

PERAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI: SELF ESTEEM SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

^aNi Luh Putu Eka Yudi Prastiwi, ^bLuh Kartika Ningsih, ^cKetut Putrini

^{a,b,c} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma

^a chayudiprastiwi@gmail.com

Received: 2021 May 23

Accepted: 2022 June 20

Published: 2022 June 25

ABSTRAK

Peran Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Self Esteem Sebagai Variabel Intervening. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Self Esteem terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi faktor yang jarang diukur adalah self esteem dan kualitas sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 54 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SmartPLS. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif signifikan terhadap Self Esteem Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng. Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng. Self Esteem berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng.

Kata Kunci: Kualitas SDM, Self Esteem, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The Role of the Quality of Human Resources in Improving Employee Performance: Self Esteem as an Intervening Variable. This consider points to decide the impact of the Quality of Human Assets, Self Regard on Worker Execution at the Territorial Chronicles and Libraries Office of Buleleng Rule. Many factors affect employee performance, but the factors that are rarely measured are self-esteem and the quality of human resources. This think about employments a quantitative approach with information collection procedures employing a survey. The number of tests in this consider were 54 respondents. The information investigation method is utilized in this consider employments the assistance of the SmartPLS program. The comes about appearing that the Quality of Human Assets had a noteworthy positive impact on Self Regard at the Territorial Chronicles and Libraries Office of Buleleng Rule. The quality of human assets features a critical positive effect on worker execution at the Territorial Files and Libraries Office of Buleleng Rule. Self Regard features a noteworthy positive impact on worker execution at the Territorial Files and Library Office of Buleleng Rule.

Keywords: HR Quality, Self Esteem, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang masih ditunggu-tunggu oleh setiap organisasi dan instansi pemerintah. Setiap gerakan yang dilakukan oleh organisasi membutuhkan tenaga kerja yang mahir dan memiliki eksekusi yang dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas dan tugas dalam pemahaman dengan target yang diantisipasi. Kualitas sumber daya manusia untuk setiap pekerja tergantung pada munculnya kerangka kerja pendaftaran yang dilakukan oleh kantor, jika kerangka rekrutmennya baik, bisa mendapatkan pekerja yang memiliki sumber daya manusia berkualitas tinggi. Kualitas sumber daya manusia mempengaruhi pelaksanaan pekerja dan dapat dikatakan bahwa pelaksanaan yang representatif dapat menjadi gambaran kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap pekerja. Eksekusi pekerja yang dapat diandalkan adalah keinginan setiap organisasi untuk mewujudkan target yang diharapkan (Hasibuan 2017)

Dengan standar peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat diukur dari peningkatan kapasitas dalam melakukan tugas yang berbeda dalam suatu pekerjaan, peningkatan kapasitas khusus dalam bentuk strategi atau sistem untuk melakukan pekerjaan, memperluas kapasitas konseptual dalam bentuk mampu mengantisipasi segala sesuatu yang perlu dilakukan dengan target yang ditetapkan, memperluas kapasitas konseptual dalam bentuk mampu meramalkan segala sesuatu yang harus dilakukan dengan sasaran yang akan dituju, memperluas kapasitas konseptual dalam bentuk mampu meramalkan segala sesuatu yang harus dilakukan dengan sesuai sasaran, pemajuan etika dalam bentuk mampu melakukan koordinasi, mampu bekerja sama, senantiasa menjaga jarak strategis dan mau berkreasi sendiri, serta membuat langkah-langkah bakat khusus yang berpengaruh pada kemajuan pelaksanaannya (Robbins 2018)

Pada dasarnya setiap perusahaan akan berusaha untuk terus memajukan pelaksanaan pekerja agar mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang telah dicapai pegawai yang diukur secara kualitas dan kuantitas dalam upaya melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai tersebut (Mangkunegara 2018). Komponen-komponen yang mendukung kinerja nyata seorang pegawai yaitu: harga diri, pembinaan, dan pemberdayaan. Perusahaan harus memperhatikan komponen-komponen yang dapat mempengaruhi kemajuan pelaksanaan pekerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Self esteem merupakan keahlian yang bisa dipelajari dan dipraktikkan oleh siapa saja yang mempelajari banyak hal dalam hidup ini, bukan sesuatu yang diketahui sejak lahir. *Self esteem* terbukti mempengaruhi kinerja pegawai. Orang dengan *self esteem* tinggi akan memiliki kinerja yang lebih baik daripada orang dengan *self esteem* rendah, karena sifatnya yang merasa dituntut untuk melaksanakan kewajibannya dengan sebaik-baiknya, sehingga pada akhirnya akan membuat langkah-langkah kinerja mereka. Semakin tinggi *self esteem* yang dimiliki oleh seorang, semakin tinggi pula peningkatan kinerja seseorang karena tingkat *self esteem* yang membuat mereka merasa dihargai sehingga pegawai berusaha untuk bekerja lebih baik dan kinerja meningkat.

Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng merupakan salah satu OPD yang ada di Kabupaten Buleleng mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan di bidang perpustakaan dan kearsipan. Berdasarkan observasi awal diketahui bahwa dalam meningkatkan kualitas sumber daya SDM maka salah satu Langkah program yang dilaksanakan oleh Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng adalah melaksanakan kegiatan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) sehingga dengan adanya diklat ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas SDM dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng. Selanjutnya pengetahuan tentang kearsipan dan perpustakaan hanya di tekuni oleh para Kepala Bidang, Kepala Seksi, Para Kasubbag, Kepala Dinas dan Sekretaris Dinas, sedangkan para staf hanya beberapa yang mendapat kesempatan mengikuti

pendidikan dan pelatihan. Hal ini dikarenakan pula karena keterbatasan anggaran yang ada sehingga jumlah peserta diklat yang di kirim pun terbatas sesuai dengan anggaran yang ada. Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia yang paham akan sistem kearsipan dan tata cara pengembangan dan pengolahan perpustakaan pun juga terbatas, sehingga kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan atau keterlambatan karena minimnya pengetahuan tentang kearsipan dan perpustakaan. Selain itu, Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng juga mendorong untuk terus meningkatkan tingkat Pendidikan pegawai agar terus meningkat sehingga pegawai diharapkan dapat mengembangkan kinerjanya sesuai dengan tingkat Pendidikan yang diemban.

Berdasarkan tingkat Pendidikan pegawai pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng didominasi oleh lulusan SMA/SMK dimana tingkat Pendidikan tersebut menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng masih perlu ditingkatkan dengan tingkat keahlian dan kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang ada tentu tingkat kompetensi ini akan menunjukkan kualitas pegawai yang akan berpengaruh terhadap pengelolaan kinerja operasional lembaga. Cakupan pekerjaan yang banyak karena pada aktivitas operasionalnya Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah dibagi ke dalam 2 aktivitas utama yaitu aktivitas kearsipan dan perpustakaan. Dengan latar belakang pendidikan seperti diatas masih kurang dalam pengoptimalan kegiatan operasional lembaga karena sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya masih kurang dalam segi pendidikan dan pelatihan. Terutama dalam penggunaan teknologi informasi, di era sekarang yang pada saat ini sangat diperlukan dalam segala aktivitas lembaga, karena hampir semua aktivitas lembaga masuk kedalam sistem elektronik sehingga sumber daya yang diperlukan harus sumber daya yang mampu dan menguasai bidang teknologi.

Dari studi yang dilaksanakan oleh (Sembiring, 2021) yang berjudul Pengaruh Insentif Keuangan, Komitmen Karyawan, *Self Efficacy* dan *Self Esteem* terhadap Kinerja dalam Kondisi Fairness menyatakan bahwa *self esteem* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dalam kondisi munculnya rasa ketidakadilan. Penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Kerja, Kepribadian dan *Self Esteem* terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Kerja, Kepribadian dan *Self Esteem* berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi kepada pegawai agar semangat dalam bekerja dan memiliki kreativitas dalam bekerja (Gailea, 2018). Penelitian dari (Ramadhani 2017) menghasilkan 2 penemuan dimana Sumber Daya Manusia berpengaruh secara signifikan dan Sumber Daya Manusia juga berpengaruh secara dominan terhadap kinerja pegawai Balai Pelatihan dan Kesehatan (BAPELKES) Provinsi Kalimantan Selatan. Studi yang pernah dilakukan objek sejenis menyatakan bahwa ada beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng yaitu fasilitas dan disiplin (Sriwidari et al. 2019). Dari hasil penelitian tersebut disarankan hendaknya pimpinan bisa mengarahkan pegawai untuk bekerja dengan baik sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan serta pimpinan hendaknya bertindak tegas dan adil jika ada pegawai melakukan tindakan indisipliner.

Dari Studi tersebut maka penulis meneliti variable lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kualitas sumber daya manusia dan *self esteem*. Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah: Apakah pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng? Apakah pengaruh *self esteem* terhadap kinerja karyawan pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng? Apakah pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap *self esteem* pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng, untuk mengetahui pengaruh *self esteem* terhadap kinerja karyawan pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng dan untuk mengetahui pengaruh

kualitas sumber daya manusia terhadap self esteem pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng. Berikutnya akan dijelaskan terkait dengan kajian literatur yang diikuti dengan penjelasan terkait dengan metode, hasil penelitian dan pembahasan, serta simpulan.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Amstrong dan Baron dalam (Fahmi 2016). Kinerja merupakan output yang dihasilkan oleh fungsi tertentu ataupun indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam jangka waktu tertentu (Wirawan 2015). (Siagian 2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan sebagian aktifitas dari Sumber Daya Manusia untuk mengelola cipta, rasa dan karsa yang dimiliki oleh pegawai agar memiliki kemampuan untuk mencapai hasil yang diharapkan. (Mangkunegara 2018) memberikan pengertian bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari beberapa teori atau pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan segenap proses yang dilakukan oleh suatu instansi untuk mencapai keluaran yang diharapkan dalam jangka waktu tertentu.

Setiap pekerjaan akan memiliki standar yang ditentukan oleh perusahaan untuk digunakan sebagai dasar penilaian sehingga karyawan mengetahui kekurangan apa yang perlu diperbaiki sebagai acuan untuk perbaikan yang optimal. Oleh karena itu, untuk mendorong penilaian pelaksanaan pekerja, ukuran kerja harus dapat diukur dan ditangkap dengan jelas. Bagaimana derajat kinerja menurut (Ratnasari, 2018) dapat dilihat melalui dimensi sebagai berikut:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan. Pengukuran kuantitatif meliputi perhitungan keluaran pelaksanaan latihan. Hal ini dapat dikaitkan dengan jumlah *output* yang dihasilkan.
2. Kualitas, yaitu nilai yang harus dihasilkan (baik atau tidak). Pengukuran subjektif menunjukkan seberapa baik pengaturan pelaksanaan latihan. Biasanya terkait dengan bentuk hasil.
3. Ketepatan waktu, yaitu apakah sudah sesuai atau tidak dengan waktu yang telah ditentukan. Pengukuran ketepatan waktu dapat berupa perkiraan kuantitatif khusus yang menentukan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Kualitas Sumber Daya Manusia

Aset manusia merupakan sumber daya non-materi dalam suatu organisasi perdagangan yang dapat mewujudkan keberadaan organisasi tersebut (Sukarjati, Minarsih 2016) sedangkan menurut (Amhas 2018) kualitas aset manusia dapat menjadi aset yang memiliki kompetensi dominan dari fisik. sudut atau sudut mental. Sependapat dengan (Mulyana 2010) kualitas adalah kesesuaian dengan tolok ukur yang diukur berdasarkan tingkat resistensi, dan dicapai melalui review. Selain itu, sependapat dengan (Hasibuan 2017), dikatakan bahwa gagasan aset manusia adalah kapasitas koordinat kontrol mental dan fisik individu. Perilaku dan alam ditentukan oleh keturunan dan lingkungan. (Rahardjo 2010) menjelaskan gagasan Kualitas Aset Manusia, secara spesifik: "Kualitas aset manusia ditentukan oleh aspek bakat atau kualitas fisik, tetapi juga ditentukan oleh instruksi atau tingkat keterampilan. informasi, keterlibatan atau perkembangan dan sikap serta nilai-nilai yang dimilikinya.

Peningkatan kualitas aset manusia menurut (Martoyo 2017) adalah upaya untuk meningkatkan kapasitas khusus, kapasitas hipotetis, kapasitas konseptual, peningkatan

etika dan perubahan kemampuan khusus manusia melalui pengajaran dan persiapan. Alasan peningkatan aset manusia adalah untuk memajukan kelangsungan hidup dan produktivitas kerja dalam mengaktualisasikan dan mencapai tujuan program kerja organisasi yang telah ditetapkan. Kemajuan kualitas aset manusia menurut (Robbins 2018) dapat diukur dengan kemenangan:

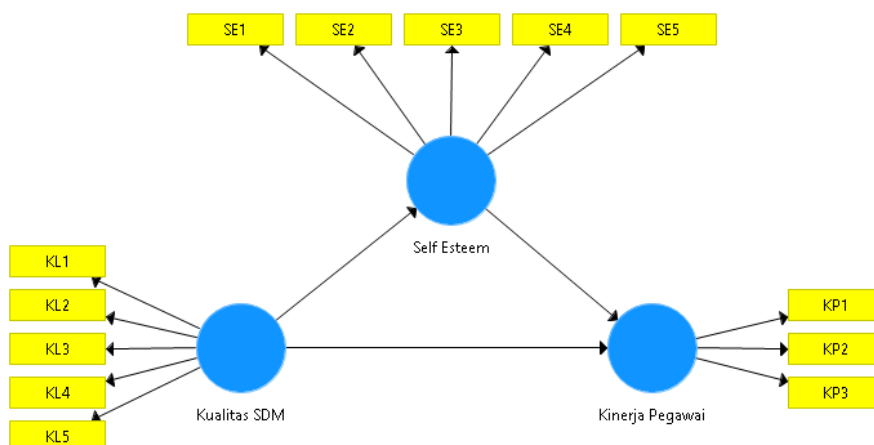
1. Peningkatan kemampuan teoritis adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan;
2. Peningkatan kemampuan teknis adalah metode atau sistem mengerjakan sesuatu pekerjaan;
3. Peningkatan kemampuan konseptual adalah mampu memprediksi segala sesuatu yang ada kaitannya dengan sasaran yang akan dituju;
4. Peningkatan moral adalah mampu melaksanakan koordinasi, mampu bekerja sama, selalu berusaha menghindari perbuatan tercela dan mampu bersedia mengembangkan diri;
5. Peningkatan ketrampilan teknis.

Self Esteem

Harga diri merupakan salah satu bagian dari identitas seseorang yang sangat penting keberadaannya. (Reasoner 2010) menjelaskan bahwa orang-orang dengan harga diri yang rendah, sering kali merasa putus asa dan putus asa, memiliki tingkat kegelisahan yang tinggi, tampak lebih kuat sebagai kekuatan pendorong, mudah marah dan marah, dan terus-menerus bertahan dari kekecewaan dengan standar hidup. Jadi dapat disimpulkan bahwa harga diri adalah evaluasi individu terhadap dirinya yang dikomunikasikan dengan keadaan pikiran positif dan negatif. Harga diri berkaitan dengan bagaimana individu menilai hampir diri mereka sendiri dan akan mempengaruhi kehidupan mereka sehari-hari. Dalam pertanyaannya tentang, ada lima petunjuk untuk tingkat harga diri, untuk lebih jelasnya seperti berikut:

1. Perasaan aman (*Feeling of Security*) Sentimen keamanan bagi orang-orang terkait dengan rasa percaya terhadap lingkungannya. Bagi orang yang memiliki rasa aman merasa bahwa lingkungan mereka aman bagi mereka, dapat diandalkan dan dapat diandalkan.
2. Perasaan menghormati diri (*Feeling of Identity*) Rasa karakter mencakup kesadaran menjadi orang yang terpisah dari orang lain dan memiliki karakteristik yang menarik. Ini juga termasuk menoleransi diri sendiri sebagai memiliki kemungkinan, antarmuka, kualitas, dan kekurangan yang berbeda dari orang lain. Dalam rangka mengenal siapa dirinya, manusia harus diberi kesempatan untuk menyelidiki diri sendiri dan lingkungannya.
3. Perasaan diterima (*Feeling of Belonging*) Perasaan individu bahwa dia adalah bagian dari kelompok dan dia diakui sebagai dihargai oleh orang-orang berkumpulnya. Rombongan ini bisa berupa keluarga, kumpul rekan kerja, atau gerombolan apa saja. Orang akan memiliki penilaian positif tentang diri mereka sendiri jika orang tersebut merasa diakui dan menjadi bagian dari kelompok tersebut, tetapi orang tersebut akan memiliki penilaian negatif terhadap dirinya sendiri jika ia menemukan perasaan tidak diakui.
4. Perasaan mampu (*Feeling of Competence*) Sentimen dan keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang ada dalam dirinya dalam mencapai suatu hasil yang diharapkan, misalnya perasaan seseorang ketika menghadapi kemenangan atau ketika menghadapi kekecewaan. Pemahaman ini terkait dengan kebanggaan, satu perasaan adalah kompetensi dalam diri sendiri dan perasaan kompetensi dalam menghadapi tantangan dalam hidup. Hal ini membuat perbedaan orang untuk akhirnya yakin untuk menghadapi hidup mereka sesudahnya. Orang yang tidak memiliki rasa kompetensi individu akan merasa sangat lemah.
5. Perasaan berharga (*Feeling of Worth*) Perasaan dimana orang tersebut merasa dirinya terpuji atau tidak, perasaan ini banyak dipengaruhi oleh perjumpaan masa lalu. Sentimen yang dimiliki orang-orang secara teratur ditunjukkan dan berasal dari penjelasan yang bersifat individual seperti tajam, sopan, baik hati, dan sebagainya.

Dari beberapa pendapat para ahli maka dapat disimpulkan kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Dari gambar diatas dapat dihasilkan hipotesis dalam penelitian ini adalah: H1: Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. H2 : Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap self esteem dan H3 : Self esteem berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE

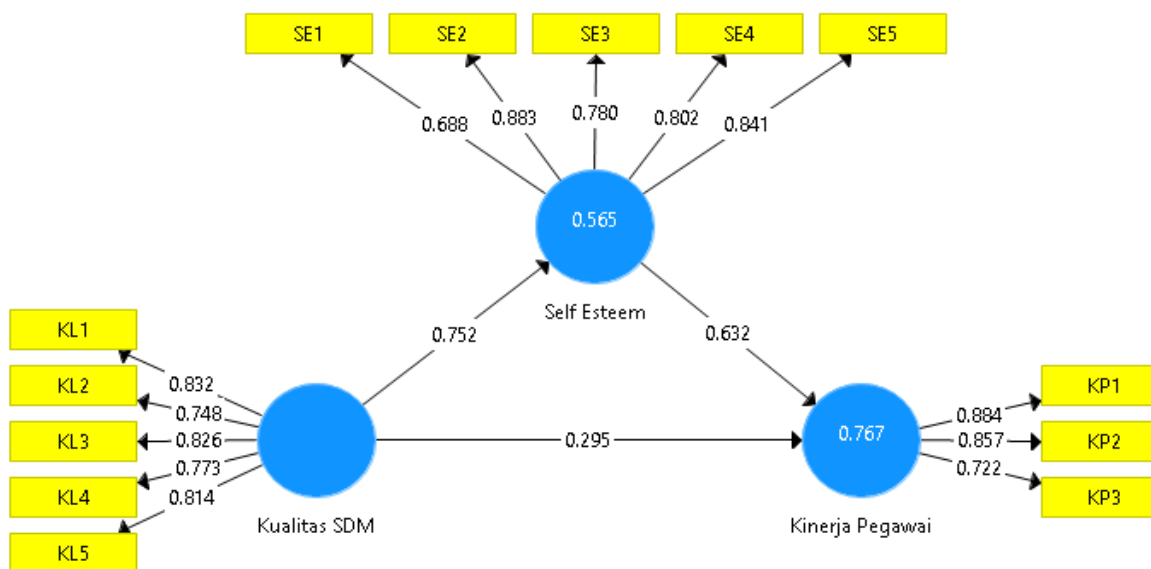
Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng yang terletak pada Jalan Nakula No. 1, Banjar Tegal Kecamatan Buleleng, Kabupaten Buleleng-Bali. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng yang berjumlah 54 orang pegawai. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu Sampling Jenuh, dimana teknik ini menentukan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik sampel jenuh ini digunakan juga untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dan dapat mendukung dalam penggunaan software SmartPLS.

Penelitian ini bersifat kuantitatif, yaitu suatu strategi untuk menguji hipotesis tertentu dengan melihat hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur sehingga informasi yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis secara strategi. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Sumber informasi dalam penelitian ini sangat penting sumber informasi utama dan sumber informasi tambahan. Strategi pengumpulan informasi dalam pertimbangan ini dilakukan dengan survei dan dokumentasi diolah menggunakan software SmartPLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menilai *Outer Model* atau *Measurement Model*

Untuk menentukan tingkat ketepatan penanda dalam memperjelas konstruk eksogen berkembang yang ditunjukkan dengan *loading factor*. Untuk pertanyaan pada tahap awal perkembangan, langkah-langkah refleksif seseorang dikatakan terkait jika lebih dari 0,6 dengan perkembangan yang diukur dianggap memadai (Ghozali 2014). Gambar 1 muncul tentang sosok susun:



Semua nilai *loading factor* > 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa *convergent validity* semua konstruk memenuhi kebutuhan *convergent validity*. Selain itu, kualitas tak tergoyahkan dikenal dari *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Suatu pengembangan dikatakan memiliki kualitas yang tinggi jika nilai *Composite Reliability* diatas 0.70 dan *Cronbach's Alpha* diatas 0.60 (Ghozali 2014). Kualitas tak tergoyahkan *Composite Reliability* dan nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua faktor ditampilkan pada tabel 1 di bawah ini:

Table 1. Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kualitas SDM	0.858	0.898
Self Esteem	0.859	0.899
Kinerja Pegawai	0.759	0.863

Sumber: Data diolah

Tabel 1. tampak bahwa semua perkembangan dalam pemikiran ini dihasilkan dalam nilai *Composite Reliability* di atas 0,70 dan nilai *Alpha Cronbach* di atas 0,60. Dapat disimpulkan bahwa semua bangunan dalam pemikiran ini adalah reliabel.

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Untuk menilai *inner model* dengan Smart-PLS dimulai dengan memperhatikan nilai *R-square* untuk setiap konstruk endogen (Ghozali 2014). Penelitian ini, menghasilkan nilai koefisien determinasi atau *R-Square* sebesar 0,767 dan 0,565 yang dapat diinterpretasikan bahwa Kualitas SDM dan *Self Esteem* secara simultan mempengaruhi Kinerja pegawai sebesar 76,7% dan Kualitas SDM secara mandiri mempengaruhi *Self Esteem* sebesar 56,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain diluar dari penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Nilai output *result for inner weight* menunjukkan hasil pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini terdapat 4 hipotesis yaitu Kualitas SDM berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (H1), Kualitas SDM berpengaruh positif signifikan terhadap *Self*

Esteem (H2), *Self Esteem* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (H3) dan Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh *Self Esteem* (H4). Tabel 2 memberikan *output estimasi* untuk pengujian *inner model*:

Tabel 2. Result For Inner Weight

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kualitas SDM -> Kinerja Pegawai	0.295	0.304	0.129	2.286	0.023
Kualitas SDM -> <i>Self Esteem</i>	0.752	0.762	0.056	13.386	0.000
<i>Self Esteem</i> -> Kinerja Pegawai	0.632	0.625	0.125	5.048	0.000

Sumber: Data diolah

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan variabel Kualitas SDM terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan nilai koefisien parameter sebesar 0,295 dengan nilai t-statistics sebesar 2,286. Nilai tersebut lebih besar dari t-tabel (1,960). Hasil ini menunjukkan bahwa Kualitas SDM memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hipotesis ke-1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan secara efektif maka diperlukan peningkatan kualitas SDM pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng melalui peningkatan kompetensi pegawai khususnya sertifikasi SDM dalam bidang tertentu sehingga dengan adanya kemampuan khusus yang dimiliki oleh pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seperti pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng bahwa dalam meningkatkan kualitas SDM pegawai selalu mendorong pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya melalui Pendidikan dan Pelatihan serta akan diprogramkan kegiatan sertifikasi SDM sehingga pegawai memiliki kemampuan yang khusus terhadap bidang pekerjaan tertentu. Kualitas SDM memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja, yang artinya bahwa semakin berkualitas sumber daya manusia yang ada pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng maka semakin meningkat kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kualitas SDM pada suatu organisasi tentu ditandai dengan adanya peningkatan kemampuan baik secara teoritis maupun praktis. Peningkatan kemampuan konseptual maupun moral serta memiliki keterampilan teknis terkait dengan bidang pekerjaan yang diemban. Oleh karena itu, Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng perlu mempertimbangkan kinerja pegawai dan peningkatan kualitas sdm melalui berbagai upaya untuk meningkatkan skill dan pengetahuan pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Gerhana 2019) dengan judul Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan) yang menyatakan bahwa Kualitas SDM berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian lain seperti (Brotojoyo et al., n.d.), (Hiariey 2018) dan (Ramadhani 2017).

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa hubungan Kualitas SDM terhadap *Self Esteem* menunjukkan nilai koefisien parameter sebesar 0,752 dengan nilai t-statistics sebesar 13,386. Nilai tersebut lebih besar dari t-tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa Kualitas SDM memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *Self Esteem*. Hipotesis ke-2 diterima. Yang memiliki arti bahwa semakin baik Kualitas SDM semakin baik pula Kinerja Pegawai. Pegawai yang memiliki kualitas yang tinggi mampu menghormati dirinya sendiri. Menghormati diri sendiri itu penting dilakukan untuk meningkatkan rasa percaya diri. Pada

saat berada dalam situasi yang didominasi oleh orang lain, maka pegawai cenderung kehilangan harga dirinya. Apabila pegawai mampu menghormati diri sendiri, maka akan timbul kekuatan untuk menghadapinya dalam situasi apapun.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hubungan variabel *Self Esteem* terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan nilai koefisien parameter sebesar 0,632 dengan nilai t-statistics sebesar 5,048. Nilai tersebut lebih besar dari t-tabel (1,960). Hasil ini menunjukkan bahwa *Self Esteem* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hipotesis ke-3 diterima. Yang memiliki arti bahwa semakin baik *Self Esteem* maka semakin baik pula kinerja Pegawai. Pegawai yang memiliki keyakinan harga diri yang tinggi cenderung melihat diri mereka sebagai pegawai yang kritis, menguntungkan, persuasif, dan penting dalam lingkungan organisasi. Pegawai dengan tingkat harga diri yang tinggi akan memiliki eksekusi yang jauh lebih baik dibandingkan dengan pegawai dengan tingkat harga diri yang rendah. Pegawai yang memiliki harga diri yang tinggi akan merasa terdorong untuk melaksanakan kewajibannya dengan sebaik-baiknya, sehingga pada akhirnya akan membuat langkah-langkah pelaksanaannya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Aji et al. 2019) dengan judul Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT. Finnet Indonesiayang menyatakan bahwa Self Esteem berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian lain seperti (Self, Terhadap, and Dalam 2021), (P. B. Kerja, Dan, and Esteem 2018), (Self-esteem et al., n.d.) dan (Stets and Burke 2014)

Pengujian hipotesis keempat menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara Kualitas Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Pegawai melalui *Self Esteem*. Hipotesis keempat ini menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih tinggi dari nilai pengaruh langsung. Hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini memiliki pengaruh tidak langsung yang kuat. Nilai dari pengaruh langsung sebesar 2,286 yang lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung sebesar 67,572. Dari perhitungan Path analysis tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai melalui *Self Esteem*.

SIMPULAN

Berdasarkan Hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dipaparkan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa

1. Kualitas SDM berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng. Hendaknya Kualitas Sumber Daya Manusia dipertahankan dan bahkan ditingkatkan melalui kegiatan pelatihan dan pendidikan serta melakukan studi banding untuk meningkatkan pengalaman kerja pegawai menambah pegawai yang kompetensi dalam bidang pustakawan dan arsiparis yang masih kurang sehingga dapat mendongkrak kinerja pegawai.
2. Kualitas SDM berpengaruh positif signifikan terhadap *Self Esteem* Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng. Untuk meningkatkan *self esteem* hendaknya pegawai diberikan kesempatan untuk mengeksplorasi dirinya dan dapat beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya.
3. *Self Esteem* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng. Untuk meningkatkan kinerja pegawai yang dipengaruhi *self esteem*, maka hendaknya didalam diri pegawai yang bekerja pada Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng harus mampu mengambil keputusan yang bijaksana, berani menghadapi tantangan, menerima segala perbedaan antas pegawai, dapat merencanakan tujuan masing-masing pegawai dan memahami diri sendiri sebagai seorang pegawai yang berharga.
4. Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh *Self Esteem*. Pengaruh mediasi ini sangat kuat, dilihat dari

pengaruh tidak langsung sebesar 67,572 yang lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung sebesar 2,286.

REFERENSI

- Aji, Podhang Wikanto, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, D A N Bisnis, and Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2019. "PENGARUH SELF EFFICACY DAN SELF ESTEEM TERHADAP KINERJA INDIVIDU KARYAWAN (Studi Pada PT . Tupai Adyamas Boyolali) (Studi Pada PT . Tupai Adyamas Boyolali)."
- Amhas, M. 2018. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Pelayanan Dan Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Makasar 01 Selatan." *Jurnal Mirai Management* 2 (1): pp.136-149.
- Brotojoyo, Endang, Veronica Titi Purwantini, Endang Brotojoyo, Veronica Titi Purwantini, and Program Studi Manajemen. n.d. "ANALISIS KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA , SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL , KOMUNIKASI INTERPERSONAL" 5 (2): 176–89.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Gerhana, Wida. 2019. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan)" 3 (1): 49–57.
- Ghozali, Imam. 2014. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hiariey, Harvey. 2018. "PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN FLEKSIBILITAS ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI TERHADAP PARAMEDIS KEPERAWATAN RSUD DR . M . HAULUSSY" 6.
- Kerja, Fasilitas, Disiplin Kerja, D A N Kinerja, Pegawai Pada, Dinas Arsip, D A N Perpustakaan, and Daerah Kabupaten. 2019. "Luh Artaningsih 13 ," 6 (2): 49–64.
- Kerja, Pengaruh Budaya, Kepribadian Dan, and Self Esteem. 2018. "PROVINSI SULAWESI UTARA THE INFLUENCE OF WORK CULTURE , PERSONALITY , AND SELF ESTEEM ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE REGIONAL OFFICE OF ENERGY AND MINERAL RESOURCES OF" 6 (4): 2048–57.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Cetakan Ke. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo. 2017. *Manajemen Personalita*. Bandung: Bintang Ilmu.
- Mulyana, Imam. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedu. Jakarta: Salemba Empat.
- Rahardjo, M. Dawam. 2010. *Intelektual, Intelegasi, Dan Perilaku Politik Dan Bangsa*. Bandung: Mizan.
- Ramadhani, Alvajrin. 2017. "PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, IKLIM ORGANISASI DAN PENDIDIKAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI PELATIHAN KESEHATAN (BAPELKES) PROVINSI KALIMANTAN SELATAN." *KINDAI* 13 (3). <https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/index.php/kindai/article/view/117>.
- Ratnasari, Miranda Diah. n.d. "KARYAWAN MELALUI VARIABEL MEDIATOR KEMAMPUAN KERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Pt Petrokimia Gresik)" 58 (1): 210–18.
- Reasoner, R. W. 2010. *The True Meaning of Self-Esteem. (National Association for Self-Esteem)*.
- Robbins, Stephen P. 2018. *Perilaku Organisasi. Edisi Indonesia*. Jakarta: PT. Prehalindo.
- Self-esteem, Pengaruh, D A N Empowerment, Pada Kinerja, and Cindy Gloria Mongdong. n.d. "Cindy Gloria Mongdong ,..... KARYAWAN BANK SULUT CABANG RANOTANA THE EFFECT OF SELF-ESTEEM , COACHING , AND EMPOWERMENT TOWARD EMPLOYEE Jurnal EMBA Vol . 9 No 2 April 2021 , Hal . 540 - 550 Cindy Gloria Mongdong ,....." 9 (2): 540–50.

- Self, D A N, Esteem Terhadap, and Kinerja Dalam. 2021. "PENGARUH INSENTIF KEUANGAN , KOMITMEN KARYAWAN , SELF FAIRNESS" 13 (1): 96–104.
- Siagian. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Elek Media Kompetindo.
- Stets, Jan E, and Peter J Burke. 2014. "Self-Esteem and Identities." <https://doi.org/10.1177/0731121414536141>.
- Sukarjati, Minarsih, & Warso. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang." *Journal of Management* 2 (2).
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.