahui memiliki *self efficacy* dengan kategori sedang, 16% untuk kategori tinggi dan 12% untuk kategori rendah. Hal ini diketahui melalui penelitian yang dilakukan oleh Hammas Bernadian (2018) dengan judul “Hubungan *self efficacy* (efikasi diri) dengan komitmen organisasi pada mahasiswa Komunitas Studio Tiga (UKM KOMMUST) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang”. Separuh dari anggota UKM KOMMUST dapat dikatakan memiliki efikasi diri yang sedang, hal-hal tersebut bisa menjadi halangan anggota untuk mencapai kinerja yang maksimal. Mengetahui dari data keaktifan keanggotaan yang disusun oleh anggota *Departement Social Development* (2019) menyatakan bahwa, salah satu penyebab dari menurunnya keaktifan anggota dalam organisasi adalah banyaknya kegiatan, terlalu banyaknya keikutsertaan sebagai panitia *event* yang membuat anggota merasa bosan dan menjadikan anggota tidak maksimal dalam mengerjakan *event*. Hal-hal seperti ini tentu saja merupakan tanggung jawab pengurus sebagai roda organisasi dalam menjalankan kepengurusan. Pengurus memiliki kewajiban untuk mengatur segala macam kegiatan dalam organisasi sehingga anggota komunitas mampu menambah dan mengembangkan kemampuannya.

Hal yang sering ditemukan adalah pada awal perencanaan kegiatan anggota komunitas begitu antusias dan menuangkan ide-ide kreatif sebagai



konsep acara. Namun di tengah persiapan kegiatan, setengah dari panitia bisa hilang dan lepas tanggung jawab atas pekerjaannya. Hal-hal seperti ini tentunya yang menghambat proses kegiatan untuk sukses. Kejadian ini dapat dilihat dari absensi anggota ketika rapat atau absensi anggota ketika kegiatan dilaksanakan.

Beberapa peneliti mengatakan bahwa, individu yang memiliki *self esteem* tinggi akan merasa dituntut untuk menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka (Donald *et al.*, 2004). Selain itu pula, menurut penelitian yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2001), menemukan adanya hubungan positif antara *self efficacy* dan kinerja individual. Penelitian yang dilakukan oleh Amir Erez dan Timothy Judge (2001) juga menyatakan ada hubungan yang positif dan signifikan antara *self efficacy* dan kinerja individual. Kepercayaan terhadap kemampuan diri dan keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai akan membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Sehingga dapat dikatakan bahwa *self efficacy* dapat meningkatkan kinerja individual. Seseorang yang merasa dirinya begitu berharga dan berarti cenderung untuk melakukan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggung jawabnya sebagai anggota organisasi maupun individual. Jika dibandingkan dengan fenomena-fenomena yang telah dipaparkan sebelumnya, ada perbedaan yang cukup signifikan antara penelitian-penelitian sebelumnya terhadap yang terjadi di lapangan yaitu UKM KOMMUST. Hal ini tentu akan menjadi menarik bagi peneliti. Adanya fenomena ini akan dipertanyakan, kemampuan UKM KOMMUST mencapai tujuan organisasinya dengan maksimal.

Dari uraian fenomena dan informasi-informasi yang telah dipaparkan diatas, penulis tertarik untuk meneliti, “Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Individual Pengurus UKM KOMMUST UIN Maulana Malik Ibrahim Malang”.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang yang telah dipaparkan diatas, menjadi lebih rinci akan dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat *self esteem* pada pengurus UKM KOMMUST ?
2. Bagaimana tingkat *self efficacy* pada pengurus UKM KOMMUST?
3. Bagaimana kinerja individual pengurus UKM KOMMUST ?
4. Apakah ada pengaruh *self esteem* terhadap kinerja individual pada pengurus UKM KOMMUST ?
5. Apakah ada pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja individual pada pengurus UKM KOMMUST?
6. Apakah ada pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja individual pada pengurus UKM KOMMUST?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui tingkat *self esteem* pengurus UKM KOMMUST.
2. Untuk mengetahui tingkat *self efficacy* pengurus UKM KOMMUST.
3. Untuk mengetahui kinerja individual pengurus UKM KOMMUST.

4. Untuk mengetahui pengaruh *self esteem* terhadap kinerja individual pengurus UKM KOMMUST.
5. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja individual pada pengurus UKM KOMMUST.
6. Untuk mengetahui pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja individual pada pengurus UKM KOMMUST.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoritis : Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam pengembangan ilmu psikologi khususnya dalam ilmu yang bersangkutan mengenai hal-hal yang mempengaruhi kinerja individual karyawan yaitu *self efficacy* dan *self esteem*.
2. Manfaat praktis : Penelitian ini dapat memberikan informasi kepada UKM KOMMUST tentang pengaruh *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja individual anggotanya sebagai bahan evaluasi agar dapat menjadi acuan perubahan untuk pengurus periode selanjutnya.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Kinerja Individual**

##### **1. Pengertian**

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Adanya informasi mengenai kinerja suatu instansi atau organisasi, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan kegiatan utama, dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi untuk memutuskan suatu tindakan, dan lain-lain.

Kinerja individual mengacu pada prestasi kerja individu yang diatur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja individual yang tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sebaliknya jika kinerja individual rendah akan menurunkan kinerja suatu organisasi atau perusahaan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Goodhue dan Thompson (1995) seperti dikutip dari Engko (2006) menyatakan bahwa pencapaian kinerja individual berkaitan dengan pencapaian serangkaian tugas-tugas individu.

Dari beberapa pengertian yang telah dijabarkan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja individual adalah hasil atau tingkat keberhasilan anggota organisasi secara keseluruhan selama satu periode dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah disepakati sebelumnya.

## **2. Faktor Berpengaruh pada Pencapaian Kinerja**

Banyak konsep tentang faktor yang mempengaruhi pencapaian kerja. Apabila melihat kepada konsep yang dikemukakan Ilyas (1999), maka terdapat dua faktor yang sering digunakan untuk mengukur kinerja karyawan atau anggota yaitu faktor kuantitas dan faktor kualitas. Faktor kuantitas terdiri atas jumlah yang dihasilkan (*output*); kecilnya jumlah kesalahan; dan penggunaan sumber daya organisasi. Kinerja anggota sangat ditentukan oleh seberapa besar tercapainya jumlah pekerjaan yang dihasilkan dari anggota itu sendiri. Sedangkan faktor kualitas kinerja terbagi atas kreativitas, dimana tingginya kreativitas sangat membantu dalam mencapai hasil pekerjaan yang maksimal.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu anggota, yaitu:

- a. Kemampuan mereka
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang diterima
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
- e. Hubungan mereka dengan organisasi.

Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Menurut Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain :

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai atau anggota terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai atau anggota perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai atau anggota dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai atau anggota terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. David C. Mc Clelland (1997) seperti dikutip Mangkunegara (2001), berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”. Motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Selanjutnya Mc.

Clelland, mengemukakan 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu :

- a) Memiliki tanggung jawab yang tinggi
- b) Berani mengambil risiko
- c) Memiliki tujuan yang realistis
- d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
- e) Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
- f) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

Menurut Gibson (1987) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja :

- a. Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- b. Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
- c. Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

Berdasarkan uraian menurut para ahli memiliki penjabaran tersendiri mengenai faktor yang mempengaruhi pencapaian seorang individu. Peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu adanya kualitas serta kuantitas yang ada pada individu dimana dapat dipengaruhi

oleh kemampuan, motivasi, dukungan terhadap keberadaan, dan hubungan dengan organisasi itu sendiri.

### **3. Indikator Kinerja**

Sebuah organisasi didirikan tentunya dengan suatu tujuan tertentu. Sementara tujuan itu sendiri tidak sepenuhnya akan dapat dicapai jika anggota tidak memahami tujuan dari pekerjaan yang dilakukannya. Artinya, pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh anggota akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang anggota harus memahami indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya. Sementara itu, dalam kaitannya dengan indikator kinerja anggota, Dessler (1997) mengatakan ada 6 indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja anggota secara individual, sebagai berikut:

- a. Kualitas : tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
- b. Kuantitas : jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu : tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.



- d. Efektivitas : tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian : tingkat dimana seorang individu dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa bantuan, bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.
- f. Komitmen kerja : tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja individu dan tanggung jawab individu terhadap perusahaan atau organisasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja individual adalah kualitas pekerja, kuantitas pekerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja.

## **B. *Self esteem* atau Harga diri**

### **1. Pengertian**

Branden (1999) mengatakan bahwa harga diri merupakan perpaduan antara kepercayaan diri dengan penghormatan diri. *Self esteem* adalah suatu dimensi evaluatif global mengenai diri disebut juga sebagai martabat diri atau citra diri (Santrock, 2007). *Self esteem* merupakan salah satu dimensi dari konsep diri, serta merupakan salah satu aspek yang mempunyai peran penting dan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku individu. Jadi harga diri merupakan bagian dari bagaimana individu menganggap dirinya dan sebagai hasil dari

persepsi tentang dirinya secara keseluruhan sehingga akan membentuk perilaku individu tersebut. Hal ini juga didukung oleh Rosenberg (dalam Murk, 2006) menyatakan bahwa harga diri merupakan positif ataupun negatif terhadap diri individu.

Paul J. Centi (1993) mendefinisikan harga diri (*self esteem*) sebagai perasaan suka atau tidak suka terhadap diri sendiri atau bagaimana individu melihat dirinya berharga atau tidak berharga. Jika individu suka dengan keadaan dirinya, maka individu tersebut memiliki harga diri yang tinggi (*high self esteem*), sebaliknya bila individu tersebut tidak suka dengan keadaan dirinya, maka individu tersebut memiliki harga diri yang rendah (*low self esteem*). Individu yang mempunyai harga diri (*self esteem*) yang rendah merasa yakin bahwa dirinya tidak berguna dan tidak layak untuk dicintai.

Berdasarkan paparan definisi dari beberapa tokoh dapat disimpulkan bahwa *self esteem* (harga diri) adalah yang dimiliki oleh seorang individu dalam memahami dirinya sendiri yang meliputi kepuasan terhadap dirinya sendiri sehingga dapat menerima dan menghormati dirinya.

## **2. Macam-macam *Self Esteem***

Menurut Rosenberg dan Owens; Guindon (dalam Larasati, 2012) menjabarkan bahwa *self esteem* sendiri ditinjau dari kondisinya dapat dibedakan menjadi dua kondisi :

### *a. Strong (Kuat)*

Ciri-ciri orang yang memiliki *self esteem* yang kuat adalah sebagai berikut :

1. *Self confidence* : menghadapi segala sesuatu dengan penuh percaya diri dan tidak mudah putus asa, menadari sepenuhnya kelebihan dan kekurangan yang ada pada dirinya. Rasa percaya diri dimanfaatkan untuk bisa mengatasi segala permasalahan yang muncul sehingga tidak mudah putus asa dan bila berhasil juga tidak besar kepala.
2. *Goal oriented* : ketika ingin melaksanakan sesuatu selalu memikirkan langkah yang akan dilakukan untuk mencapai tujuannya dan memikirkan segala konsekuensi yang diperkirakan akan muncul serta memiliki alternatif lainnya untuk mencapai tujuan tersebut.
3. *Appreciative* : merasa cukup dan selalu bisa menghargai yang ada disekelilingnya serta dapat membagi kesenangannya dengan orang lain.
4. *Contented* : bisa menerima dirinya apa adanya dengan segala kelebihan dan kelemahannya serta mempunyai toleransi yang tinggi atas kelemahan orang lain dan mau belajar dari orang lain. Dia melihat masa depan dengan apa yang ada pada dirinya dan yang bisa dilakukannya dan bukan masa depan yang sekedar menirukan orang lain.

Orang yang mempunyai *self esteem* yang kuat akan mampu membina relasi yang baik dan sehat dengan orang lain, bersikap sopan dan menjadikan dirinya orang yang berhasil.

b. *Weak* (Lemah)

Ciri-ciri orang yang memiliki *self esteem* yang lemah adalah :

1. *Critical* : yang selalu mencela orang lain, banyak keinginannya dan sering kali tidak terpenuhi, senang memperbesar masalah-masalah kecil dan sering kali tidak mengakui kesalahannya.
2. *Self centred* : biasanya egois, tidak peduli dengan kebutuhan atau perasaan orang lain, segala sesuatunya berpusat pada diri sendiri, tidak ada tenggang rasa dengan lainnya yang akhirnya berakibat bisa menjadi frustrasi.
3. *Cynical* : senang meledek orang lain dengan omongan sinis, sering manyalahartikan pemikiran, kegiatan, kebaikan serta niat baik orang lain sehingga orang lain tidak senang pada dirinya.
4. *Diffident* : menyangkal atas semua kelemahannya, tidak pernah bisa membuktikan kelebihanannya dan sering kali gagal dalam melakukan sesuatu.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa macam-macam *self esteem* sesuai dengan kondisinya dapat dibagi menjadi dua, yakni kuat dan lemah. Orang yang mempunyai *self esteem* yang kuat akan mampu membina relasi yang baik dan sehat dengan orang lain, bersikap sopan dan menjadikan dirinya orang yang berhasil. Sebaliknya, orang yang mempunyai *self esteem* lemah ia akan mengalami kesulitan dalam membangun relasi yang sehat dengan orang lain. Memiliki kecenderungan untuk menyangkal kelemahan dalam dirinya.

### **3. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi**

Menurut Koentjoro (dalam Wardhani 2009) faktor-faktor yang mempengaruhi harga diri adalah sebagai berikut:

#### **a. Lingkungan keluarga**

Merupakan tempat sosialisasi pertama bagi anak. Perlakuan adil, pemberian kesempatan untuk aktif dan pendidikan yang demokratis di dapat pada anak yang memiliki harga diri yang tinggi.

#### **b. Lingkungan sosial**

Merupakan tempat individu yang berpengaruh pada pembentukan harga diri. Individu mulai menyadari bahwa dirinya berharga sebagai individu dengan lingkungannya. Kehilangan kasih sayang, penghinaan, dan dijauhi teman sebaya akan menurunkan harga diri. Sebaliknya pengalaman, keberhasilan, persahabatan, dan kemasyuran akan meningkatkan harga diri.

#### **c. Faktor psikologis**

Penerimaan diri akan mengarahkan individu mampu menentukan arah dirinya pada saat mulai memasuki hidup bermasyarakat sebagai anggota masyarakat yang sudah dewasa.

#### **d. Jenis kelamin**

Perbedaan jenis kelamin mengakibatkan terjadinya perbedaan dalam pola pikir, cara berpikir, dan bertindak antara laki-laki dan perempuan.

Menurut Michener dan Delamater (dalam Hudaniah dan Dayakisni, 2003) faktor- faktor yang mempengaruhi harga diri yaitu :

#### **a. Pengalaman dalam keluarga**

Coopersmith (dalam Hudaniah dan Dayakisni, 2003) menyimpulkan ada empat tipe perilaku orang tua yang dapat meningkatkan harga diri:

- 1) Menunjukkan penerimaan, afeksi, minat, dan keterlibatan pada kejadian-kejadian atau kegiatan yang dialami anak.
- 2) Menerapkan batasan-batasan jelas pada anak secara teguh dan konsisten.
- 3) Memberikan kebebasan dalam batas-batas dan menghargai inisiatif.
- 4) Bentuk disiplin yang tidak memaksa (menghindari hak-hak istimewa dan mendiskusikan alasan-alasannya daripada memberikan hukuman fisik).

b. Umpan balik terhadap *performance*

Harga diri sebagian terbentuk berdasarkan pada perasaan individu tentang kemampuan dan kekuatan untuk mengontrol atau mengendalikan kejadian kejadian yang menimpa dirinya.

c. Perbandingan sosial

Perbandingan sosial adalah hal penting yang dapat mempengaruhi harga diri individu karena perasaan bahwa dirinya mampu atau berharga yang diperoleh dari suatu *performance* (penampilan) yang tergantung pada siapa individu tersebut membandingkan, baik dengan dirinya sendiri atau dengan orang lain.

Jadi faktor *self esteem* tidak akan lepas dari peranan sosial individu, bagaimana itu semua mampu mempengaruhi seseorang pada terbentuknya harga diri mereka. Lingkungan keluarga, sosial, dan perbandingan sosial yang dijalani

individu. Namun hal itu juga tidak lepas dari faktor psikologis yang mana individu akan mempersepsikan sesuatu tentang dirinya.

#### **4. Aspek- Aspek yang terdapat dalam *Self Esteem***

Coopersmith (dalam Wardhani 2009) menyebutkan terdapat empat aspek dalam *Self esteem* individu. Aspek-aspek tersebut yaitu *power*, *significance*, *virtue*, dan *competence*.

##### a. Kekuatan

Kekuatan atau *power* menunjukkan pada adanya kemampuan seseorang untuk dapat mengatur dan mengontrol tingkah laku dan mendapat pengakuan atas tingkah laku tersebut dari orang lain. Kekuatan dinyatakan dengan pengakuan dan penghormatan yang diterima seorang individu dari orang lain dan adanya kualitas atas pendapat yang diutarakan oleh seorang individu yang nantinya diakui oleh orang lain.

##### b. Keberartian

Keberartian atau *significance* menunjukkan pada kepedulian, perhatian, afeksi, dan ekspresi cinta yang diterima oleh seseorang dari orang lain yang menunjukkan adanya penerimaan dan popularitas individu dari lingkungan sosial. Penerimaan dari lingkungan ditandai dengan adanya kehangatan, respon yang baik dari lingkungan dan adanya ketertarikan lingkungan terhadap individu dan lingkungan menyukai individu sesuai dengan keadaan diri yang sebenarnya.

##### c. Kebajikan

Kebajikan atau *virtue* menunjukkan suatu ketaatan untuk mengikuti standar moral dan etika serta agama dimana individu akan menjauhi tingkah laku yang harus dihindari dan melakukan tingkah laku yang diizinkan oleh moral, etika dan agama. Dianggap memiliki sikap yang positif dan akhirnya membuat penilaian positif terhadap diri yang artinya seseorang telah mengembangkan *self esteem* yang positif pada dirinya sendiri.

d. Kemampuan

Kemampuan atau *competence* menunjukkan suatu performa yang tinggi untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai prestasi (*need of achievement*) dimana level dan tugas-tugas tersebut tergantung pada variasi usia seseorang. *Self esteem* pada masa remaja meningkat menjadi lebih tinggi bila remaja tahu apa tugas-tugas yang penting untuk mencapai tujuannya, dan karena telah melakukan tugas-tugasnya tersebut atau tugas lain yang serupa. Para peneliti juga menemukan bahwa *self esteem* remaja dapat meningkatkan saat remaja menghadapi masalah dan mampu menghadapinya (dalam Santrock, 2003).

Tokoh yang pertama kali membuat alat ukur mengenai *Self Esteem* adalah Morris Rosenberg. Dalam pembuatannya Rosenberg (dalam Flynn, 2001) menyatakan terdapat dua aspek yang mendasari alat ukur *self esteem* yang ia buat, yaitu :

a. Gambaran penilaian

Gambaran penilaian merupakan bagian dimana individu menjadi anggota objek perhatian, persepsi, dan evaluasi. Sebelum menjadi objek perhatian



persepsi, dan evaluasi individu yang lain. Individu perlu memiliki gambaran penilaian akan dirinya sendiri. Oleh karena hal tersebut evaluasi dan persepsi individu akan dirinya sendiri menjadi krusial.

b. Perbandingan sosial

Perbandingan sosial ini menekankan bahwa *self esteem* adalah salah satu bagian dari suatu konsekuensi hasil perbandingan diri mereka sendiri dengan orang lain. Konsekuensi ini juga didapat dari evaluasi diri individu, baik positif maupun negatif.

Menurut Daradjat (1976) pada dasarnya setiap individu membutuhkan penghargaan, penerimaan, dan pengakuan dari orang lain. Penghargaan dan penerimaan serta pengakuan membawa dampak bagi diri seseorang yaitu perasaan bahwa dirinya berharga dan diakui kehadirannya oleh lingkungan sehingga menambah rasa percaya diri dan harga dirinya. Sebaliknya, orang yang merasa kurang dihargai, dihina atau dipandang rendah oleh orang lain akan berusaha mempertahankan harga dirinya. Menurut Daradjat, aspek-aspek harga diri meliputi :

a. *Felling of Belonging* (Perasaan Memiliki)

Ditunjukkan oleh kemampuan individu bahwa dirinya merupakan bagian dari suatu kelompok dan diterima oleh lingkungannya serta merasa dibutuhkan orang lain. Individu akan memiliki nilai yang positif akan dirinya bila mengalami perasaan diterima atau menilai dirinya sebagai bagian dari kelompoknya. Namun individu akan memiliki nilai yang negatif tentang dirinya bila individu mengalami perasaan tidak diterima.

b. *Felling of Worth* (Perasaan Berharga)

Ditunjukkan oleh kemampuan individu menghargai dirinya sendiri, percaya diri dan menerima apa adanya atas keadaan dirinya. Individu yang memiliki perasaan berharga akan menilai dirinya lebih positif dari pada individu yang tidak memiliki perasaan berharga.

c. *Felling of Competence* (Perasaan Berkompeten)

Ditunjukkan oleh kemampuan individu bahwa dirinya merasa mampu dan memiliki sikap optimis dalam menghadapi masalah kehidupan serta mampu mencapai tujuan hidupnya secara efisien.

Selain itu menurut Reasoner (2010:3) 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. Dalam penelitiannya menyebutkan ada lima indikator untuk mengukur *self esteem*, yaitu sebagai berikut:

a. 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.

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

Perasaan menghormati diri melibatkan kesadaran diri menjadi seorang individu yang memisahkan diri 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 mengetahui jati diri mereka sendiri, individu harus disediakan kesempatan untuk mengeksplorasi diri serta lingkungan mereka.

c. 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.

d. 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 mengalami kegagalan. Perasaan ini bisa menjadi sebuah kompetensi pada diri sendiri dan perasaan kompeten dalam menghadapi hal-hal yang terjadi di lingkungan sekitar. Hal ini membantu individu untuk menjadi percaya diri ketika menghadapi kehidupan mereka nanti. Individu yang tidak memiliki rasa kompetensi pribadi akan merasa sangat tidak berdaya.

e. Perasaan Berharga (*Feeling of Worth*)

Perasaan dimana individu merasa dirinya berharga atau tidak, perasaan ini banyak dipengaruhi oleh pengalaman masa yang lalu. Perasaan yang dimiliki

individu sering kali ditampilkan dan berasal dari pernyataan yang sifatnya pribadi seperti pintar, sopan, baik dan lain sebagainya.

### **C. *Self Efficacy* atau Efikasi Diri**

#### **1. Pengertian**

*Self Efficacy* menurut Bandura (1997, dalam Feist & Feist, 2009) adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap keberfungsian orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan. Sedangkan menurut Feist dan Feist (2009) menyimpulkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan mereka bahwa mereka mampu untuk melakukan suatu tindakan yang akan menghasilkan dampak yang diharapkan.

Baron dan Byrne (2004) mengemukakan bahwa *self efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Individu dengan *self efficacy* yang rendah ketika menghadapi situasi yang sulit akan cenderung malas berusaha. Judge dkk. (Judge dan Bono, 2001) menganggap bahwa efikasi diri ini adalah indikator positif dari *core self evaluation* untuk melakukan evaluasi diri yang berguna untuk memahami diri.

Menurut Philip dan Gully (1997), *Self efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan *self efficacy* dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian

tugas dan tujuan. Penelitiannya menemukan bahwa *self efficacy* berhubungan positif dengan penetapan tingkat tujuan. Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan atau mencapai tujuan tertentu, mereka juga akan berusaha menetapkan tujuan lain yang tinggi. *Self efficacy* merupakan kepercayaan terhadap kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas. Orang yang percaya diri dengan kemampuannya cenderung untuk berhasil, sedangkan orang yang selalu merasa gagal cenderung untuk gagal. *Self efficacy* berhubungan dengan kepuasan kerja dimana jika seseorang memiliki *self efficacy* yang tinggi maka cenderung untuk berhasil dalam tugasnya sehingga meningkatkan kepuasan atas apa yang dikerjakannya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian *self efficacy* yakni, kemampuan individu dalam mengambil keputusan, keyakinan individu bahwa mereka mampu untuk mengambil tindakan atau keputusan yang tentunya menghasilkan sebuah perubahan terhadap dirinya maupun lingkungan organisasinya.

## **2. Hal-hal yang mempengaruhi *Self-Efficacy***

*Self efficacy* tidak muncul begitu saja dalam diri seseorang, Hjelle dan Zeigeier (1992) seperti dikutip Chamariyah (2015:24) menjelaskan bahwa *self efficacy* diperoleh atau dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut : 1) Pencapaian kinerja, 2) Pengalaman dari orang lain. Untuk melihat kesuksesan orang lain, dapat menumbuhkan persepsi *self efficacy* yang kuat dalam hal bahwa mereka juga dapat melakukan aktivitas yang sama, 3) Verbal persuasion, yaitu

meyakinkan orang lain bahwa kita memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, dan 4) Dorongan emosional. Tingkat dorongan emosional dalam menghadapi situasi yang mengancam dan menekan, akan mempengaruhi tingkat *self efficacy*. Bila dorongan emosional rendah, maka akan meningkatkan keyakinan. Menurut Bandura (1997) dalam Tesis yang berjudul *Goal Orientation, Self Efficacy dan Prestasi Belajar pada Siswa Peserta dan Non Peserta Program Pengajaran Intensif di Sekolah oleh Retno Wulansari tahun 2001*, ada beberapa faktor yang mempengaruhi *self efficacy* yaitu:

a. Pengalaman Keberhasilan (*mastery experiences*)

Keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan *self efficacy* yang dimiliki oleh seseorang, sedangkan kegagalan akan menurunkan *self efficacy*-nya. Apabila keberhasilan yang didapat seseorang lebih banyak karena fakto-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh peningkatan *self efficacy*. Akan tetapi, jika keberhasilan tersebut didapatkan dengan melalui hambatan yang besar dan merupakan perjuangannya sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan *self efficacy*-nya.

b. Pengalaman Orang Lain (*vicarious experience*)

Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan meningkatkan *self efficacy* seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama. *Self efficacy* tersebut didapat melalui *social models* yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang dirinya sehingga mendorong seseorang untuk melakukan modeling. Namun *self efficacy* yang didapat tidak akan terlalu

berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau individu berbeda dengan model.

c. Persuasi Sosial (*social persuasion*)

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

d. Keadaan Fisiologi dan Emosional (*physiological and emotional states*)

Kecemasan dan stress yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau gangguan somatik lainnya. *Self efficacy* biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stress dan kecemasan, sebaliknya *self efficacy* yang rendah ditandai dengan tingkat stress dan kecemasan yang tinggi pula.

### **3. Aspek-aspek dalam *Self Efficacy***

Menurut Bandura dalam Lawrence (1993), pengaruh *Self efficacy* pada perilaku seseorang melalui empat proses yaitu kognitif, bermotivasi, afektif dan seleksi. Keempat aspek tersebut, kami uraikan sebagai berikut :

a. Aspek Kognitif

Menurut Bandura, semakin tinggi *self efficacy* seseorang, semakin besar pula harapan yang menantang individu untuk semakin mempersiapkan dirinya dan semakin kokoh pula

komitmennya. Kepercayaan individu terhadap *self efficacy* membentuk macam-macam skenario antisipatorik. Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi selalu menggambarkan skenario keberhasilan sehingga memicu untuk terus berjuang, sedangkan individu yang memiliki *self efficacy* rendah selalu membayangkan skenario kegagalan.

Agar Individu mampu meraih harapannya dibutuhkan *self efficacy* yang tinggi sehingga individu mampu menghadapi situasi tertekan, mengubah kegagalan menjadi peluang dan mengalihkan kemunduran menjadi harapan. Bila seseorang memiliki *self efficacy* rendah, kemampuan berfikir dan analisisnya terhadap situasi menjadi semakin tidak menentu, aspirasi semakin rendah dan kualitas hasil pekerjaan semakin buruk.

Beberapa indikator dalam aspek kognitif dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Mampu mengukur kemampuan dirinya. Yaitu bahwa seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi, akan dapat menilai dan mengukur kemampuan dirinya dalam melakukan sesuatu hal tersebut atau tidak.
- 2) Memiliki kepercayaan diri yang baik. Dalam menjalankan pekerjaan, seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi selalu optimis dan percaya dengan kemampuan yang ia miliki.



3) Dapat merencanakan tindakan untuk mencapai hasil. Seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi akan dapat merencanakan segala sesuatu dengan baik, untuk mewujudkan tujuan atau hasil dari pekerjaan tersebut.

b. Aspek Motivasi

*Self efficacy* berperan dalam membentuk motivasi. *Self efficacy* berkontribusi menumbuhkan motivasi dengan cara membantu menentukan tujuan, meningkatkan daya usaha, memperlama waktu untuk bertahan dalam kesulitan dan meningkatkan daya tahan diri menghadapi kegagalan.

Seseorang yang bermotivasi selalu bekerja berdasarkan pengalaman, tujuan yang ingin dicapai dan tindakan yang harus dilakukan untuk mencegah kegagalan. Orang yang tidak memiliki motivasi dan ragu menilai dirinya justru akan menurunkan kuantitas dan kualitas usahanya saat menghadapi kesulitan, sedangkan seseorang yang yakin akan mengerahkan upaya lebih besar. Seseorang dengan *self efficacy* tinggi menganggap sebuah kegagalan dikarenakan kurangnya usaha, sedangkan seorang dengan *self efficacy* rendah menganggap kegagalan karena ketidakmampuan diri

Terciptanya *self efficacy* dalam aspek motivasi dapat dilihat dari :

- 1) Mampu memotivasi dirinya sendiri. Seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi dapat mudah bangkit dan tidak terlalu lama larut dalam kegagalan atau hambatan. Ia dapat mengembalikan motivasi dirinya dengan caranya sendiri.
  - 2) Ketahanan dalam kesulitan dan kegagalan. Apabila mendapat kegagalan, seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi dapat segera melakukan evaluasi lalu kemudian melakukan perbaikan. Ia tidak mudah terpuruk dan berputus asa dalam keagalannya.
  - 3) Memandang hal yang sulit sebagai tantangan. Ketika pekerjaannya menemui halangan, orang yang ber *self efficacy* tinggi, akan menganggapnya sebagai *challenge* bagi dirinya, sehingga semakin berusaha untuk dapat melakukan hal yang lebih sulit.
- c. Aspek afektif

*Self efficacy* mempengaruhi tingkat motivasi, stres, dan depresi pada seorang individu sehingga akan menumbuhkan perilaku afektif positif seseorang. Bandura (dalam Lawrence 1993:132) menyatakan seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi akan berusaha untuk menghasilkan keberhasilan, dan tidak mudah merasa terbebani oleh sesuatu hal sehingga semakin berani mengambil tindakan.

Selain itu Bandura juga menjelaskan bahwa individu yang *self efficacy* rendah akan berhenti berusaha dengan cepat dan gagal dalam mengerjakan tugas sehingga individu akan mudah terbebani karena merasa segala sesuatu sebagai suatu hambatan dan ancaman.

Pada aspek afektif, seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi dapat dilihat dari :

- 1) Kemampuan mengontrol kegelisahan atau kecemasan. Ketika muncul kegelisahan terhadap apa yang ia kerjakan, seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mampu menanganinya dengan baik. Sehingga kegelisahan tersebut tidak mempengaruhi kinerjanya dalam pekerjaannya.
- 2) Dapat menangani stress dan depresi. Seseorang yang *self efficacy* tinggi tidak mudah mengalami stress atau depresi dalam tekanan pekerjaan atau kegagalan yang dialaminya. Karena ia dapat menyalurkan atau mengalihkan hal-hal tersebut dengan baik.
- 3) Dapat mengontrol hal yang bersifat emosional. Hal yang bersifat emosional, dapat diartikan juga sebagai rasa senang, gembira, sedih ataupun marah. Seseorang yang ber *self efficacy* tinggi tidak mudah terbawa suasana jiwanya. Ia akan dapat mengendalikan dirinya, sehingga dapat mengontrol dan fokus dalam tugas atau pekerjaannya.

d. Aspek Seleksi

Tingkat *self efficacy* menentukan berbagai macam bentuk lingkungan yang dipilih dan diseleksi oleh individu. Seorang individu yang memiliki rasa *self efficacy* rendah cenderung menghindari aktivitas dan situasi lingkungan di luar kemampuannya. Sebaliknya, seseorang yang memiliki *Self-Efficacy* tinggi akan lebih siap menjalankan tantangan dan memilih situasi lingkungan yang dapat dikontrol (Bandura, dalam Lawrence, 1993).

- 1) Mudah menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mampu dengan mudah menyesuaikan diri dengan budaya atau kebiasaan di lingkungan yang baru dan berbeda. Sehingga ia dapat menempatkan dirinya dan mengurangi hambatan-hambatan sosial kepadanya.
- 2) Dapat dengan cepat membuat keputusan. Pengambilan keputusan yang cepat bagi seseorang yang *self efficacy* tinggi akan mempermudahnya dalam hal-hal yang mendesak. Karena banyak pekerjaan atau permasalahan yang tidak diperlukan perencanaan terlalu detail, namun membutuhkan kemampuan memutuskan pilihan dengan cepat.
- 3) Suka mencoba tantangan baru. Jika menemui hal atau lingkungan yang baru, seseorang yang *self efficacy* tinggi akan

menjadikanya *challenge* dan tantangan bagi dirinya. Sehingga ia lebih dapat berkembang dan maju.

#### **D. Pengaruh *Self Esteem* dengan Kinerja Individual**

Seseorang yang merasa dirinya begitu berharga dan berarti cenderung untuk melakukan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggungjawabnya, baik sebagai anggota organisasi maupun sebagai individual. Perasaan-perasaan *self esteem*, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita (Engko, 2006). Orang yang mempunyai *self esteem* yang kuat akan mampu membina relasi yang lebih baik dan sehat dengan orang lain, bersikap sopan, dan menjadikan dirinya menjadi orang yang berhasil (Sapariyah, 2011). Sehingga akan membantu meningkatkan kinerja individualnya. Meta analisis yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2001) dalam Engko (2006) menemukan ada hubungan positif antara *self esteem* dan kinerja individual. Hasil penelitian yang dilakukan Sapariyah (2011) menunjukkan bahwa *self esteem* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **E. Pengaruh *Self Efficacy* dengan Kinerja Individu**

Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Schunk (dalam Setyandari, 2008) menafsirkan *Self efficacy* sebagai keputusan seseorang mengenai seberapa jauh dirinya mampu mengorganisasikan dan menerapkan serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk menghadapi situasi-situasi yang akan dihadapi yang memiliki elemen kekaburan, tidak dapat diramalkan dan mungkin penuh tekanan.

Menurut Philip dan Gully (1997) dalam Sapariyah (2011), *self efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan *self efficacy* dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan. Penelitiannya menemukan *self efficacy* berhubungan positif dengan tingkat penetapan tujuan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self efficacy* dapat berpengaruh terhadap kinerja individual. *Self efficacy* yang tinggi akan mengembangkan kepribadian yang kuat pada seseorang, mengurangi stress dan tidak mudah terpengaruh oleh situasi yang mengancam. Berbeda dengan individu dengan *self efficacy* rendah yang akan cenderung tidak mau berusaha atau menyukai kerjasama dalam situasi yang sulit dan tingkat kompleksitas yang tinggi (Bandura dalam Setyandari, 2008).

Analisis yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2001) dalam Engko (2006) menemukan ada hubungan positif antara *self efficacy* dan kinerja individual. Penelitian yang dilakukan oleh Erez dan Judge (2001) dalam Engko (2006) juga menyatakan ada hubungan yang positif dan signifikan antara *self efficacy* dan kinerja individual. Hasil dalam penelitian ini menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mencurahkan seluruh usaha dan perhatian untuk mencapai tujuan dan kegagalan yang terjadi serta membuatnya berusaha lebih giat lagi. Penelitian yang dilakukan Sapariyah (2011) menunjukkan *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan Engko (2006) menunjukkan adanya hubungan positif antara *self efficacy* dengan kinerja individual.

Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Bintang (2008) dengan judul Pengaruh *Self efficacy* terhadap Kinerja Individual. Obyek penelitian yang digunakan adalah karyawan *lucky star wedding organizer* di Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *self efficacy* terhadap kinerja individual para kru *lucky star wedding organizer*.

**F. Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Individual pada Pengurus UKM KOMMUST UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Periode 2018**

Setiap organisasi tentu akan memiliki tujuan organisasi yang pasti, apalagi jika organisasi tersebut dinaungi oleh lembaga yang terstruktur seperti universitas. Selain untuk keberlangsungan sebuah organisasi, sumber daya manusia dibutuhkan untuk mengembangkan kemampuan organisasi baik dalam meningkatkan prestasi maupun mengembangkan organisasi. Tentu diharapkan setiap anggota mampu mencapai tujuan organisasi.

Kemampuan kinerja tinggi yang dimiliki anggota dapat mempengaruhi prestasi organisasi yang memberikan wadah kepada anggota untuk dapat mengembangkan potensi yang ada dalam diri dapat mencapai tingkat kerja yang maksimal. Proses mencapai tujuan ini disebut kinerja individu dalam menjalani roda organisasi. Moehariono (2009) menjelaskan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral

maupun etika. Pada kinerja individu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Baik dari eksternal maupun internal individu tersebut. Faktor internal yakni *self esteem* dan *self efficacy* dari anggota itu sendiri.

Kreitner dan Kinicki dalam Engko (2006) bahwa orang yang mempunyai *self esteem* kuat akan mampu membina relasi yang lebih baik dan sehat dengan orang lain, bersikap sopan dan menjadikan dirinya menjadi orang yang berhasil. Seseorang yang merasa dirinya begitu berharga dan berarti cenderung untuk melakukan yang terbaik dalam setiap tugasnya dan tanggung jawabnya, baik sebagai anggota organisasi maupun sebagai individual. *Self esteem* diartikan sebagai suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan.

Seseorang yang telah memilih dan memutuskan untuk mengikuti sebuah organisasi diharapkan mampu berperan aktif dalam setiap kegiatan. Tidak sedikit permasalahan muncul saat berada dalam sebuah organisasi sehingga banyak sekali tantangan saat situasi tidak menentu. Pada kondisi tersebut setiap individu akan berkontribusi dalam perannya. Apabila *Self efficacy* yang dimiliki anggota tersebut tinggi dirinya akan mencurahkan seluruh usaha demi tujuan organisasi.

*Self efficacy* yaitu menentukan bagaimana seseorang merasakan sesuatu, berfikir, memotivasi diri mereka sendiri dan juga perilaku mereka. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi bersikap positif, berorientasi kesuksesan dan berorientasi tujuan. Selain itu mereka membutuhkan bantuan dalam penentuan tujuannya, mereka mencari bantuan nyata dan bukan dukungan emosional ataupun



penentruman hati. Kemampuan yang dimiliki individu sangat penting dalam sebuah organisasi, sehingga anggota dalam organisasi tersebut dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai target yang diinginkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Afrilla Fitri Angreni (2015) dalam skripsinya berjudul “Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Self Esteem* Terhadap Kinerja Individual Karyawan Bank BRI Cabang Sungguminasa” menyatakan bahwa pengaruh *self esteem* terhadap kinerja karyawan lebih tinggi daripada *self efficacy*. Dalam penelitian ini *self esteem* yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah seseorang yang merasa dirinya begitu berharga dan cenderung untuk melakukan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggung jawabnya. Judul penelitian ini sama dengan judul penelitian peneliti. Namun tentu ada perbedaannya yakni lokasi penelitian dan pemilihan teori dalam penyusunan alat ukur.

### **G. Hipotesis**

Hipotesis yang akan digunakan peneliti dalam penelitian ini sebagai berikut:

Hi :

1. Ada pengaruh *self esteem* dengan kinerja individual pada pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa Komunitas Musik Studio Tiga (UKM KOMMUST) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

2. Ada pengaruh *self efficacy* dengan kinerja individual pada pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa Komunitas Musik Studio Tiga (UKM KOMMUST) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ada pengaruh antara *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Individual pada Pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa Komunitas Musik Studio Tiga (UKM KOMMUST) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Ho :

1. Tidak ada pengaruh *self esteem* dengan kinerja individual pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa Komunitas Musik Studio Tiga (UKM KOMMUST) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Tidak ada pengaruh *self efficacy* dengan kinerja individual pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa Komunitas Musik Studio Tiga (UKM KOMMUST) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Tidak ada pengaruh antara *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Individual pada Pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa Komunitas Musik Studio Tiga (UKM KOMMUST) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini menguji “Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Individual pada Pengurus UKM KOMMUST UIN Maulana Malik Ibrahim Malang”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yakni metode penelitian yang menggunakan proses data-data yang berupa angka sebagai alat menganalisis dan melakukan kajian penelitian, terutama mengenai apa yang sudah di teliti. Penelitian ini disusun dengan desain yaitu metode regresi, yang mencari pola hubungan (secara sistematis) antara dua variabel atau lebih. Gujarati (2006) mendefinisikan analisis regresi sebagai kajian terhadap hubungan satu variabel yang disebut sebagai variabel yang diterangkan (*the explained variabel*) dengan satu atau dua variabel yang menerangkan (*the explanatory*).

#### **B. Identifikasi Variabel**

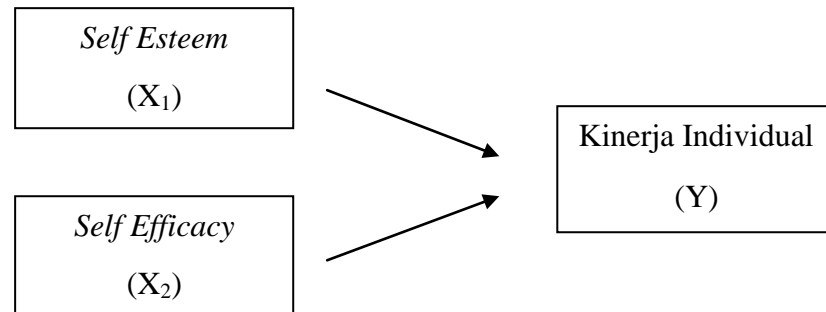
Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel bebas atau variabel independen yaitu *Self Esteem* dan *Self Efficacy*, sedangkan variabel terikat atau variabel dependen yaitu Kinerja Individual.

Variabel ( $X_1$ ) : *Self Esteem*

Variabel ( $X_2$ ) : *Self Efficacy*

Variabel terikat (Y) : Kinerja Individual

Hubungan antar variable digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 3.1 Skema Rancangan Penelitian**

### C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel-variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2010).

#### 1. Kinerja Individual

Kinerja Individual adalah hasil atau tingkat keberhasilan anggota organisasi secara keseluruhan selama satu periode dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah disepakati sebelumnya. Kinerja individual dapat diukur dengan 4 indikator yakni, 1) Mutu Kerja, 2) Ketepatan Jumlah, 3) Kemandirian, dan 4) Komitmen Organisasi

#### 2. *Self Esteem*

*Self Esteem* adalah sikap yang dimiliki oleh seorang individu dalam memahami dirinya sendiri yang meliputi kepuasan terhadap dirinya sendiri sehingga dapat menerima dan menghormati dirinya. *Self esteem* dapat diukur

dengan 5 indikator yakni, 1) Perasaan Aman, 2) Perasaan Menghormati Diri, 3) Perasaan Diterima, 4) Perasaan Mampu, dan 5) Perasaan Berharga

### 3. *Self Efficacy*

*Self Efficacy* adalah kemampuan individu dalam mengambil keputusan, keyakinan individu bahwa mereka mampu untuk mengambil tindakan atau keputusan yang tentunya menghasilkan sebuah perubahan terhadap dirinya maupun lingkungan organisasinya. *Self efficacy* dapat diukur dengan 4 indikator yakni, 1) Kognitif, 2) Motivasi, 3) Afektif, dan 4) Seleksi

## **D. Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel (Umar, 2001).

Penelitian ini dilakukan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, tepatnya pada Unit Kegiatan Mahasiswa Komunitas Musik Studio Tiga (UKM KOMMUST). Salah satu dari 16 UKM yang ada di UIN Malang. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pengurus UKM KOMMUST periode 2018-2019 yang sedang menjabat saat ini yakni sebanyak 39 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2001). Selanjutnya dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 39 orang, maka sampel dalam penelitian ini diambil dari seluruh populasi. Metode ini disebut metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi

sampel atau peneliti yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2015)

### E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode skala dan dokumentasi.

#### 1. Skala

Skala merupakan instrumen pengumpul data yang berbentuk daftar cocok tetapi yang disediakan merupakan sesuatu yang berjenjang (Arikunto, 2005). Dalam penelitian ini, skala yang digunakan akan memenuhi ketiga variabel yang ditentukan yakni skala tentang *self esteem*, skala tentang *self efficacy*, dan skala kinerja individual.

##### a. Skala *self esteem*

Harga diri atau *self esteem* pada penelitian ini diungkap dengan menggunakan skala *self esteem* yang disusun oleh Reasoner (2010) dan diadaptasi oleh peneliti yang dalam penelitiannya menyebutkan ada lima indikator untuk mengukur *self esteem* yakni :

**Tabel 3.1 Blueprint Skala Self Esteem**

Aspek	Indikator	No		Jumlah
		F	UF	
Perasaan aman	a. Mempercayai lingkungan sekitarnya	1,2	4	
	b. Merasa mampu mengandaalkan lingkungan sekitarnya	3	5	

Perasaan menghormati diri	a. Dapat melakukan apa yang orang lain dapat lakukan	6	8	
	b. Merupakan orang yang berhasil	7	9,10	
Perasaan diterima	a. Disegani orang lain	11, 12		
	b. Diri yang bermanfaat	13	14, 15, 16	
	c. Menganggap dirinya memiliki banyak kelebihan		17	
Perasaan mampu	a. Merasa mampu akan dirinya dan lingkungannya		20	
	b. Memiliki sikap optimis dalam mehadapi kehidupan	18, 19	21	
Perasaan berharga	a. Menghargai diri sendiri	22		
	b. Menerima apa adanya atas keadaan dirinya	23	24, 25	
Jumlah				<b>25</b>

b. Skala *self efficacy*

*Self efficacy* pada penelitian ini akan diungkap dengan menggunakan skala *self efficacy* yang mengacu pada teori Bandura (1997), yang diadaptasi dari penelitian Hammas Bernadian dan dimodifikasi oleh peneliti, menjelaskan bahwa *self efficacy* diperoleh atau dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

**Tabel 3.2 *Blueprint* Skala *Self Efficacy***

Aspek	Indikator	No		Jumlah
		F	UF	
Kognitif	a. Mampu mengukur kemampuan diri	1	5,6	

	b. Memiliki kepercayaan diri yang baik	2	7,8	
	c. Dapat merencanakan tindakan untuk mencapai hasil	3,4		
Motivasi	a. Mampu memotivasi diri sendiri	9,10		
	b. Ketahanan dalam kesulitan dan kegagalan	11,12		
	c. Memandang hal yang sulit sebagai tantangan	13	14	
Afektif	a. Kemampuan mengontrol kegelisahan dan kecemasan	15	18	
	b. Dapat menangani stress dan depresi	16		
	c. Dapat mengontrol hal yang bersifat emosional	17	19	
Seleksi	a. Mudah menyesuaikan diri terhadap lingkungan	20	24	
	b. Dapat cepat membuat keputusan	21		
	c. Suka mencoba tantangan baru	22	23	
Jumlah				<b>24</b>

### c. Skala Kinerja Individual

Penelitian tentang kinerja individual akan diukur menggunakan skala kinerja individual yang mengacu pada teori Dessler (1997), yang item-itemnya disusun oleh peneliti sendiri, menyatakan bahwa kinerja individual dapat dinilai melalui beberapa indikator yakni :



**Tabel 3.3 *Blueprint* Skala Kinerja Individual**

Aspek	Indikator	No		Jumlah
		F	UF	
Mutu Kerja	a. Kualitas kerja yang mendekati sempurna	1,2	6,7	
	b. Mampu menyesuaikan cara ideal dalam bekerja	3,4	8	
	c. Mampu memenuhi tujuan yang diharapkan dalam bekerja		9	
	d. Mampu menyelesaikan target kerja	5		
Ketepatan Jumlah	a. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline awal	10		
	b. Mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain	11,12	14	
	c. Mampu memanfaatkan sumber daya organisasi dengan maksimal	13		
Kemandirian	a. Mampu melakukan fungsi kerjanya tanpa bantuan	15,16	17,18	
Komitmen Organisasi	a. Individu memiliki komitmen	19	23	
	b. Individu memiliki tanggung jawab terhadap kerja	20,21	22	
Jumlah				<b>23</b>

Skala yang akan digunakan tersebut menggunakan teknik *skala likert*. *Skala likert* yaitu tipe skala yang dicetuskan oleh Rensis Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013). Variabel yang akan diukur, dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik untuk menyusun item-item alternatif dimana alternatifnya berupa pernyataan.

Adapun alternatif jawaban dengan skala likert yaitu memberikan skor pada masing-masing jawaban dengan 4 poin sebagai berikut :

1	2	3	4
Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Setuju	Sangat setuju

## 2. Dokumentasi

Dokumentasi dalam penelitian ini adalah mengumpulkan data-data dari instansi terkait melalui dokumen-dokumen laporan tertulis dalam rekap setiap kegiatan instansi selama beberapa tahun sebelum penelitian sebagai data pendukung dalam penelitian. Dalam pelaksanaannya, peneliti meminta beberapa dokumen yang disimpan di kantor sebagai inventaris UKM. Adapun dokumen yang diperlukan yakni laporan pertanggungjawaban pengurus tahun sebelumnya dan data keaktifan anggota pengurus UKM KOMMUST.

## **F. Validitas dan Reliabilitas**

### **1. Validitas**

Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan dilakukannya pengukuran tersebut. Tes yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran penelitian dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah (Azwar (2000) dalam Prasetyo, 2006).

Dalam penelitian ini, menggunakan metode professional judgement, yang merupakan pendapat para ahli atau pakar tentang skala yang akan diukur (Idrus, 2009). Dengan demikian, dapat diketahui validitas item melalui validitas isi untuk mengetahui sejauh mana isi skala dapat mengukur hal yang seharusnya diukur. Penelitian ini menggunakan validitas isi dan konstruk. Validitas isi oleh 3 *Expert Judgment* yang dianalisis menggunakan formula Aiken's V (Azwar, 2014). Validitas konstruk dianalisis menggunakan *Exploratory Factor Analysis* (EFA) yang diawali dengan analisis kecukupan sampel melalui besaran koefisien  $KMO > 0,5$  dan Uji kelayakan data dengan koefisien  $MSA > 0,5$ . Selanjutnya dilanjutkan analisis faktor untuk melihat jumlah faktor yang terbentuk, validitas konstruk dengan melihat *loadings factor*  $> 0,3$  maka validitas konstruk terpenuhi (item instrumen valid).

### Kriteria Penilaian Ahli

Kriteria	Skor
Sangat Tidak Relevan	1
Tidak Relevan	2
Biasa/Abstain	3
Relevan	4
Sangat Relevan	5

Statistik Aiken's V dirumuskan sebagai berikut :

$$V = \frac{\sum s}{n(c-1)}$$

$$s = r - lo$$

lo = Angka penilaian validitas terendah (yaitu = 1)

c = Angka penilaian validitas tertinggi (yaitu = 5)

r = Angka yang diberikan oleh penilai

$$\sum s = s_1 + s_2 + s_3$$

Uji validasi pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan program kompute *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 16.0 for windows*. Standar untuk menentukan validasi memiliki koefisien korelasi ( $r \geq 0,30$ ), namun bila masih belum mencukupi jumlah yang diinginkan, maka dapat diturunkan di bawah 0,30 misalnya menjadi 0,25. Adapun uji validasi pada penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel berikut :

**Tabel 3.4 : Hasil Uji Validasi Skala *Self Esteem***

NO	Aspek	Nomor	
		Gugur	Valid
1	Perasaan aman	1,2,3	4,5
2	Perasaan menghormati diri	6,7,9	8,10
3	Perasaan diterima	11,13,17	12,14,15,16
4	Perasaan Mampu	18,19	20,21
5	Perasaan Berharga	22,23	23,24
<b>Jumlah</b>		<b>13</b>	<b>12</b>

Hasil analisis terhadap 25 skala *Self Esteem* yang telah diujikan menggunakan Aiken V yang kemudian diujikan kevalidannya dengan uji daya 0,25 pada 39 responden menghasilkan 12 valid dan 13 gugur.

**Tabel 3.5 : Hasil Uji Validasi Skala *Self Efficacy***

NO	Aspek	Nomor	
		Gugur	Valid
1	Kognitif	2,3,4,5,7	1,6,8
2	Motivasi	11	9,10,12,13,14
3	Afektif	19	15,16,17,18
4	Seleksi	20	21,22,23,24
<b>Jumlah</b>		<b>8</b>	<b>16</b>

Hasil analisis validitas terhadap 24 skala *Self Efficacy* yang telah diujikan menggunakan Aiken V yang kemudian diujikan kevalidannya

dengan uji daya 0,25 pada 39 responden menghasilkan 16 valid dan 8 gugur.

**Tabel 3.6 : Hasil Uji Validitas Skala Kinerja Individual**

NO	Aspek	Nomor	
		Gugur	Valid
1	Mutu Kerja	2,3,4,5	1,6,7,8,9
2	Ketepatan Jumlah	10,11	12,13,14
3	Kemandirian	15,16	17,18
4	Komitmen Organisasi	19,20,21	22,23
<b>Jumlah</b>		<b>11</b>	<b>12</b>

Hasil analisis validitas terhadap 23 skala Kinerja Individual yang telah diujikan menggunakan Aiken V yang kemudian diujikan kevalidannya dengan uji daya 0,25 pada 39 responden menghasilkan 12 valid dan 11 gugur.

**Tabel 3.7 : Hasil Uji Validitas**

No	Skala	Hasil
1	Kinerja Individual	0,347-0,684
2	<i>Self Esteem</i>	0,337-0,694
3	<i>Self Efficacy</i>	0,317-0,642

Berdasarkan tabel 3.8 diketahui bahwa pada skala Kinerja Individual yang dinyatakan valid memiliki nilai  $r$  antara 0,347-0,684, skala

*Self Esteem* memiliki nilai  $r$  antara 0,337-0,694, dan skala *Self Efficacy* memiliki nilai  $r$  antara 0,317-0,642.

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas mengarah pada keakuratan dan ketepatan dari suatu alat ukur yang disesuaikan dalam suatu prosedur pengukuran. Koefisien reliabilitas mengindikasikan adanya stabilitas skor yang didapatkan oleh individu, yang merefleksikan adanya proses reproduksi skor. Dalam penelitian ini, menggunakan uji reliabilitas instrument menggunakan nilai koefisien *alpha cronbach* dalam SPSS dengan nilai  $r \geq 0,5$ .

**Tabel 3.8 : Hasil Uji Reliabilitas**

No	Skala	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
1	Kinerja Individual	0,791	Reliable
2	<i>Self Esteem</i>	0,832	Reliable
3	<i>Self Efficacy</i>	0,815	Reliable

Hasil uji reliabilitas terhadap ketiga skala tersebut dapat dikatakan reliable karena skala tersebut memiliki nilai *alpha* yang mendekati 1,00 yang berarti bahwa ketiga skala tersebut reliable dan dinyatakan pantas dijadikan sebagai alat ukur.

## 3. Uji Asumsi

Sebagai syarat penggunaan *staristic parametric*, maka sebelum dianalisis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data yang diperoleh :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai-nilai yang diperoleh dari hasil pengumpulan data sesuai dengan distribusi normal atau tidak, dengan syarat  $\text{sig} > 0,05$  (Aisyah, 2015).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat itu linier atau tidak yang akan dilakukan menggunakan analisis regresi dengan syarat  $\text{sig} < 0,05$  (Aisyah, 2015).

### **G. Teknik Analisis Data**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara *self esteem* dan *self efficacy* terhadap Kinerja Individual pada pengurus UKM KOMMUST periode 2018. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode regresi, yang mencari pola hubungan (secara sistematis) antara dua variabel atau lebih memodelkan variabel Y dengan variabel prediktor X dengan menggunakan aplikasi SPSS 16.0 *for windows (Statistical Product and Service Solution)*.

Kemudian dilakukan uji prasyarat untuk menentukan normalitas dan linieritas pada data agar dapat dianalisa dengan menggunakan regresi dengan uji normalitas dan uji linieritas yang merupakan syarat untuk melakukan uji analisis *simple regression* dengan tujuan menarik



kesimpulan yang tidak menyimpang dari kebenaran. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normalitas sebaran data penelitian, yaitu jika taraf signifikan lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ) berarti data berdistribusi normal. Apabila sebaliknya, jika taraf signifikan kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) maka data berdistribusi tidak normal.

#### 1. Analisa Deskripsi

Analisis deskripsi bertujuan untuk memaparkan data hasil penelitian. Data mentah yang sudah diperoleh dianalisis dalam beberapa tahap sebagai berikut:

##### a. *Mean* Hipotetik

Mencari *mean* hipotetik dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$M = (i \text{ Max} + i \text{ Min})$$

Keterangan :

M : *Mean* Hipotetik

I Max : Skor tertinggi item

I Min : Skor terendah item

$\sum$  item : Jumlah item dalam skala

##### b. *Mean* Empirik

Mencari *Mean* Empirik dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$M = \frac{\sum \text{Skor Subyek}}{\sum \text{subyek}}$$

Keterangan :

$M$  : *Mean* Empirik

$\sum$  Skor : jumlah skor total semua subyek

$\sum$  Subyek : jumlah subyek penelitian

c. Standar Deviasi

Setelah *mean* diketahui, langkah selanjutnya yaitu mencari standar deviasi (SD), adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$SD = \frac{(I \text{ Max} - I \text{ Min})}{2}$$

Keterangan :

SD : Standar Deviasi

I Max : Skor tertinggi subyek

I Min : Skor terendah subyek

d. Kategorisasi

Untuk mengetahui tingkat *Social esteem*, *Self efficacy* dan kinerja individual pada pengurus UKM KOMMUST periode 2018-2019 akan digolongkan berdasarkan klasifikasi kategorisasi dengan rumus :

Rumusan	Kategorisasi
$X > (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$	Tinggi
$(\text{Mean} - 1 \text{ SD}) > X > (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$	Sedang

$X < (\text{Mean} - 1 \text{ SD})$	Rendah
------------------------------------	--------

## 2. Analisa Regresi Linier Berganda

Analisa regresi merupakan salah satu alat analisis yang menjelaskan tentang akibat-akibat dan besarnya akibat yang ditimbulkan oleh satu atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat (Sudarmanto, 2005). Analisa regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel terikat dua atau lebih variabel bebas (Sujarweni & Endrayanti, 2012). Analisa ini digunakan untuk mengetahui bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel terikat (*Kinerja Individual*), bila dua atau lebih variabel bebas (*Social Esteem* dan *Self Efficacy*) sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

## **BAB IV**

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

#### **A. Pelaksanaa Penelitian**

##### **1. Gambaran Lokasi Penelitian**

Unit Kegiatan Mahasiswa Komunitas Musik Studio Tiga (UKM KKOMMUST) merupakan unit kegiatan mahasiswa di bawah naungan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang (UIN Maliki Malang). Sejarah awal terbentuknya UKM musik ini sendiri berawal dari tahun 1992 dengan nama Faktaria Nada Band (FNB). Tahun 1997 Faktaria Nada Band berubah nama menjadi KOMMUST seiring dengan digantinya perubahan status IAIN Sunan Ampel Malang menjadi STAIN Malang. Setelah mencapai umur 5 tahun status kampus diganti lagi menjadi UIN (Universitas Islam Negeri) Malang. Namun hal tersebut tidak mempengaruhi nama KOMMUST untuk ikut diganti, hingga pada akhirnya nama tersebut digunakan sebagai nama paten UKM Musik di UIN Malang.

Secara garis besar perkembangan UKM Musik di lembaga ini cukup lancar walaupun ada beberapa pihak yang kurang responsif dan mendukung dengan keberadaan UKM Musik ini, yang mungkin disebabkan karena kurangnya pemahaman dan penilaian yang menyeluruh tentang UKM ini. Sejak dari 1997 FNB mulai menampakkan aktivitas dan prestasinya dengan menjuarai beberapa event parade dan festival di lokal

Malang, Setelah FNB berhasil dengan perintisan UKM Musik sebagai komunitas musik, walaupun saat itu sistem manajemen organisasi, sebagai alat untuk mewujudkan tujuan organisasi, belum tesentuh sama sekali, lahirlahmaka tanggal 10 Juni lahirlah KOMMUST pada tahun 1999, dengan membawa warisan tradisi dan infrastruktur FNB di kalangan akademis. KOMMUST mulai mengembangkan eksistensinya sebagai komunitas (perkumpulan mahasiswa yang punya minat dan bakat) musik dan juga sebagai sebuah organisasi yang berkecimpung dalam dunia musik. Mulai dari penyelenggaraan event dan juga menghadiri beberapa undangan dari kampus lain, sehingga KOMMUST dapat dikenal di kalangan kampus se-Malang yang secara otomatis membawa dan memperkenalkan nama kampus.

Dalam perjalanan waktu selama 10 tahun ini, KOMMUST berkembang dengan pengalaman-pengalaman yang ia dapat, menjadi sebuah organisasi dan komunitas mahasiswa yang berkreasi dan berapresiasi lewat musik. Visi, misi, dan tujuannya mulai jelas dan terarah. Proses pencapaian tujuan tersebut diaplikasikan dalam kegiatan-kegiatan yang telah diprogramkan, dimana keempat proses itu adalah proses penelitian, pengembangan, pembentukan (pendidikan), dan pengabdian. Keempat proses itulah yang saat ini akan menjadi prinsip dan ideologi Unit Kegiatan Mahasiswa Musik “KOMMUST” UIN Malang.

## **2. Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dalam waktu 1 minggu, dimulai dari tanggal 29 November sampai 4 Desember 2019. Adapun untuk tempat pelaksanaan penelitian ini adalah Unit Kegiatan Mahasiswa Komunitas Musik Studio Tiga (UKM KOMMUST) Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

## **3. Jumlah Subjek Penelitian Beserta Gambaran Subjek Penelitian**

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus UKM KOMMUST yang telah menjabat dalam kepengurusan selama periode 2018-2019 yang berjumlah 39 orang.

## **4. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data**

Sebelum melaksanakan penelitian, peneliti mencari informasi terkait jumlah anggota pengurus yang aktif untuk periode kepengurusan 2018-2019 pada *Departement Social Development* atau departemen yang menaungi tentang keanggotaan UKM KOMMUST. Setelah didapatkan jumlah anggota pengurus yang berjumlah 39 orang, maka peneliti meminta izin kepada ketua umum periode 2018-2019 untuk melakukan penelitian. Setelah data subjek didapatkan, langkah selanjutnya peneliti melakukan observasi terhadap anggota-anggota UKM KOMMUST secara keseluruhan baik melihat secara langsung ketika menyelenggarakan sebuah event ataupun dalam kegiatannya berorganisasi sehari-harinya. Selain itu peneliti juga melakukan pengecekan terhadap dokumen-dokumen kepengurusan yang menyangku hasil event dan keaktifan

anggota sebagai tambahan informasi penelitian. Selanjutnya peneliti membagikan kuesioner secara online kepada seluruh anggota pengurus periode 2018-2019 yang aktif di UKM KOMMUST.

## **5. Hambatan yang Dijumpai dalam Penelitian**

Hambatan yang dijumpai dalam penelitian ini adalah kesulitannya peneliti menemukan dokumen-dokumen kegiatan UKM untuk periode-periode sebelumnya sebagai pembanding dari data saat ini. Selain itu, peneliti juga harus menunggu respon dari anggota dikarenakan tidak semua anggota mengisi kuesioner langsung pada hari pemberian kuesioner. Walaupun dalam pengambilan data ini, peneliti menggunakan *google form* sebagai media menyebarkan kuesioner.

## **B. Paparan Hasil Penelitian**

### **1. Uji Asumsi**

Uji asumsi pada penelitian meliputi normalitas dan linearitas. Uji asumsi dilakukan untuk membuktikan bahwa sampel dan data terhindar dari *sampling error*. Berikut penjelasan dari uji asumsi pada penelitian ini.

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas ini dilakukan menggunakan bantuan SPSS.

Uji normalitas sebaran dilakukan untuk melihat distribusi skor variabel. Uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan melihat nilai sigifikansinya  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal dan jika nilai sigifikansinya  $< 0,05$  maka berdistribusi

tidak normal. Hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut :

**Tabel 4.1 : Hasil Uji Normalitas Sebaran**

<b>Variable</b>	<b>Sig (P)</b>	<b>Status</b>
<i>Self Esteem</i>	0,907	Normal
<i>Self Efficacy</i>	0,770	Normal
Kinerja Individual	0,543	Normal

Hasil uji normalitas sebagaimana tertera pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa ketiga variabel berdistribusi normal ( $p > 0,05$ ) sehingga ketiga variabel tersebut memenuhi syarat untuk distribusi normal. Hal ini berarti skala yang mengukur ketiga variabel tersebut memunculkan skor yang normal yaitu tidak ada skor terlalu tinggi maupun rendah.

b. Uji Linearitas

Uji linear digunakan untuk melihat apakah data berkorelasi secara linier, data yang berkorelasi secara linier adalah syarat data dapat dianalisis menggunakan analisis linier berganda. Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 16.0 *for windows* dengan melihat nilai signifikansi  $p > 0,05$  maka variabel memiliki hubungan yang linier. Hasil uji linearitas dapat dijelaskan pada tabel 4.2 berikut.



Tabel 4.2 : Tabel Hasil Uji Linearitas

Variabel Dependen	Prediktor	Signifikansi	Keterangan
Kinerja Individual	<i>Self Esteem</i>	0,828	Linier
	<i>Self Efficacy</i>	0,053	Linier

Berdasarkan pada tabel 4.2 terdapat hubungan yang linier karena nilai signifikansi pada tabel *deviation linearity*  $p > 0,05$  sehingga variabel tersebut memenuhi kriteria linier.

## 2. Deskripsi Data

Analisis data dilakukan guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan pada bab sebelumnya, sekaligus untuk memenuhi tujuan penelitian ini. Untuk mengetahui deskripsi *Self Esteem*, *Self Efficacy*, dan Kinerja Individual pada pengurus UKM KOMMUST periode 2018-2019, maka perhitungannya didasarkan pada distribusi normal yang diperoleh *mean* dan standar deviasi, dari hasil ini kemudian dilakukan pengelompokan menjadi tiga kategori yaitu tinggi, sedang dan rendah. Adapun gambaran umum data penelitian yang meliputi variabel *Self Esteem*, *Self Efficac*, dan Kinerja Individual pada pengurus UKM KOMMUST periode 2018-2019.

### a. Skor Hipotetik

Untuk mengetahui deskripsi tingkat tinggi sedang rendahnya setiap variabel maka perhitungannya didasarkan pada Skor Hipotetik. Penggunaan skor hipotetik dalam penelitian ini adalah karena menggunakan alat ukur sebagai acuan dalam menentukan tinggi rendahnya skor subjek. adapun penjelasannya adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.3 : Deskripsi Skor Hipotetik**

<b>Skala</b>	<b><i>Min</i></b>	<b><i>Max</i></b>	<b><i>Mean</i></b>	<b><i>Std. Deviation</i></b>
<b><i>Self Esteem</i></b>	58	80	62,5	3,66
<b><i>Self Efficacy</i></b>	59	85	60	4,33
<b>Kinerja Individual</b>	53	83	57,5	5

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### 1) *Self Esteem*

$$\text{Mean} = \frac{1}{2} (\text{nilai max item} + \text{nilai min item}) \cdot n$$

$$= \frac{1}{2} (4+1) \cdot 25$$

$$= 62,5$$

$$\text{SD} = \frac{1}{2} (i \text{ max} - i \text{ min})$$

$$= \frac{1}{2} (80-58)$$

$$= 3,66$$

Skala *Self Esteem* memiliki skor terendah sebesar 55 dan skor tertinggi sebesar 77 dengan *mean* sebesar 62,5 dan standar deviasi sebesar 3,66.

## 2) *Self Efficacy*

$$\text{Mean} = \frac{1}{2} (\text{nilai max item} + \text{nilai min item}) n$$

$$= \frac{1}{2} (4+1) 24$$

$$= 60$$

$$\text{SD} = \frac{1}{6} (i \text{ max} - i \text{ min})$$

$$= \frac{1}{6} (85-59)$$

$$= 4,33$$

Skala *Self efficacy* memiliki skor terendah sebesar 50 dan skor tertinggi sebesar 78 dengan *mean* sebesar 60 dan standar deviasi sebesar 4,33

## 3) Kinerja Individual

$$\text{Mean} = \frac{1}{2} (\text{nilai max item} + \text{nilai min item}) n$$

$$= \frac{1}{2} (4+1) 23$$

$$= 57,5$$

$$\text{SD} = \frac{1}{6} (i \text{ max} - i \text{ min})$$

$$= \frac{1}{6} (83-53)$$

= 5

Skala kinerja individual memiliki skor terendah 45 dan skor tertinggi sebesar 68 dengan *mean* sebesar 57,5 dan standar deviasi sebesar 5.

#### b. Deskripsi Kategorisasi Data

Skor yang digunakan dalam kategorisasi data penelitian ini adalah skor hipotetik dengan norma sebagai berikut.

**Tabel 4.4 : Norma Kategorisasi**

Norma	Kategoisasi
$X > (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$	Tinggi
$(\text{Mean} - 1 \text{ SD}) > X < (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$	Sedang
$X < (\text{Mean} - 1 \text{ SD})$	Rendah

Untuk mengetahui kategori pada masing-masing variabel, peneliti menggunakan kategorisasi rentag untuk masing-masing responden dengan pembagian menjadi tiga interval yaitu tinggi, sedang dan rendah. Perhitungan kategorisasi pada masing-masing variabel menggunakan bantuan program SPSS 16.0 *for Windows*. Penjelasan secara terperinci pada masing-masing variabel dijelaskan pada rincian berikut ini.

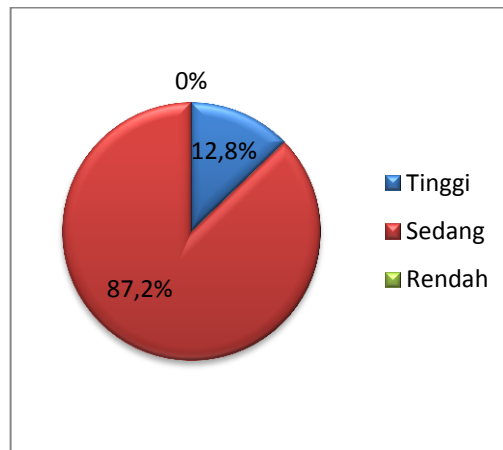
1) *Self Esteem*

Kategorisasi tingkat *Self Esteem* subyek dijelaskan pada tabel 4.5 berikut ini.

**Tabel 4.5 : Kategorisasi Skala *Self Esteem***

<b>Kategorisasi</b>	<b>Range</b>	<b>Jumlah Subyek</b>	<b>Prosentasi</b>
Tinggi	>75	5	12,8 %
Sedang	50-74	34	87,2 %
Rendah	<49	0	0

Berdasarkan tabel 4.5 didapatkan bahwa Pengurus UKM KOMMUST UIN Malang memiliki tingkat *Self Esteem* kategori tinggi sebanyak 12,8% dengan frekuensi subyek 5; kategori sedang sebanyak 87,2% dengan frekuensi subyek 34 dan 0 untuk kategori rendah. Diagram kategorisasi tingkat *Self Esteem* subyek penelitian dijelaskan pada gambar 4.1 berikut ini.



**Gambar 4.1 : Diagram Kategorisasi Tingkat *Self Esteem***

Berdasarkan gambar 4.1 dapat diketahui bahwa kategorisasi *Self Esteem* terbanyak adalah kategorisasi sedang sejumlah 87,2%.

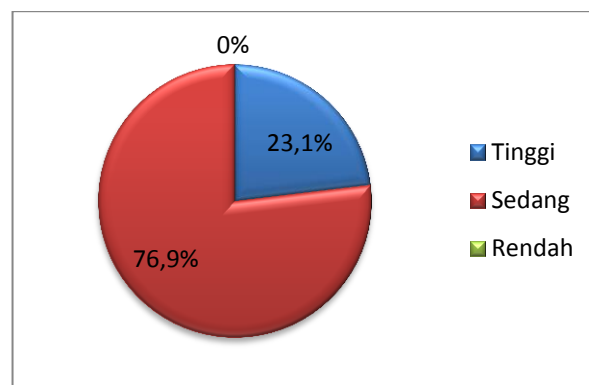
## 2) *Self Efficacy*

Kategorisasi tingkat *Self Efficacy* subyek dijelaskan pada tabel 4.6 berikut ini.

**Tabel 4.6 : Kategorisasi Skala *Self Efficacy***

Kategorisasi	Range	Jumlah Subyek	Prosentasi
Tinggi	>72	9	23,1%
Sedang	48-71	30	76,9%
Rendah	<47	0	0

Berdasarkan tabel 4.6 didapatkan bahwa Pengurus UKM KOMMUST UIN Malang memiliki tingkat *Self Efficacy* kategori tinggi sebanyak 23,1% dengan frekuensi subyek 9; kategori sedang sebanyak 76,9% dengan frekuensi subyek 30 dan 0 untuk kategori rendah. Diagram kategorisasi tingkat *Self Efficacy* subyek penelitian dijelaskan pada gambar 4.2 berikut ini.



**Gambar 4.2 : Diagram Kategorisasi Tingkat *Self Efficacy***

Berdasarkan gambar 4.2 dapat diketahui bahwa kategorisasi *Self Efficacy* terbanyak adalah kategorisasi sedang sejumlah 76,9%.

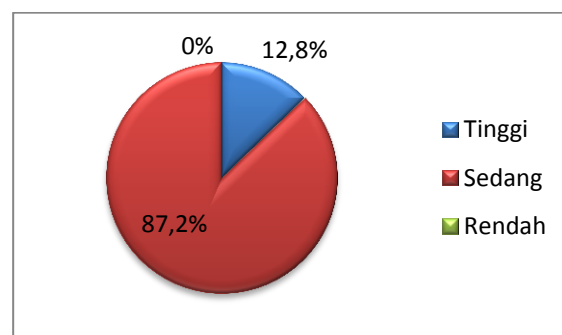
### 3) Kinerja Individual

Kategorisasi tingkat Kinerja Individual subyek dijelaskan pada tabel 4.7 berikut ini.

**Tabel 4.7 : Kategorisasi Skala Kinerja Individual**

Kategorisasi	Range	Jumlah Subyek	Prosentasi
Tinggi	>69	5	12,8%
Sedang	46-68	34	87,2%
Rendah	<45	0	0

Berdasarkan tabel 4.7 didapatkan bahwa Pengurus UKM KOMMUST UIN Malang memiliki tingkat Kinerja Individual kategori tinggi sebanyak 12,8% dengan frekuensi subyek 5; kategori sedang sebanyak 87,2% dengan frekuensi subyek 34 dan 0 untuk kategori rendah. Diagram kategorisasi tingkat Kinerja Individual subyek penelitian dijelaskan pada gambar 4.3 berikut ini.



**Gambar 4.3 : Diagram Kategorisasi Tingkat Kinerja Individual**



Berdasarkan gambar 4.3 dapat diketahui bahwa kategorisasi Kinerja Individual terbanyak adalah kategorisasi sedang sejumlah 87,2%.

### 3. Uji Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Individual. Untuk mengetahui hasil menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 16.0 *for windows*.

#### a. Hasil Uji Hipotesis Mayor

Hipotesis mayor adalah hipotesis yang mencakup kaitan seluruh variabel dan seluruh objek penelitian. Hasil uji hipotesis mayor pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Individual pada penelitian ini akan dijelaskan pada tabel berikut.

**Tabel 4.8 : Hasil Uji Hipotesis Mayor**

Dependen Variabel	Prediktor	F	Sig.
Kinerja Individual	<i>Self Esteem</i>	16,516	0.000
	<i>Self Efficacy</i>		

Hasil uji regresi pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa *Self Esteem* dan *Self Efficacy* secara bersama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Individual karena  $p < 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa *Self Esteem*

dan *Self Efficacy* secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Individual anggota pengurus UKM KOMMUST UIN Malang. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis mayor diterima. Prosentase pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Individual dijelaskan dalam tabel berikut ini.

**Tabel 4.9 : Prosentase Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Individual**

Dependen Variabel	Prediktor	R Square	%
Kinerja Individual	<i>Self Esteem</i>	0,478	47,8%
	<i>Self Efficacy</i>		

Berdasarkan tabel 4.9 didapatkan hasil bahwa variabel *Self Esteem* dan *Self Efficacy* memberikan kontribusi sebesar 0,478 yang jika dipersenkan menjadi 47,8%. Adapun 52,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### b. Hasil Uji Hipotesis Minor

Hasil uji hipotesis minor pada masing-masing variabel akan dijelaskan pada tabel berikut.

**Tabel 4.10 : Uji Hipotesis Minor**

Dependen Variabel	Prediktor	Beta	Sig
-------------------	-----------	------	-----

	<i>Self Esteem</i>	0,691	0,000
Kinerja Individual	<i>Self Efficacy</i>	0,499	0,001

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa variabel *Self Esteem* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Individual karena  $p < 0,05$  yaitu 0,000. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis minor *Self Esteem* terhadap Kinerja Individual diterima sehingga *Self Esteem* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Individual. Sedangkan variabel *Self Efficacy* juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karena  $p < 0,05$  yaitu 0,001. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis minor *Self Efficacy* terhadap Kinerja Individual diterima.

### c. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya hubungan linier antar variabel. Koefisien korelasi pada masing-masing variabel akan dijabarkan sebagai berikut.

**Tabel 4.11 : Koefisien Korelasi Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Individual**

Dependen Variabel	Prediktor	<i>Beta (R)</i>	$R^2$	%
Kinerja Individual	<i>Self Esteem</i>	0,597	0,356409	35,64%

<i>Self Efficacy</i>	0,029	0,000841	0,0841%
----------------------	-------	----------	---------

Berdasarkan tabel 4.11 dikahuibahwa variabel *Self Esteem* mempengaruhi Kinerja Individual sebesar 0,356409 (35,64%) sedangkan variabel *Self Efficacy* mempengaruhi Kinerja sebesar 0,000841 (0,0841%).

Menurut Sugiyono (2004) untuk mengetahui dan memberi penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan sebagai berikut.

**Tabel 4.12 : Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan pedoman pada tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa pengaruh variabel *Self Esteem* berada pada kategori rendah ( $R^2 = 0,356409$ ). Ini berarti variabel *Self Esteem* memiliki pengaruh yang tidak terlalu besar terhadap variabel Kinerja Individual dan masih ada variabel lain yang

lebih kuat pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Individual. Sedangkan variabel *Sel Efficacy* berada pada kategori sangat rendah ( $R^2 = 0,000841$ ) yang berarti bahwa variabel *Self Efficacy* tidak memiliki pengaruh besar terhadap variabel Kinerja Individual.

### C. Pembahasan

#### 1. Tingkat *Self Esteem* Pengurus UKM KOMMUST

Branden (1999) mengatakan bahwa harga diri merupakan perpaduan antara kepercayaan diri dengan penghormatan diri. *Self esteem* adalah suatu dimensi evaluatif global mengenai diri disebut juga sebagai martabat diri atau citra diri (Santrock, 2007). *Self esteem* merupakan salah satu dimensi dari konsep diri, serta merupakan salah satu aspek yang mempunyai peran penting dan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku individu. Hal ini juga didukung oleh Rosenberg (dalam Murk, 2006) menyatakan bahwa harga diri merupakan positif ataupun negatif terhadap diri individu.

Berdasarkan data analisis deskriptif menunjukkan bahwa Pengurus UKM KOMMUST UIN Maulana Malik Ibrahim Malang mayoritas memiliki *Self Esteem* pada tingkatan yang sedang. Hal ini ditunjukkan dengan hasil grafik diagram lingkaran yang menunjukkan bahwa sebagian besar memiliki tingkat *Self Esteem* sedang. Hasil skor menunjukkan kategori tinggi sebesar 12,8% dengan frekuensi 5 subjek, kategori sedang sebesar 87,2% dengan frekuensi 34 subjek, dan

kategori rendah sebesar 0% dengan frekuensi 0 subjek atau bisa dikatakan tidak ada subjek yang memiliki *Self Esteem* rendah.

Hasil dari data deskriptif di atas menunjukkan bahwa mayoritas pengurus UKM KOMMUST memiliki tingkat *self esteem* yang sedang. Hal ini menandakan bahwa masih banyak pengurus UKM KOMMUST yang merasa dirinya mampu menghargai dirinya namun kadangkala merasa sulit untuk menunjukkan dirinya mampu melakukan sesuatu. Namun ada pula pengurus yang memiliki tingkat *self esteem* yang tinggi mampu dan percaya akan dirinya untuk menyelesaikan sebuah tugas dan serta dapat mengevaluasi diri.

Putrisari (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan *Self Efficacy*, *Self Esteem* dan Prokrastinansi Siswa MAN di Malang Raya” menyatakan bahwa mayoritas subjek mendapatkan skor sedang, artinya tingkat *self esteem* mereka termasuk kedalam kategori sedang. Hal ini memiliki makna bahwa seseorang dengan tingkat *self esteem* sedang, percaya bahwa dirinya memiliki kemampuan, mendapat pengakuan dari orang lain, serta mampu mengevaluasi dirinya, namun adakalanya mereka juga merasa tidak mampu menilai dirinya sendiri, sulit untuk menunjukkan penghargaan serta merasa dirinya tidak mampu melakukan sesuatu hingga pantas disebut dirinya berharga.

*Self esteem* berhubungan dengan dua faktor yaitu, perasaan individu bahwa dirinya mampu dan penting, jumlah dukungan sosial yang diterima individu dari orang lain. Seseorang yang memiliki *self*

*esteem* yang tinggi merasa baik mengenai kemampuan yang menurut mereka bernilai dan juga memiliki perasaan bahwa orang lain mendukung dan menerima mereka. Sedangkan seseorang dengan *self esteem* rendah merasa diri mereka kurang mampu pada beberapa bagian yang dianggap penting dan merasa kurang mendapatkan dukungan sosial.

## **2. Tingkat *Self Efficacy* Pengurus UKM KOMMUST**

*Self Efficacy* menurut Bandura (1997, dalam Feist & Feist, 2009) adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap keberfungsian orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan. Sedangkan menurut Feist dan Feist (2009) menyimpulkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan mereka bahwa mereka mampu untuk melakukan suatu tindakan yang akan menghasilkan dampak yang diharapkan.

Menurut data hasil deskriptif menunjukkan bahwa Pengurus UKM KOMMUST UIN Maulana Malik Ibrahim Malang mayoritas memiliki *Self Efficacy* pada tingkatan yang sedang. Hal ini ditunjukkan dengan hasil diagram lingkaran yang disajikan di atas yakni sebanyak 23,1% untuk kategori tinggi dengan frekuensi subjek sebanyak 9 orang, 76,9% untuk kategori sedang dengan frekuensi subjek sebanyak 39 orang, dan 0% untuk kategori rendah dengan frekuensi subjek sebanyak 0 orang.

Mayoritas pengurus UKM KOMMUST sebanyak 76,9% masuk pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa separuh dari pengurus UKM KOMMUST memiliki tingkat *self efficacy* sedang. Subjek dengan tingkat *self efficacy* sedang menunjukkan bahwa mereka memiliki keyakinan diri untuk mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh dan maksimal, namun disisi lain mereka juga memiliki kecemasan pada hambatan yang muncul mampukah dengan hambatan itu subjek berhasil mencapai tujuan yang diharapkan atau justru sebaliknya gagal menghadapi tujuan tersebut. Hal ini berarti mayoritas pengurus UKM KOMMUST sebenarnya merupakan individu yang memiliki keyakinan diri untuk mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh dan maksimal, namun disisi lain mereka memiliki kecemasan adanya kegagalan terhadap tugas yang diampu sehingga hasil yang didapatkan tidak maksimal.

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa setiap anggota maupun pengurus selalu diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri masing-masing. Seperti dengan sudah tersusunnya setiap rancangan kerja yang dipersiapkan di awal kepengurusan sehingga menjadi acuan pengurus dalam menjalankan tugas selama periode kepengurusan. Selain itu, pengurus juga tetap memiliki hak untuk mendapatkan setiap bagian dalam semua kegiatan, baik menjadi kepanitiaan maupun menjalani peran sebagai pengurus. Sehingga hal-hal ini dapat menunjang pengurus untuk meningkatkan kepercayaan



dirinya. Salah satu program kerja yang sekiranya akan mendukung pengurus dalam meningkatkan kepercayaan diri yakni dengan diadakannya evaluasi setiap akhir bulan untuk mendiskusikan program kerja yang telah dilakukan selama satu bulan terakhir. Evaluasi ini berisi tentang kritik, saran serta masukan. Pengurus setiap departemen akan melaporkan setiap kegiatan yang sudah dilaksanakan selama satu bulan terakhir dan pengurus yang lain akan memberi kritik, saran serta masukan agar mereka sama-sama mengetahui kurang dan lebihnya selama mereka mengerjakan tugas.

Program kerja ini untuk melancarkan pengurus menjalankan program kerja yang lainnya untuk bulan mendatang. Sehingga pengurus juga mampu saling membangun kepercayaan diri dalam bekerja untuk kepentingan organisasi secara bersama-sama. Dalam hasil evaluasi ini didapatkan bahwa beberapa departemen mampu menjalani program kerja yang ada, namun adanya beberapa hambatan membuat mereka tidak maksimal dalam pengerjaannya.

Hasil penelitian oleh Hammas Bernadian (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan *Self Efficacy* terhadap Komitmen Organisasi pada Anggota UKM KOMMUST UIN Maulana Malik Ibrahim Malang” menyatakan bahwa mayoritas anggota memiliki tingkat *self efficacy* sedang atau rata-rata yang masih bisa ditingkatkan lebih optimal melalui pengembangan potensi diri. Jika pada tahun 2018 masih terdapat anggota dengan tingkat *self efficacy*

rendah, maka satu tahun setelahnya tidak ditemukan lagi anggota dengan *self efficacy* yang rendah. Adanya kemajuan ini tentu mampu menjadi dorongan untuk lebih meningkatkan *self efficacy* anggota UKM KOMMUST.

### **3. Tingkat Kinerja Individual Pengurus UKM KOMMUST**

Kinerja individual mengacu pada prestasi kerja individu yang diatur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja individual yang tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sebaliknya jika kinerja individual rendah akan menurunkan kinerja suatu organisasi atau perusahaan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Goodhue dan Thompson (1995) seperti dikutip dari Engko (2006) menyatakan bahwa pencapaian kinerja individual berkaitan dengan pencapaian serangkaian tugas-tugas individu.

Berdasarkan data hasil deskriptif menyatakan bahwa masing-masing kategori tingkat kinerja individual Pengurus UKM KOMMUST yakni, kategori tinggi sebanyak 12,8% dengan frekuensi subjek 5 orang, kategori sedang sebanyak 87,2% dengan frekuensi subjek 34 orang, dan kategori rendah sebanyak 0% dengan frekuensi subjek 0 orang. Ini menunjukkan bahwa mayoritas pengurus UKM KOMMUST memiliki tingkat kinerja individual sedang. Tingkat kinerja individual yang berkategori sedang ini menunjukkan bahwa

kinerja individual pengurus berada di tahap kinerja individual yang kurang maksimal.

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa sebenarnya adanya program kerja yang telah disusun bertujuan memberikan pengurus UKM KOMMUST kesempatan untuk meningkatkan kinerja setiap anggota sehingga memberikan hasil yang maksimal. Mengadakan evaluasi untuk menilai kinerja yang telah dilakukan pengurus UKM KOMMUST dan sebagai dorongan apabila kinerja mereka ada yang menurun. Serta selalu melakukan *trial-error* hingga mencapai keberhasilan juga salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja para pengurus. Program kerja telah diturunkan dari pengurus tahun-tahun sebelumnya memudahkan pengurus baru agar memiliki pandangan tentang kinerja yang harus dilakukan selama periode menjabat. Adanya kegiatan Rapat Kerja (RAKER) yang dilakukan di awal periode berguna agar pengurus bisa menjabarkan kinerja yang akan dilakukan dan menyampaikan inovasi-inovasi baru dalam menjalankan roda organisasi. Sehingga seperti yang telah dijabarkan sebelumnya, setiap pengurus tentu memiliki hak yang sama untuk membangun kinerja yang lebih maksimal.

Bersumber dari hasil rapat bulanan yang dilakukan oleh pengurus, beberapa anggota departemen mengalami hambatan dalam kinerja karena beberapa hal. Beberapa hal ini meliputi kurang pemahamannya pengurus dengan program kerja yang diampu, partisipasi

anggota yang kurang, dan kurangnya kontrol dalam pelaksanaan kegiatan. Kendala-kendala ini tentu akan memperlambat kinerja pengurus sehingga pengurus tidak memberikan hasil yang maksimal dalam melaksanakan program kerja yang ada.

#### **4. Pengaruh *Self Esteem* terhadap Kinerja Individual Pengurus UKM KOMMUST**

Menurut Beane (2009) 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. Dengan demikian maka akan meningkatkan kinerja individualnya. Semakin tinggi *self esteem* yang dimiliki oleh seseorang akan meningkatkan kinerja individu karena adanya tingkat harga diri yang membuat mereka merasa dihargai sehingga berusaha bekerja dengan lebih baik dan kinerja semakin meningkat. Sebaliknya, jika harga diri atau *self esteem* yang dimiliki seseorang rendah maka kinerjanya akan menurun.

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai kontribusi pengaruh *self esteem* terhadap kinerja yakni 0,356409 (35,64%). Merujuk pada pedoman interpretasi koefisien korelasi yang telah dicantumkan di atas, nilai dengan 0,356409 termasuk pada kategori tingkat hubungan rendah. Ini berarti kontribusi yang diberikan *Self Esteem* terhadap Kinerja Individual

dapat dikategorikan sebagai koefisien yang berpengaruh, walaupun rendah namun tetap memiliki pengaruh.

Hal ini berarti pengurus UKM KOMMUST merasa dirinya berharga, bernilai dan diakui di lingkungan organisasi akan mempengaruhi hasil kerjanya. Walaupun pengaruhnya rendah, namun *self esteem* tiap pengurus memiliki peran dalam kinerja yang berlangsung. Lingkungan UKM KOMMUST sejak dulu telah dibentuk untuk memberikan kenyamanan pada setiap anggota, bukan hanya untuk pengurus saja tetapi untuk semua anggota organisasi. Keadaan ini bertujuan untuk memberikan pengurus maupun anggota lingkungan yang nyaman agar semua merasa nyaman dalam menjalankan kegiatan. Sehingga ketika melakukan tugasnya, pengurus diharapkan dapat memberikan sesuatu yang maksimal. Berdiri dibawah naungan instansi yang resmi tidak menjadikan lingkungan UKM KOMMUST menjadi lingkungan yang keras. Motto yang dijunjung tentu berbasis kekeluargaan. Hal ini bermaksud agar anggota selalu merasa aman, nyaman dan tenang selama dilingkungan UKM. Sehingga anggotapun akan merasa diri berharga dan diterima dalam lingkungan tersebut. Hal-hal seperti ini akan mendorong pengurus maupun anggota untuk mampu menilai bahwa dirinya begitu berharga dalam melaksanakan seluruh tugasnya.

Hasil penelitian dari Rezi Freneliya (2016) juga membuktikan bahwa *self esteem* bukanlah variabel yang memberikan pengaruh yang

besar bagi kinerja karyawan pada bagian akuntansi secara individual di dalam lingkungan bank, keadaan tersebut terjadi karena pada sebagian besar responden memiliki masa kerja yang rendah, dan belum memiliki pengalaman yang tinggi dalam bekerja di bidang yang sama. Keadaan tersebut mendorong *self esteem* dalam bekerja tidak terlalu berpengaruh signifikan.

#### **5. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Individual Pengurus UKM KOMMUST**

*Self efficacy* juga berperan penting pada kinerja individual. *Self efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang kemampuan seseorang dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik karena melihat peluangnya dengan beberapa tindakannya sehingga memperoleh hasil yang dicapai. Subjek dengan tingkat *self efficacy* tinggi akan memiliki keyakinan bahwa dia mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan sukses dan lebih baik. Keyakinan diri tersebut akan lebih memotivasi kinerja untuk lebih optimal dalam hal penyelesaian pengerjaan.

Hasil analisis yang telah dilakukan di atas dapat disimpulkan bahwa nilai kontribusi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja individual yakni 0,000841 (0,0841%). Merujuk pada pedoman interpretasi koefisien korelasi, skor dengan nilai 0,000841 (0,0841%) menunjukkan pada tingkat hubungan sangat rendah. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan *self efficacy* terhadap kinerja individual dapat dikategorikan sebagai koefisien yang

berpengaruh, walaupun sangat rendah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja individual pengurus. Hal ini bermaksud bahwa semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh pengurus belum tentu akan mempengaruhi kinerjanya selama menjalankan roda organisasi. Mampu meningkat namun tetap dalam presentase yang rendah.

Seperti yang telah dijelaskan diatas, adanya ketidakmampuan pengurus dalam memahami pekerjaannya menyebabkan pengurus menjadi tidak yakin untuk menyelesaikan pekerjaan yang diemban. Sehingga lebih mengutamakan pekerjaan yang sebelumnya atau malah mengerjakan pekerjaan yang baru dengan pemahaman yang seadanya. Hal ini tentu membuat pengurus tidak dapat maksimal dalam menyelesaikannya. Salah satu syarat individu dalam permasalahan *self efficacy* yakni mampu memahami diri dan percaya dengan kemampuannya sendiri sehingga individu mampu menyelesaikan setiap permasalahan. Lemahnya pemahaman pada setiap program kerja tentu akan mengakibatkan kinerja yang tidak sesuai harapan.

Hal ini juga didukung oleh penelitian Prasetya dkk, (2013) juga menemukan pengaruh *self efficacy* yang tidak signifikan terhadap kinerja individual dosen akuntansi di Perguruan Tinggi se-eks Keresidenan Madiun. Hal ini disebabkan karena dosen merasa kualifikasinya rendah daripada persyaratan yang diminta di pekerjaan,

sehingga membuat dosen merasa kurang yakin dalam melaksanakan tugas dan tidak maksimal dalam mengerjakan tugas.

#### **6. Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Individual Pengurus UKM KOMMUST**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa pengujian hipotesis mengenai adanya hubungan dari *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Individual pada Pengurus UKM KOMMUST dapat diterima. Hipotesis dapat diterima dilihat pada taraf signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ) menunjukkan *Self Esteem* dan *Self Efficacy* secara bersama-sama memberikan subangan efektif sebesar 47,8% terhadap Kinerja Individual. Maka dapat dikatakan bahwa *Self Esteem* dan *Self Efficacy* menentukan 47,8% Kinerja Individual yang dimiliki Pengurus UKM KOMMUST, sedangkan 52,2% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh subjek sesuai dengan perannya di dalam perusahaan atau organisasi. Kinerja merupakan sebuah kegiatan pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Keterkaitan antara *self esteem* dan *self efficacy* pada kinerja individual dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja



pengurus. Sehingga semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki anggota, maka belum tentu dapat meningkatkan kinerja anggota, bisa meningkat tetapi dalam prosentase yang sangat rendah.

Berdasarkan dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa *Self esteem* mempengaruhi kinerja individu. Artinya, individu atau anggota yang mampu menilai dirinya secara positif akan menimbulkan kepercayaan diri atas kemampuannya, dengan kepercayaan diri pengurus tersebut akan menciptakan keberanian dalam mengambil keputusan dengan perhitungan yang cermat. Anggota organisasi memahami bahwa dirinya sebagai seseorang yang berani mengambil risiko terhadap tantangan yang diberikan kepadanya, selain itu anggota juga memahami bahwa dirinya berharga bagi perusahaan. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Sebayang dan Sembiring (2017), Hidayat (2016), dan Widyawati dan Karwini (2018) yang menyatakan bahwa *self esteem* berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena seseorang harus mampu menilai bahwa dirinya begitu berharga dalam melaksanakan seluruh tugasnya. Tentu saja hal tersebut sesuai dengan keadaan yang berada di UKM KOMMUST, yaitu anggota pengurus percaya akan kemampuan diri pribadinya dalam melaksanakan setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, anggota pengurus mengeluarkan kemampuan pribadinya dengan semaksimal

mungkin Sehingga hal itu dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja anggota pengurus UKM KOMMUST.

Sedangkan untuk *self efficacy* hipotesis yang diajukan yaitu *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota tidak dapat dikonfirmasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh terhadap kinerja anggota hampir tidak ada. Beberapa jurnal yang mendukung hasil penelitian ini yaitu penelitian Gunawan dan Susanto (2013) yang menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nutrifood Surabaya. Kinerja karyawan di PT. Nutrifood Surabaya dipengaruhi oleh skill dan pengetahuannya dalam bekerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Kaseger (2013) menemukan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini korelasi koefisien *self efficacy* terhadap kinerja individual sangat rendah dapat diartikan bahwa anggota menganggap pekerjaan baru yang diberikan belum diimbangi dengan kejelasan akan tugas tersebut, sehingga tak jarang banyak anggota yang mengabaikan pekerjaan barunya dan lebih mengerjakan pekerjaannya terlebih dahulu. Kondisi di lapangan juga menunjukkan rendahnya *self efficacy* karena beban kerja yang meningkat, anggota merasa terbebani dengan tugas tambahan. Selain itu juga dikarenakan faktor internal anggota yaitu kepercayaan diri yang kurang dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kepercayaan diri yang kurang membuat anggota selalu mengeluh dan merasa tidak nyaman setiap kali diminta untuk mengerjakan pekerjaan.

Determinasi penelitian ini dapat dikatakan bahwa *Self Esteem* dan *Self Efficacy* menentukan 47,8% Kinerja Individual yang dimiliki Pengurus UKM KOMMUST, sedangkan 52,2% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan yang telah dijelaskan pada penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil yaitu :

1. Tingkat *Self Esteem* pada Pengurus UKM KOMMUST sebagian besar berada pada skor kategori sedang sebanyak 87,2% dengan frekuensi subjek sebanyak 34 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengurus UKM KOMMUST sebenarnya percaya bahwa dirinya memiliki kemampuan, mendapatkan pengakuan dari orang lain, serta mampu mengevaluasi dirinya, namun adalaknya mereka merasa tidak mampu menilai dirinya sendiri, sulit untuk menunjukkan penghargaan serta merasa dirinya tidak mampu melakukan ssuatu sehingga pantas disebut dirinya berharga.
2. Tingkat *Self Efficacy* pada Pengurus UKM KOMMUST mayoritas berada pada skor kategori sedang dengan presentase 76,9% sebanyak 30 orang. Mayoritas ini menunjukkan bahwa mereka memiliki keyakinan diri untuk mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh dan maksimal, namun disisi lain mereka juga memiliki kecemasan pada hambatan yang muncul.

3. Tingkat Kinerja Individual pada Pengurus UKM KOMMUST sebagian besar juga berada pada skor kategori sedang sebanyak 87,2% dengan frekuensi subjek 34 orang.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa self esteem berpengaruh terhadap kinerja individual pengurus UKM KOMMUST di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Hal ini dibuktikan dengan koefisien korelasi sebesar 0,691 dengan nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Artinya bahwa self esteem mempengaruhi kinerja. Self esteem memberikan 35,64% terhadap Kinerja Individual.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa self efficacy juga memberikan pengaruh terhadap kinerja individual pengurus UKM KOMMUST di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Hal ini dibuktikan dengan koefisien korelasi sebesar 0,499 dengan nilai signifikansi 0,001 ( $p < 0,05$ ). Self efficacy memberikan 0,0841% terhadap Kinerja Individual. Self efficacy memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja yang menunjukkan bahwa semakin tinggi self efficacy yang dimiliki seseorang maka belum tentu dapat meningkatkan kinerja.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa self esteem dan self efficacy secara bersama-sama mempengaruhi kinerja individual pada pengurus UKM KOMMUST dengan signifikansi 0,000

( $p < 0,05$ ). Maka dapat dikatakan bahwa variabel *self esteem* dan *self efficacy* menentukan 47,8% kinerja individual yang ada pada pengurus UKM KOMMUST, sedangkan 52,2% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas peneliti menganjurkan saran sebagai berikut :

1. Bagi organisasi
  - a. Untuk meningkatkan terus *self efficacy* dan *self esteem* maka manajemen organisasi perlu mengadakan seminar motivasi ataupun pelatihan yang berkaitan dalam meningkatkan kepercayaan dan keyakinan diri anggota.
  - b. Sebaiknya pihak organisasi dapat meningkatkan kinerja individual setiap anggota, hal ini dapat terus dibina dengan menciptakan komunikasi yang baik antara ketua dengan jajaran pengurus, saling menghargai, menciptakan hubungan kekeluargaan antar pengurus serta tidak menutup diri terhadap pengurus lainnya.
2. Bagi peneliti selanjutnya
  - a. Disarankan menambahkan komponen lain dalam penelitiannya selain dari variabel yang telah diteliti dalam penelitian ini sehingga dapat mengetahui variabel-variabel

lain yang lebih berpengaruh pada pembentuk Kinerja Individual.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adissa, M., Salsabila & Widiartanto. 2017. *Pengaruh Self Efficacy, Coaching dan Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan CV. Laxita Paramitha Semarang*. Diponegoro *Journal Of Social And Political* Tahun 2017, Hal 1-10
- Azwar, Saifuddin. 2004. *Reliabilitas dan Validitas*. Jogjakarta: Pustaka Pelajar
- Bandura, A. 1994. Self Efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed), *Encyclopedia of Human Behavior* (Vol. 4, 77-81). New York: Academic Press
- Beane, J. A. & Lipka. R. P. 2009. *Self Concept, Self Esteem And The Curriculum*. Teacher Collage Press. New York
- Chasanah, N. 2008. *Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Tesis. Universitas Diponegoro Semarang
- Dayakisni, T., & Hudaniah. 2003. *Psikologi Sosial*. Malang. UMM Press
- Dian Rizki Noviawati. *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 4 Nomor 3 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya. *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance Dan Divisi Human Resource Pt. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya)*, Universitas Negeri Surabaya
- Efendi, Rohmad. 2013. “*Self Efficacy : Studi Indigenous pada Guru Bersuku Jawa*”. *Journal of Social and Industrial Psychology*
- Engko, Sesilia. 2006. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening*. Simposium Nasional Akuntansi 9 Padang.
- Frinelya, Rezi., Rifa, Dandes & Herawati. 2016. *Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual pada Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Empiris Pada Bank Konvensional Di Kota Bukittinggi)*. Bukittinggi. Universitas Bung Hatta.
- Ghufron, M. Nur, & Rini, R. S. 2011. *Teori-teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-ruzz Media
- Herman Hidayat Ivan Aries Setiawan. *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi* Volume VIII No. 2 / November / 2016 1. *Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Tomo Food Industri, Sumedang)*
- Hidayati, Nurul. 2016. *Hubungan Antara Harga Diri dan Kepercayaan Diri dengan Social Loafing pada Mahasiswa*. Thesis. UNIKA Soegijaprnata Semarang



- Judge, T. A & J. E Bono. 2001. “*Relationship Of Core Self Evaluation Trails-Self Esteem, Generalized Self Efficacy, Locus Of Control And Emotional Stability Job Satisfaction And Job Performance : A Meta Analysis*”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86 No. 1, pp. 80-92
- Kaseger, Regina G. 2013. Pengembangan Karir Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store Manado Twon Square. *Jurnal EMBA* vol. 1 no. 4, hal 906-916
- Larasati, Wikan P. 2012. *Meningkatkan Self Esteem Melalui Metode Self Intruction*. (Thesis; Fakultas Psikologi Program Studi Psikologi Profesi Peminat Psikologi Pendidikan Universitas Indonesia), hlm 19.
- Liana, Lie & Rijanti, Tristian. 2018. *Pengaruh Motivasi Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Gaya Kepemimpinan Transformasional (Studi pada Guru-Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan)*. Unisbank Semarang
- Moh, As’ad. 2003. *Psikologi Industri*. Kementerian Pekerjaan Umum
- Prasetya, V., Handayani, Dwi., & Purbandari, Theresia. 2013. *Peran Kepuasan Kerja, Self Esteem, Self Efficacy Terhadap Kinerja Individual*. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi* Vol. 1 No. 1
- Putrisari, Friska., IM Hambali, & Dany M. Handarini. 2017. *Hubungan Self Efficacy, Self Esteem dan Perilaku Prokrastinasi Siswa Madrasah Aliyah Negeri di Malang Raya*: Vol. 1, No. 1, pp. 60-68
- Robi Joko Santoso. Skripsi *Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Kinerja Pada Karyawan Di Pt Timatex Salatiga*. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta 2012
- Sebayang, Stevani & Sembiring, Jafar. 2017. *Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di Pt. Finnet Indonesia. e-Proceeding of Management* : Vol.4, No.1, hal 335
- Suniya, P., Ferdiana, & Kusuma, D., Damajanti. 2016. *Self Esteem dan Self Disclosure Pada Mahasiswa Psikologi Pengguna Blackberry Messenger*. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan* 2016, Vol.7, No. 1, 1-8
- Widyawati, Saptar. & Ni Ketut Karwini. 2018. Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar. *Jurnal STIMI* vol. 16 no. 2

# **LAMPIRAN**

## Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian

## Skala Penelitian

## Self Esteem

No	Aitem	F/Uf	Respon			
			SS	S	TS	STS
1	Saya berada pada lingkungan yang mendukung kemampuan saya	F				
2	Saya suka mengikuti beberapa kegiatan di lingkungan saya	F				
3	Saya mampu menuangkan kemampuan saya dengan kondisi lingkungan yang ada	F				
4	Saya bukan orang yang dapat diandalkan dalam kegiatan kelompok	Uf				
5	Lingkungan saya tidak sesuai dengan kemampuan saya yang sebenarnya	Uf				
6	Saya mampu mengerjakan sesuatu seperti apa yang dapat dilakukan orang lain	F				
7	Saya mampu menghadapi setiap permasalahan yang muncul	F				
8	Saya sulit menyesuaikan diri dengan tugas-tugas baru	Uf				
9	Saya cemas jika terjadi sesuatu di luar rencana	Uf				
10	Saya sulit dalam menghadapi kegagalan	Uf				
11	Saya merasa teman-teman menerima saya dalam kelompok	F				
12	Saya dimintai pendapat oleh teman-teman dalam kelompok	F				
13	Saya adalah orang yang paling diandalkan dalam kelompok	F				
14	Teman-teman tidak mau melibatkan saya dalam pengambilan keputusan kelompok	Uf				
15	Peran saya tidak penting bagi kelompok	Uf				
16	Saya tidak memberikan kontribusi penuh dalam kerja kelompok	Uf				
17	Saya hanya mampu menyelesaikan tugas dibidang saya saja	Uf				
18	Keberhasilan yang saya peroleh adalah hasil usaha saya	F				
19	Saya mampu mencapai segala sesuatu yang saya impikan	F				

20	Saya selalu kualahan dengan tugas yang diberikan	Uf				
21	Saya memiliki banyak mimpi namun merasa tidak mampu menggapainya	Uf				
22	Saya puas dengan apa yang saya miliki	F				
23	Saya merasa bahwa saya adalah orang yang berguna, paling tidak sama dengan orang lain	F				
24	Saya tidak suka penampilan saya dikomentari	Uf				
25	Banyak hal yang tidak mampu saya lakukan	Uf				

#### Blueprint Self Esteem

No	Aspek	Indikator	No. Aitem
1	Perasaan aman	c. Mempercayai lingkungan sekitarnya	1, 2, 5
		d. Merasa mampu mengandaalkan lingkungan sekitarnya	3, 4
2	Perasaan menghormati diri	c. Dapat melakukan apa yang orang lain dapat lakukan	6, 8
		d. Merupakan orang yang berhasil	7, 9, 10
3	Perasaan diterima	d. Disegani orang lain	11, 12, 14
		e. Diri yang bermanfaat	13, 15, 16
		f. Menganggap dirinya memiliki banyak kelebihan	17
4	Perasaan mampu	c. Merasa mampu akan dirinya dan lingkungannya	20
		d. Memiliki sikap optimis dalam mehadapi kehidupan	18, 19, 21
		e. Mampu mencapai tujuan hidup yang efisien	
5	Perasaan berharga	c. Menghargai diri sendiri	22

		d. Menerima apa adanya atas keadaan dirinya	23, 24, 25
--	--	---	------------

## Self Efficacy

No	Aitem	F/U f	Respon			
			SS	S	TS	STS
1	Saya biasa menyelesaikan tugas yang sesuai dengan kemampuan saya	F				
2	Saya merasa cukup percaya diri di depan teman-teman dan orang lain	F				
3	Ketika menghadapi masalah, saya tahu apa yang harus saya lakukan	F				
4	Setiap tugas saya selesaikan sesuai dengan rencana yang telah disusun sebelumnya	F				
5	Saya biasanya mengikuti apa yang dikatakan orang lain tentang saya	Uf				
6	Saya kesulitan memahami apa yang mampu saya lakukan	Uf				
7	Saya merasa kecewa terhadap diri sendiri	Uf				
8	Saya merasa tidak percaya diri dengan kekurangan yang saya miliki	Uf				
9	Saya menganggap kritikan sebagai masukan yang berharga untuk meningkatkan kualitas pr	F				
10	Setiap kegagalan saya gunakan untuk memotivasi diri saya pada usaha selanjutnya	F				
11	Beberapa kegagalan tidak akan membuat saya terpuruk	F				
12	Saya bertambah semangat jika berhasil mengatasi suatu masalah	F				
13	Hambatan atau kesulitan yang timbul membuat saya lebih bersemangat lagi	F				
14	Saya mudah menyerah dengan tugas yang sulit	Uf				
15	Saya berusaha meredam rasa cemas atau gelisah dengan melakukan aktivitas yang menyenangkan	F				
16	Saya terbiasa menghadapi hal-hal sulit sehingga tidak membuat saya mudah stress	F				

17	Saya tetap gembira walaupun hati sedang marah	F				
18	Saya terkadang merasa risau atau gelisah tanpa tahu sebabnya	Uf				
19	Saya meluapkan kemarahan kepada orang lain	Uf				
20	Saya mampu beradaptasi dengan lingkungan baru tanpa hambatan	F				
21	Saya mengambil keputusan dengan pertimbangan dan pemikiran yang matang	F				
22	Saya merasa tertantang menyelesaikan tugas yang berbeda dari bidang yang saya tekuni	F				
23	Saya hanya akan mengerjakan tugas yang sesuai dengan kemampuan saya selama ini	Uf				
24	Saya kesulitan menyesuaikan tingkah laku saya dengan kondisi lingkungan sekitar	Uf				

#### Blueprint Self Efficacy

Aspek	Indikator	No		Jumlah
		F	UF	
Kognitif	d. Mampu mengukur kemampuan diri	1	5,6	
	e. Memiliki kepercayaan diri yang baik	2	7,8	
	f. Dapat merencanakan tindakan untuk mencapai hasil	3,4		
Motivasi	e. Mampu memotivasi diri sendiri	9,10		
	f. Ketahanan dalam kesulitan dan kegagalan	11,12		
	d. Memandang hal yang sulit sebagai tantangan	13	14	
Afektif	d. Kemampuan mengontrol kegelisahan dan kecemasan	15	18	

	e. Dapat menangani stress dan depresi	16		
	f. Dapat mengontrol hal yang bersifat emosional	17	19	
Seleksi	d. Mudah menyesuaikan diri terhadap lingkungan	20	24	
	e. Dapat cepat membuat keputusan	21		
	f. Suka mencoba tantangan baru	22	23	
Jumlah				24

## Kinerja Individual

No	Aitem	F/Uf	Respon			
			SS	S	TS	STS
1	Saya berusaha menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik baik dibandingkan anggota yang lain	F				
2	Saya terampil dalam setiap pekerjaan	F				
3	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan cara-cara yang semestinya dilakukan	F				
4	Saya mencari cara lain agar tugas selesai lebih cepat ketika mengalami kebuntuan	F				
5	Saya menyelesaikan tugas organisasi sesuai dengan target telah yang disepakati	F				
6	Saya sering melakukan keteledoran dalam menyelesaikan tugas UKM	Uf				
7	Saya dianggap kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaan oleh teman-teman lainnya	Uf				
8	Saya kesulitan mencari cara menyelesaikan setiap tugas organisasi yang diberikan	Uf				
9	Saya sering kali bekerja tidak sesuai dengan tujuan organisasi	Uf				
10	Saya tidak membuang-buang waktu untuk menyelesaikan tugas organisasi	F				
11	Saya memperhitungkan waktu dalam menyelesaikan tugas	F				

	organisasi					
12	Saya mengisi sisa waktu penyelesaian tugas organisasi dengan kegiatan lain ketika tugas saya telah selesai sebelum deadline	F				
13	Saya memaksimalkan sumber daya dalam organisasi untuk mendukung tugas yang harus diselesaikan	F				
14	Saya lebih banyak melakukan kegiatan lain selama masa pengerjaan tugas organisasi	Uf				
15	Saya mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang saya kerjakan setiap harinya di UKM	F				
16	Saya menyelesaikan tugas tanpa meminta bantuan rekan yang lain					
17	Hingga saat ini saya kurang memahami tugas dan fungsi pokok saya di UKM	Uf				
18	Saya selalu meminta bantuan pada rekan yang lain walaupun itu tugas individu saya di UKM	Uf				
19	Sangat sulit bagi saya meninggalkan tugas organisasi yang dibebankan ini, walaupun saya ingin	F				
20	Saya merasa mempunyai tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepada saya di organisasi ini	F				
21	Saya memberikan perhatian penuh dan konsentrasi penuh terhadap tugas yang dibebankan	F				
22	Saya memprioritaskan tugas yang lain daripada tugas organisasi	Uf				
23	Saya mendapatkan hal yang lebih banyak dari organisasai lain	Uf				

#### Blueprint Kinerja Individual

Aspek	Indikator	No		Jumlah
		F	UF	
Mutu Kerja	e. Kualitas kerja yang mendekati sempurna	1,2	6,7	
	f. Mampu menyesuaikan cara ideal dalam	3,4	8	



	bekerja			
	g. Mampu memenuhi tujuan yang diharapkan dalam bekerja		9	
	h. Mampu menyelesaikan target kerja	5		
Ketepatan Jumlah	d. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline awal	10		
	e. Mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain	11,12	14	
	f. Mampu memanfaatkan sumber daya organisasi dengan maksimal	13		
Kemandirian	b. Mampu melakukan fungsi kerjanya tanpa bantuan	15,16	17,18	
Komitmen Organisasi	c. Individu memiliki komitmen	19	23	
	d. Individu memiliki tanggung jawab terhadap kerja	20,21	22	
Jumlah				23

## Lampiran 2. Hasil Uji Validasi dan Reliabilitas

### a. Kinerja Individual

#### Case Processing Summary

	N	%

Cases	Valid	39	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	39	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.735	23

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	60.26	25.248	.254	.728
VAR00002	60.46	25.992	.130	.736
VAR00003	60.31	26.429	.068	.738
VAR00004	60.05	25.734	.182	.732
VAR00005	60.18	25.677	.152	.735
VAR00006	60.97	23.868	.461	.713
VAR00007	60.79	24.167	.414	.717
VAR00008	60.54	23.202	.528	.706
VAR00009	60.62	22.401	.576	.699
VAR00010	60.28	25.682	.161	.734
VAR00011	60.23	25.551	.206	.731

VAR00012	60.05	27.260	-.123	.754
VAR00013	60.00	24.947	.277	.727
VAR00014	61.05	23.418	.505	.708
VAR00015	60.08	25.494	.213	.731
VAR00016	60.36	27.131	-.104	.747
VAR00017	60.41	22.459	.603	.698
VAR00018	60.87	23.536	.354	.720
VAR00019	60.03	25.868	.103	.739
VAR00020	59.90	26.726	-.036	.748
VAR00021	60.00	25.579	.189	.732
VAR00022	60.74	22.933	.501	.707
VAR00023	60.64	22.552	.519	.704

b. *Self Esteem*

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	39	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	39	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.701	25

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	65.44	32.252	.220	.694
VAR00002	65.18	33.572	.012	.707
VAR00003	65.38	32.559	.189	.697
VAR00004	65.56	28.305	.658	.654
VAR00005	65.74	28.775	.530	.664
VAR00006	65.36	35.447	-.274	.727
VAR00007	65.31	33.640	-.006	.709
VAR00008	65.77	28.709	.538	.664
VAR00009	66.10	33.410	.009	.710
VAR00010	65.87	31.325	.369	.684
VAR00011	65.13	32.799	.097	.704
VAR00012	65.36	32.236	.261	.692
VAR00013	65.90	33.673	-.035	.716
VAR00014	65.59	30.933	.321	.686
VAR00015	65.74	27.933	.554	.659
VAR00016	65.67	29.281	.533	.667
VAR00017	65.21	34.746	-.181	.719

VAR00018	65.51	32.888	.099	.703
VAR00019	65.18	34.151	-.088	.716
VAR00020	65.87	29.536	.394	.678
VAR00021	65.77	28.130	.613	.656
VAR00022	65.46	33.097	.042	.709
VAR00023	65.21	32.483	.162	.698
VAR00024	65.69	30.955	.284	.689
VAR00025	65.77	29.761	.431	.675

*c. Self Efficacy*

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	39	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	39	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.722	24

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	65.69	27.271	.387	.706
VAR00002	65.74	29.459	-.047	.733
VAR00003	65.64	28.868	.043	.729
VAR00004	66.59	29.933	-.126	.739
VAR00005	65.87	29.641	-.076	.730
VAR00006	66.10	26.463	.438	.700
VAR00007	66.10	28.147	.137	.723
VAR00008	65.38	27.611	.252	.714
VAR00009	65.41	27.564	.299	.711
VAR00010	65.62	27.769	.213	.717
VAR00011	65.87	30.325	-.193	.742
VAR00012	65.72	27.471	.323	.710
VAR00013	65.95	25.471	.461	.695
VAR00014	65.51	26.572	.365	.705
VAR00015	65.79	26.641	.348	.706
VAR00016	65.85	25.765	.377	.703
VAR00017	66.44	25.779	.462	.696
VAR00018	65.85	24.713	.547	.686
VAR00019	65.69	28.955	.039	.728
VAR00020	65.87	29.588	-.072	.737
VAR00021	65.74	26.354	.463	.699
VAR00022	65.72	26.734	.417	.702
VAR00023	66.21	25.062	.478	.692
VAR00024	66.15	25.291	.543	.689

## Lampiran 3. Hasil Uji Normalitas

## a. Hasil Uji Normlitas

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		VAR00001	VAR00002	VAR00003
N		39	39	39
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	68.2821	68.7179	63.1282
	Std. Deviation	5.82169	5.42872	5.18185
Most Extreme Differences	Absolute	.090	.106	.128
	Positive	.090	.106	.128
	Negative	-.088	-.063	-.094
Kolmogorov-Smirnov Z		.565	.664	.801
Asymp. Sig. (2-tailed)		.907	.770	.543

a. Test distribution is Normal.

## b. Hasil Uji Linieritas

## Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Y * X1	39	100.0%	0	.0%	39	100.0%

## Report

Y

X1	Mean	N	Std. Deviation
58	53.00	1	.
59	59.00	2	.000
60	61.50	2	.707
61	58.00	2	2.828
62	60.50	2	.707
64	60.67	3	2.517

66	60.00	1	.
67	62.33	3	3.215
68	62.50	2	.707
69	62.25	4	6.397
70	64.50	4	.577
72	66.00	3	2.646
73	65.00	2	5.657
74	63.33	3	2.082
75	65.50	2	6.364
76	70.00	1	.
80	75.50	2	10.607
Total	63.13	39	5.182

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	646.109	16	40.382	2.374	.030
		Linearity	487.771	1	487.771	28.673	.000
		Deviation from Linearity	158.338	15	10.556	.621	.828
	Within Groups		374.250	22	17.011		
	Total		1020.359	38			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Y * X1	.691	.478	.796	.633

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Y * X2	39	100.0%	0	.0%	39	100.0%

**Report**



Y

X2	Mean	N	Std. Deviation
59	60.00	1	.
60	63.00	1	.
61	62.00	1	.
62	59.67	3	1.155
64	61.33	3	1.528
65	56.50	2	4.950
66	63.50	2	4.950
67	65.00	2	5.657
68	64.67	3	.577
69	60.00	5	2.915
70	65.00	3	2.646
71	65.25	4	3.775
72	63.00	2	2.828
73	64.50	2	9.192
75	70.00	1	.
76	68.00	1	.
77	57.00	1	.
80	61.00	1	.
85	83.00	1	.
Total	63.13	39	5.182

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	748.109	18	41.562	3.053	.009
		Linearity	254.065	1	254.065	18.664	.000
		Deviation from Linearity	494.044	17	29.061	2.135	.053
	Within Groups		272.250	20	13.612		
	Total		1020.359	38			

## Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Y * X2	.499	.249	.856	.733

## Lampiran 4. Kategorisasi Data

## a. Kinerja Individual

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	total	kategori
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70	tinggi
3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	71	tinggi
3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	63	sedang
3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	63	sedang
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	2	66	sedang
3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	4	4	3	2	2	60	sedang
3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	4	4	3	2	2	61	sedang
3	2	2	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	68	sedang
3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	61	sedang
3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	63	sedang
3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	1	58	sedang
3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	61	sedang
3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	62	sedang
3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	2	1	64	sedang
2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2	57	sedang
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	64	sedang
2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	63	sedang
2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	64	sedang
4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	83	tinggi
3	3	2	3	3	1	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	1	4	4	3	1	3	58	sedang
3	2	2	4	3	1	2	3	2	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	61	sedang
2	3	3	2	3	1	2	3	2	3	3	4	4	2	4	3	2	2	4	2	3	1	2	60	sedang
3	2	3	3	2	1	2	1	1	2	3	3	2	2	4	3	1	2	3	4	3	2	1	53	sedang
3	3	2	4	2	2	1	2	2	4	2	2	3	1	3	2	2	1	3	4	4	2	2	56	sedang
3	3	2	4	4	3	2	2	3	3	2	4	4	2	3	2	3	2	4	3	3	2	4	67	sedang
2	2	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	59	sedang

3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	65	sedang	
3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	60	sedang
2	2	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	59	sedang
3	2	3	3	4	2	2	3	1	3	3	3	3	1	3	2	2	1	3	4	4	3	2	60	sedang
4	3	3	3	3	3	1	2	2	4	2	4	3	1	3	3	2	3	3	2	3	2	2	61	sedang
2	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	4	3	1	3	3	2	3	3	3	2	2	2	61	sedang
3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	4	4	4	3	4	69	tinggi
2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	4	2	4	4	2	2	3	3	3	62	sedang
3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	68	sedang
4	3	3	4	4	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	1	3	61	sedang
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	70	tinggi
3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	65	sedang
3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	1	3	4	3	3	3	65	sedang

**b. Self Esteem**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	total	katego
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	75	tinggi
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	69	sedang
3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	64	sedang
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	2	72	sedang
2	3	2	3	1	4	4	3	3	3	2	2	1	2	1	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	67	sedang
3	3	3	3	2	3	2	3	1	2	3	2	1	3	3	1	3	2	3	3	1	3	3	4	2	62	sedang
3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	2	67	sedang
3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	72	sedang
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	74	sedang
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3	2	69	sedang
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	69	sedang
3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	62	sedang
4	3	3	3	2	3	3	2	1	2	3	3	1	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	60	sedang
3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74	sedang
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	69	sedang
3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	70	sedang
2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	2	2	4	2	68	sedang
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	70	sedang
3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	2	4	3	3	80	tinggi

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	total	kategori
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-------	----------

3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	1	3	3	2	2	64	sedang
4	3	2	2	1	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	4	1	2	2	3	2	3	2	3	64	sedang
3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	67	sedang
2	2	3	2	1	3	2	1	2	2	2	4	3	3	2	1	2	3	3	3	2	1	4	4	2	1	58	sedang
2	4	3	2	2	3	2	2	2	1	3	2	3	2	1	2	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	61	sedang
3	3	4	3	2	3	4	3	2	2	4	4	3	1	3	2	3	4	4	2	2	3	4	2	2	2	72	sedang
2	3	3	1	2	3	4	1	2	2	4	3	3	2	1	2	3	2	3	1	2	3	3	2	2	2	59	sedang
3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70	sedang
2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	61	sedang
2	3	3	1	2	3	4	1	2	2	4	3	3	2	1	2	3	2	3	1	2	3	3	2	2	2	59	sedang
4	4	2	2	1	3	3	1	3	2	4	3	3	2	1	2	3	3	3	2	2	4	4	1	4	4	66	sedang
2	4	3	1	2	4	3	3	2	2	3	3	3	2	1	1	4	3	4	1	2	2	3	1	1	1	60	sedang
3	4	3	3	2	4	4	2	2	3	3	3	4	2	2	2	4	3	4	1	2	4	4	2	3	3	73	sedang
3	3	3	3	4	3	3	3	1	2	4	3	2	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	73	sedang
3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	68	sedang
3	3	3	4	4	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80	tinggi
3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	75	tinggi
3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	76	tinggi
2	3	4	4	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	70	sedang
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2	4	3	4	3	4	4	74	sedang

c.

d. *Self Efficacy*

3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	71	sedang
3	3	3	1	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	73	tinggi
3	3	3	1	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	69	sedang
3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	64	sedang
3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	71	sedang
3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	4	2	3	4	2	2	1	2	4	2	2	3	1	2	59	sedang
3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	69	sedang
4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	4	2	3	3	2	3	70	sedang
3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	71	sedang
3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	60	sedang
3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	73	tinggi
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	62	sedang
3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	61	sedang
3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	71	sedang
3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	77	tinggi
3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	68	sedang
3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	70	sedang
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	70	sedang
4	3	4	2	2	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	85	tinggi
3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	1	4	3	4	2	4	4	3	3	4	2	2	69	sedang
2	3	3	2	3	1	2	2	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	64	sedang
2	3	2	3	3	2	2	4	3	4	3	4	2	3	4	3	2	1	3	2	3	2	2	2	64	sedang
3	3	4	1	3	2	2	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	4	3	2	65	sedang
3	4	3	3	2	3	2	4	3	2	2	3	2	3	4	4	2	3	3	2	3	4	3	2	69	sedang
2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	3	3	2	3	2	3	2	2	4	2	4	3	2	3	66	sedang
3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	3	2	3	1	1	62	sedang
3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68	sedang
3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	66	sedang
3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	3	2	3	1	1	62	sedang
2	3	4	2	2	2	2	4	3	4	3	2	2	3	4	2	2	2	4	4	2	3	2	2	65	sedang
4	3	4	3	2	2	4	2	3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	2	4	3	3	1	2	67	sedang
4	3	4	1	3	2	2	3	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	72	tinggi
3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	2	3	4	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	67	sedang
3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	1	3	69	sedang
3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	1	3	3	3	4	4	3	3	76	tinggi
4	2	3	2	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	80	tinggi

3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	75	tinggi
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	--------

### Lampiran 5. Uji Regresi Linear Berganda

#### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Self Efficacy, Self Esteem <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Individual

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 <sup>a</sup>	.478	.450	3.845

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Self Esteem

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	488.241	2	244.120	16.516	.000 <sup>a</sup>
	Residual	532.118	36	14.781		
	Total	1020.359	38			

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Self Esteem

b. Dependent Variable: Kinerja Individual

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.413	8.306		2.458	.019
	Self Esteem	.597	.150	.670	3.980	.000
	Self Efficacy	.029	.161	.030	.178	.859

a. Dependent Variable: Kinerja Individual