

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manusia atau sumber daya manusia memegang peranan yang utama dan aset penting bagi sebuah organisasi. Sebagai roda yang menggerakkan seluruh operasional organisasi, sumber daya manusia merupakan nakhoda organisasi, sang penentu arah tujuan organisasi. Selain demi keberlangsungan organisasi, sumber daya manusia dibutuhkan untuk mengembangkan kemampuan organisasi baik dalam meningkatkan kapabilitas operasional ataupun kapabilitas *output* organisasi. Oleh karena itu, organisasi yang ingin tetap mempertahankan eksistensinya harus memiliki sumber daya manusia yang cakap dalam operasional serta baik dalam *output* organisasi.

Kesuksesan organisasi tergantung pada keberhasilan sumber daya manusianya. Keberhasilan itu salah satunya dapat dilihat dari kinerja sumber daya manusia organisasi atau karyawan tersebut. Secara sederhana kinerja merupakan segala sesuatu yang berhasil dicapai oleh karyawan sesuai dengan beban tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Fahmi (2011) “kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* atau *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”. “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2007). Sedangkan Armstrong dan Baron dalam Fahmi (2011)

mengatakan “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.

Fenomena yang terjadi pada masyarakat terkait kinerja yang sering kali disorot adalah lembaga pemerintah. Dari sekian banyak instansi pemerintah, aparat kepolisian menjadi perbincangan yang tak pernah luput dari topik masyarakat. Jika dilihat dari data Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB) melalui Laporan Kinerja Pemerintah (LAKIP) Tahun 2016. Berdasarkan data tersebut, Kepolisian Republik Indonesia menempati urutan ke-33 dari 77 dengan nilai 68.04 dan berpredikat B. Posisi tersebut berada di hampir tengah-tengah peringkat keseluruhan lembaga instansi pemerintahan, tentunya bukan hal yang baik bagi institusi sebesar POLRI.

Di tengah berbagai ancaman teror dan persepsi negatif, kinerja dan citra Polri diapresiasi publik. Opini publik terhadap kinerja polisi saat ini menandakan optimisme meski berbagai kekurangan masih menjadi catatan. Hal itu terlihat dari artikel yang dipublikasikan (Gatra, 2017) hasil survei Kompas yang berjudul “Apresiasi di Tengah Tantangan, Polri Semakin Diapresiasi Publik” pada Senin (3/7/2017), yakni:

“Sebanyak 46 persen responden menilai kinerja Polri secara umum lebih baik dari tahun lalu. Selain itu, 32,7 persen menilai kinerja Polri sama baik. Namun, sebanyak 10,5 persen responden masih menilai Polri tetap buruk dan 10,3 persen semakin buruk. Dalam surveinya, Kompas meminta penilaian atas kinerja Polri yang berhubungan langsung dengan masyarakat. Terkait penanganan kejahatan di sekitar tempat tinggal, sebanyak 56,5 persen responden menilai, Polri kini lebih baik dan 26,8 persen tetap sama baiknya. Lalu, dalam pengurusan SIM dan STNK, sebanyak 62,2 persen responden menganggap kinerja Polri semakin baik dan 23 persen menilai sama baiknya. Adapun dalam pengaturan lalu lintas, 53 persen

responden menilai semakin baik dan 29,7 persen sama baiknya. Mayoritas responden sebesar 43,7 persen menilai prestasi Polri paling menonjol dalam hal penangkapan pengedar narkoba. Lalu, 31,6 persen dalam penanganan terorisme; 10,8 penangkapan penebar teror; 7,4 penangkapan koruptor.”

Kepolisian Republik Indonesia atau disingkat POLRI merupakan lembaga pemerintah yang fungsinya adalah sebagai salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Sesuai dengan Undang-undang nomor 2 Tahun 2002 Pasal 4 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, Kepolisian Negara Republik Indonesia bertujuan untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, serta terbinanya ketenteraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia.

Satuan Lalu Lintas Kepolisian Republik Indonesia sebagai salah satu unsur pelaksana tugas pokok kepolisian memiliki peran memelihara dan mewujudkan pelayanan Keamanan, keselamatan, ketertiban dan kelancaran lalu lintas yang prima dan unggul secara cepat, tepat, efisien, transparan dan akuntabel. Dengan misi Anggota SATLANTAS POLRESTABES Bandung yakni memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan secara mudah, tanggap/responsif dan tidak diskriminatif agar masyarakat bebas dari segala bentuk gangguan fisik dan psikis.

Berdasarkan misi yang telah disebutkan maka Kepolisian Resor Kota Besar Bandung memiliki peranan yang sangat penting dalam mengelola sumber daya

manusianya, khususnya anggota Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resor Kota Bandung agar dapat menjalankan tugasnya dengan lancar, tepat, sesuai dengan yang seharusnya.

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2009) “menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)”. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Sedangkan, faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Menurut Keith Davis bahwa sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama, dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja (Mangkunegara, 2009).

Sedangkan, Menurut Indrawati (2014) “Kinerja diaktualisasikan para karyawan didukung oleh beberapa faktor antara lain *self esteem* (keyakinan nilai sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan), *self efficacy* (keyakinan seseorang mengenai kemampuan dan peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu)”. “Demi tercapainya kinerja yang optimal, *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya tepat waktu” (Noviawati, 2016: 1), serta “*self esteem* yang dimiliki seseorang akan menumbuhkan suatu kekuatan dalam melakukan yang terbaik dalam kinerjanya sesuai tugas dan tanggung jawabnya” (Sapariyah, 2011).

Penelitian terdahulu menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja seperti penelitian yang dilakukan oleh Indrawati (2014) yang meneliti tentang pengaruh *self esteem*, *self efficacy* dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *self efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu, di mana perubahan *self efficacy* dapat menyebabkan perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan. Terlihat bahwa perubahan *self efficacy* besar pengaruhnya terhadap kinerja personal secara langsung. Sedangkan variabel *self esteem* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, karena membangun *self esteem* membutuhkan waktu dan kesadaran, namun akan membangkitkan rasa percaya diri, penghargaan diri, rasa bahwa kehadirannya diperlukan dalam dunia ini. Sedangkan hasil penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Noviawati (2016) menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Pada penelitian ini, faktor internal karyawan yaitu kepercayaan diri yang kurang dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi salah satu faktor *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Kepercayaan diri yang kurang membuat karyawan selalu mengeluh dan merasa tidak nyaman setiap kali diminta untuk mengerjakan pekerjaan. Selanjutnya, penelitian lain terkait *self esteem* membuktikan hal yang berbeda dengan yang dilakukan oleh Indrawati (2014), hasil penelitian Sapariyah (2011) menunjukkan bahwa *self esteem* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dalam perspektif *balanced score card*. Dengan begitu, hal ini menimbulkan fenomena *gap research*, terlihat dengan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu.

Lebih lanjut, berdasarkan hasil observasi dan wawancara di lapangan kepada sejumlah sampel kecil anggota SATLANTAS POLRESTABES Bandung, tingkat keyakinan diri terhadap kemampuan (*self efficacy*) yang dimiliki oleh narasumber cukup tinggi. Dalam menjalankan tugasnya, mereka yakin bahwa kemampuan yang mereka miliki dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Contohnya ketika jalanan begitu semerawut, mereka berusaha tenang untuk membuat jalanan lebih rapi, aman dan nyaman dengan semaksimal mungkin. Menurut mereka, *self efficacy* yang tinggi ini dihasilkan dari proses pelatihan yang sangat ketat yang telah narasumber jalani selama di akademi kepolisian. Selain itu, hasil observasi dan wawancara juga menunjukkan bahwa narasumber merasa puas dengan dirinya sendiri dan merasa diri mereka bermanfaat bagi orang lain. Ketika mereka lebih menghargai dirinya, mereka akan lebih percaya diri di lapangan dan merasa bertanggung jawab dengan pekerjaannya seperti tidak mengeluh saat panas atau jalanan sedang macet tidak teratur. Penghargaan diri yang tinggi tercipta dari pandangan narasumber terhadap diri mereka sendiri dengan melihat proses kehidupan yang telah mereka lalui. Ini merupakan bentuk *self esteem* yang kuat. Menurut 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 dan orang 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.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk mengangkat topik penelitian dengan judul “**Pengaruh *Self Efficacy* dan *Self Esteem* terhadap Kinerja (Studi pada Anggota SATLANTAS POLRESTABES Bandung)**”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti mengambil beberapa poin identifikasi permasalahan yang terjadi, antara lain:

1. Topik mengenai kinerja Kepolisian Republik Indonesia saat ini menjadi sorotan publik
2. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang dipublikasikan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara menjadi momok bagi Kepolisian Republik Indonesia.
3. Karakteristik individu anggota kepolisian yang seharusnya memiliki *self efficacy* dan *self esteem* yang tinggi tidak sebanding dengan kinerja yang dihasilkan.
4. Adanya *gap research* dari penelitian terdahulu mengenai pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja dan pengaruh *self esteem* terhadap kinerja.
5. Belum banyaknya dilakukan penelitian mengenai pengaruh *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja pada Lembaga Kepolisian Republik Indonesia.
6. Kepolisian Republik Indonesia (POLRI) dirasa sangat membutuhkan hal ini untuk menunjukkan hasil kinerjanya melalui *self efficacy* dan *self esteem* anggotanya.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang terdapat pada latar belakang penelitian dan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Seberapa besar *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja anggota SATLANTAS POLRESTABES Bandung?
2. Seberapa besar *self esteem* berpengaruh positif terhadap kinerja anggota SATLANTAS POLRESTABES Bandung?
3. Seberapa besar *self efficacy* dan *self esteem* berpengaruh positif terhadap kinerja anggota SATLANTAS POLRESTABES Bandung?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini, yakni:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja anggota SATLANTAS POLRESTABES Bandung.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *self esteem* terhadap kinerja anggota SATLANTAS POLRESTABES Bandung.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja anggota SATLANTAS POLRESTABES Bandung.

E. Kegunaan Penelitian

Merujuk pada tujuan penelitian di atas, maka penelitian ini sekurang-kurangnya diharapkan dapat memberikan dua kegunaan, antara lain:

1. Secara Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian teoretis ilmu manajemen, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja anggota kepolisian. Serta, peneliti juga mencoba memberikan bukti empiris tentang pengaruh *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja anggota kepolisian. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi keilmuan dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti selanjutnya dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan di dunia manajemen.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian dan masukan bagi instansi Kepolisian Republik Indonesia Resort Kota Besar Bandung mengenai *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja anggota kepolisian lalu lintas, sehingga bisa dijadikan informasi serta masukan bagi instansi Kepolisian Resort Kota Besar Bandung dalam memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan *self efficacy* dan *self esteem* dan upaya peningkatan kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resor Kota Besar Bandung. Lalu, dengan adanya penelitian ini juga dapat menambah pengetahuan dan wawasan baru bagi pembaca.

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang akan diamati dan diukur melalui penelitian yang akan dilakukan serta merupakan gambaran terhadap penelitian yang dilakukan juga memberikan landasan yang kuat

terhadap topik yang dipilih dan disesuaikan dengan masalah yang terjadi. Supaya konsep-konsep ini mampu diamati dan diukur, maka dijabarkan ke dalam beberapa variabel di dalam sebuah model penelitian. Pada penelitian ini dilakukan pengukuran pengaruh variabel independen yaitu, *Self Efficacy* (X_1) dan *Self Esteem* (X_2) terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja (Y).

1.6.1. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja

Efikasi (*efficacy*) berkaitan dengan kebiasaan hidup manusia yang didasarkan atas prinsip-prinsip karakter, seperti integritas, kerendahan hati, kesetiaan, pembatasan diri, keberanian, keadilan, kesabaran, kerajinan, kesederhanaan dan kesopanan yang seharusnya dikembangkan dari dalam diri menuju ke luar diri, bukan dengan pemaksaan dari luar ke dalam diri manusia. Seseorang dikatakan efektif apabila individu dapat memecahkan masalah dengan efektif, memaksimalkan peluang, dan terus menerus belajar serta memadukan prinsip-prinsip lain dalam spiral pertumbuhan.

Menurut Keith Davis bahwa sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (mental, fisik, tujuan, dan situasi). Faktor penghubung antara variabel X dan Y ditinjau dari teori dari buku. Demi tercapainya kinerja yang optimal, *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya tepat waktu (Noviawati, 2016: 1).

Beberapa penelitian terdahulu menjelaskan pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja seperti dalam penelitian Engko (2008: 5) bahwa *self efficacy* atau

kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Lestari, *et al* (2015: 6) menyatakan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perilaku tersebut mempunyai dampak positif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa adanya *self efficacy* yang baik maka kinerja yang dimiliki karyawan kurang optimal dan akan menurun.

1.6.2. Pengaruh *Self Esteem* terhadap Kinerja

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.

Indrawati (2014) mengungkapkan bahwa *self esteem yang tinggi* akan membangkitkan rasa percaya diri, penghargaan diri, rasa yakin akan kemampuan diri, rasa bahwa kehadirannya diperlukan di dalam dunia ini. Sedangkan individu dengan *self esteem* yang rendah cenderung tidak berani mencari tantangan-tantangan baru dalam hidupnya, lebih senang menghadapi hal-hal yang sudah dikenal dengan baik serta menyenangi hal-hal yang tidak penuh dengan tuntutan, tidak mampu berkomunikasi dengan orang lain, dan cenderung merasa hidupnya tidak bahagia.

Hubungan positif antara *self esteem* dan kinerja juga dinyatakan oleh Korman (1970), Shrauger (1972) dan Donal *et al.* (2004). Akan tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Indrawati (2014: 16) berdasarkan penelitiannya menunjukkan bahwa *self esteem* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

1.6.3. Pengaruh *Self Efficacy* dan *Self Esteem* terhadap Kinerja

Self esteem berbeda dengan *self efficacy* jika *self esteem* mengarah pada kemampuan yang lebih umum maka *self efficacy* berkaitan dengan kemampuan yang spesifik. *Self efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan tugas dengan sukses. Menurut Chasanah (2008) “*self efficacy* mencerminkan suatu keyakinan individu saat mereka melaksanakan suatu tugas spesifik”. *Self esteem* mendorong seseorang lebih bersemangat mencapai hasil yang optimal dalam peningkatan kinerjanya. Jika diteliti secara seksama, persamaan antara *self efficacy* dan *self esteem* adalah keduanya bersumber dari keyakinan diri sendiri.

Trisanto (2017) dalam penelitian menjelaskan bahwa Variabel *self esteem* dan *self efficacy* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan sama seperti hasil penelitian Novita (2008) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan *self efficacy* dan *self esteem* baik simultan ataupun parsial terhadap kinerja didukung dengan hasil penelitian Sapariyah (2011) berpengaruh signifikan secara parsial ataupun simultan dengan variabel *self efficacy*, *self esteem* dan *locus of control* terhadap kinerja dalam perspektif *balance score card*.

G. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu yang mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Berikut ini tabel yang memperlihatkan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja.

Tabel 1.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Amelia Sari Siregar (2017)	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Kebun Raya Cibodas Cianjur	Terdapat pengaruh positif secara signifikan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan.
2.	Risqi Amandawati (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Efikasi Diri (Self Efficacy) terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Kolektivisme sebagai Moderator (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Regional IV Jateng dan DIY)	Terdapat pengaruh positif secara signifikan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan.
3.	Dian Rizki Noviwati (2016)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Finance dan Divisi Human	Tidak terdapat pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap kinerja.

No.	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya)	
4.	Indah Puji Lestari, Diana Sulianti K, Gusti Ayu Wulandari (2015)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi pada Kejaksaan Negeri Jember)	Terdapat pengaruh signifikan dari <i>self efficacy</i> terhadap kinerja.
5.	Yeti Indrawati (2014)	Pengaruh <i>Self Esteem</i> , <i>Self Efficacy</i> dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado)	Terdapat pengaruh signifikan dari <i>self efficacy</i> terhadap kinerja, akan tetapi <i>self esteem</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
6.	Rina Ani Sapariyah (2011)	Pengaruh <i>Self Esteem</i> , <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif <i>Balance Score Card</i> pada Perum Pengadilan Boyolali	Terdapat pengaruh signifikan secara parsial <i>self esteem</i> , <i>self efficacy</i> dan <i>locus of control</i> terhadap kinerja dalam perspektif BSC dan terdapat pengaruh signifikan secara simultan <i>self esteem</i> , <i>self efficacy</i> dan <i>locus of control</i> terhadap kinerja dalam perspektif BSC.

No.	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
7.	Cecilia Engko (2002)	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan <i>Self Esteem</i> dan <i>Self Efficacy</i> sebagai variabel <i>Intervening</i>	Terdapat pengaruh positif secara signifikan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja individual dan terdapat pengaruh negatif secara signifikan <i>self esteem</i> terhadap kinerja individual.

Sumber : Diolah peneliti (2018)

Berdasarkan tabel di atas, penulis membandingkan berbagai hasil penelitian terdahulu. Secara rata-rata *self efficacy* hasil penelitian tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja, akan tetapi *self esteem* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Jika dilihat dari penelitian terdahulu, ada perbedaan yang bisa dilihat dengan penelitian yang penulis ambil. Penelitian terdahulu hanya mengambil satu variabel X yang sama dan variabel Y yang sama dengan penulis. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Indah Puji Lestari, dkk (2015), Dian Rizki Novianti (2016), dan Risqi Amandawati (2016), Amelia Sari Siregar (2017) hanya mengambil variabel *self efficacy* sebagai variabel X nya dan kinerja sebagai variabel Y nya. Selain itu, terdapat pula penelitian yang mengambil *self efficacy* dan *self esteem* sebagai variabel *intervening* seperti yang dilakukan oleh Cecilia Engko (2002). Lalu, lebih lanjut lagi hasil penelitian Dian Rizki Novianti tentang pengaruh *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja karyawan melibatkan variabel *locus of control* sebagai variabel X. Penelitian terdahulu menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh

positif terhadap kinerja seperti penelitian yang dilakukan oleh Indrawati (2014) yang meneliti tentang pengaruh *self esteem*, *self efficacy* dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *self efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu, di mana perubahan *self efficacy* dapat menyebabkan perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan. Terlihat bahwa perubahan *self efficacy* besar pengaruhnya terhadap kinerja personal secara langsung. Sedangkan variabel *self esteem* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, karena membangun *self esteem* membutuhkan waktu dan kesadaran, namun akan membangkitkan rasa percaya diri, penghargaan diri, rasa bahwa kehadirannya diperlukan dalam dunia ini. Sedangkan hasil penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Noviawati (2016) menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Pada penelitian ini, faktor internal karyawan yaitu kepercayaan diri yang kurang dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi salah satu faktor *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Kepercayaan diri yang kurang membuat karyawan selalu mengeluh dan merasa tidak nyaman setiap kali diminta untuk mengerjakan pekerjaan. Selanjutnya, penelitian lain terkait *self esteem* membuktikan hal yang berbeda dengan yang dilakukan oleh Indrawati (2014), hasil penelitian Sapariyah (2011) menunjukkan bahwa *self esteem* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dalam perspektif *balanced score card*.

Dengan kata lain, penelitian yang penulis ambil belum pernah dilakukan sebelumnya. Dengan *self efficacy* dan *self esteem* sebagai variabel X dan kinerja

sebagai variabel Y. Penelitian terdahulu mengenai variabel ini juga belum pernah dilakukan sebelumnya pada objek Kepolisian Republik Indonesia.

H. Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1

H_0 : *Self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota polisi.

H_a : *Self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja anggota polisi.

Hipotesis 2

H_0 : *Self esteem* tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota polisi.

H_a : *Self esteem* berpengaruh terhadap kinerja anggota polisi.

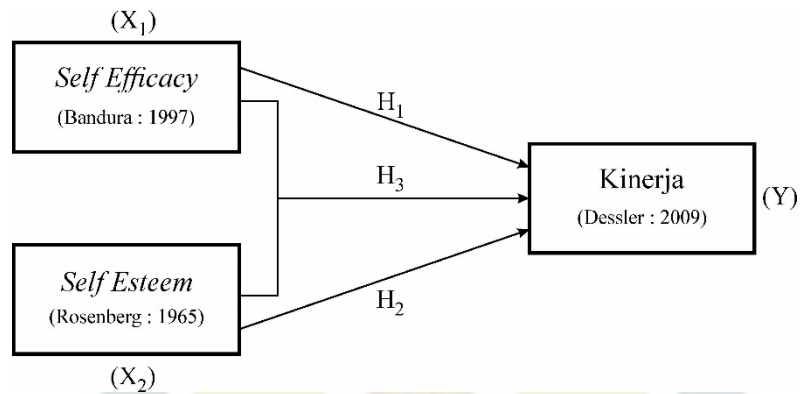
Hipotesis 3

H_0 : *Self efficacy* dan *self esteem* secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota polisi.

H_a : *Self efficacy* dan *self esteem* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja anggota polisi.

I. Model Penelitian

Berdasarkan hipotesis tersebut, maka model penelitiannya sebagai berikut:



Gambar 1.1
Model Penelitian