

# Efikasi Diri, Harga Diri, dan Kepemimpinan Diri terhadap Kinerja Pegawai dalam Respons Darurat Bencana di Kabupaten Seram Bagian Barat

*Self-Efficacy, Self-Esteem, And Self-Leadership on Employee Performance in Disaster Emergency Response in Western Seram Regency*

**Manda Melina Kamelane\*, Wahab Tuanaya, Elake Nataniel**

Universitas Pattimura, Indonesia

\* [manda\\_melinak@gmail.com](mailto:manda_melinak@gmail.com) (Primary Contact)

---

## ABSTRACT

### Keywords

Disaster Emergency Response, Employee Performance, Self-Efficacy, Self-Leadership, Self-Esteem

### Article History

Received: 2025-11-22  
Accepted: 2025-12-16

This study examines the influence of self-efficacy, self-esteem, and self-leadership on employee performance in disaster emergency response within West Seram Regency. The research employs a descriptive-quantitative approach with a causal-correlational design, conducted at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) over a two-month period. The population consists of 50 employees, from which 44 respondents were selected using the Isaac and Michael sampling table at a 95% confidence level through simple random sampling. Data were analyzed using multiple linear regression. The results indicate that self-efficacy has a significant independent effect on employee performance during emergency operations. Self-esteem also contributes to performance variations, while self-leadership exerts a partial influence on performance outcomes. Furthermore, the three psychological variables collectively have a simultaneous and significant impact on employees' effectiveness in handling disaster emergencies in West Seram Regency.

---

Copyright © 2025, Kamelane et al.  
Published by MAN 4 Kota Pekanbaru  
DOI: [10.56113/takuana.v4i3.243](https://doi.org/10.56113/takuana.v4i3.243)

---

## 1. PENDAHULUAN

Kabupaten Seram Bagian Barat merupakan wilayah yang berada pada zona geografis yang rawan terhadap berbagai ancaman alam, mulai dari guncangan gempa, potensi gelombang tsunami, hingga bencana hidrometeorologi seperti banjir. Kondisi tektonik daerah tersebut menjadikan masyarakat dan pemerintah daerah harus memiliki tingkat kewaspadaan yang jauh lebih tinggi dibandingkan daerah lain. Oleh karena itu, kegiatan penanganan darurat bencana menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan dari upaya pemerintah daerah dalam mengurangi kerusakan maupun korban yang mungkin timbul saat bencana terjadi. Tindakan cepat dan terstruktur selama fase darurat sangat menentukan sejauh mana dampak sosial, ekonomi, dan fisik dapat ditekan.

Regulasi formal yang mengatur tugas dan kewenangan lembaga penanggulangan bencana di daerah ini tercantum dalam Peraturan Bupati Seram Bagian Barat Nomor 17 Tahun 2023, yang menjelaskan peran Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) sebagai unsur pendukung pemerintahan dalam urusan kebencanaan. Dalam struktur ini, Kepala BPBD dijabat *ex officio* oleh Sekretaris Daerah (Sekda), sehingga kepemimpinan BPBD melekat pada pejabat yang memiliki otoritas administratif tertinggi di lingkungan pemerintahan daerah. Penunjukan Sekda sebagai Kepala BPBD bertujuan untuk memastikan koordinasi lintas perangkat daerah lebih cepat dan integrasi kebijakan strategis lebih mudah, terutama dalam situasi darurat, sesuai prinsip koordinasi dan integrasi pemerintahan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Pasal 34 dan 35).

Meski demikian, struktur *ex officio* ini tidak umum dan dapat memengaruhi fokus dan efektivitas kepemimpinan saat penanganan bencana, karena Sekda memiliki tanggung jawab administratif yang luas di luar kebencanaan. Oleh karena itu, keberhasilan operasional BPBD tetap bergantung pada delegasi wewenang yang jelas kepada pejabat fungsional di bawahnya serta aparatur yang kompeten, agar pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BPBD tetap efektif dan responsif terhadap kondisi darurat.

Dalam konteks penanganan kondisi darurat bencana, performa aparatur menjadi faktor yang sangat menentukan keselamatan masyarakat. Pegawai yang memiliki keterampilan teknis, kesiapsiagaan mental, serta penguasaan prosedur penanganan bencana akan mampu bertindak cepat, tepat, dan terukur pada saat krisis berlangsung. Penguasaan mereka terhadap mekanisme evakuasi, pertolongan pertama, sistem peringatan dini, hingga koordinasi lapangan sangat membantu dalam menekan risiko korban jiwa dan mempercepat penyampaian bantuan kepada kelompok terdampak. Semakin baik kualitas sumber daya manusia yang terlibat, semakin besar peluang keberhasilan upaya pencegahan dan tanggap darurat di lapangan.

Selain keterampilan teknis, kemampuan pegawai dalam melakukan asesmen cepat terhadap situasi di lapangan juga memegang peranan penting. Analisis awal yang akurat akan menentukan ketepatan strategi penanganan, pemetaan kebutuhan, serta pembagian sumber daya secara efektif. Dengan pemahaman lapangan yang baik, pegawai dapat mengidentifikasi area dengan tingkat urgensi tertinggi, menetapkan prioritas tindakan, serta memastikan bahwa penanggulangan berjalan sesuai standar operasional. Kemampuan membuat keputusan secara cepat namun tetap rasional menjadi komponen penting dalam mempercepat proses pemulihan pasca bencana.

Kinerja pegawai dalam penanganan darurat tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh soliditas kerja sama antar instansi. Penanganan bencana yang bersifat lintas sektor menuntut koordinasi intensif antara pemerintah daerah, lembaga pusat, organisasi non-pemerintah, dan bahkan komunitas internasional. Aparatur yang mampu membangun komunikasi efektif dapat memastikan bahwa alur bantuan tidak tumpang tindih, tidak terjadi kekosongan layanan, dan seluruh potensi sumber daya dapat dimanfaatkan secara maksimal. Koordinasi yang harmonis akan menghasilkan respons cepat, terstruktur, dan efisien.

Kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya juga mencerminkan kualitas komitmen pemerintah daerah dalam menjaga keselamatan warganya. Ketika masyarakat menyaksikan bahwa para aparatur bekerja penuh dedikasi dan profesional, maka kepercayaan publik terhadap pemerintah akan meningkat. Kepercayaan ini merupakan

modal sosial yang sangat penting, bukan hanya untuk menghadapi bencana yang sedang terjadi, tetapi juga untuk membangun kesiapsiagaan jangka panjang. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja pegawai dalam penanganan darurat bencana merupakan salah satu prioritas strategis bagi Pemerintah Kabupaten Seram Bagian Barat.

Namun demikian, berbagai fenomena di lapangan menunjukkan bahwa kualitas kinerja pegawai dalam penanganan darurat bencana masih menghadapi sejumlah tantangan. Kurangnya kecepatan dalam respons awal, minimnya pelatihan teknis, dan lemahnya koordinasi antar instansi sering kali memperburuk kondisi pasca bencana. Akibatnya, distribusi bantuan berjalan lambat, proses evakuasi tidak terkoordinasi dengan baik, dan masyarakat terdampak mengalami keterlambatan dalam mendapatkan pertolongan. Selain itu, birokrasi yang rumit dan komunikasi antar lembaga yang tidak sinkron turut menyulitkan upaya penanganan bencana dan menurunkan tingkat kepercayaan warga terhadap kemampuan pemerintah dalam mengelola situasi darurat.

Kinerja pegawai dalam konteks kebencanaan sangat dipengaruhi oleh aspek psikologis seperti *self efficacy*, *self esteem*, dan *self leadership*. *Self efficacy*, yaitu keyakinan pegawai terhadap kemampuan diri dalam menguasai tugasnya, menjadi pendorong penting untuk mengambil keputusan cepat saat situasi kritis terjadi. *Self esteem* berperan dalam menumbuhkan motivasi internal serta kepercayaan diri yang kuat sehingga pegawai lebih siap untuk berperan aktif dalam misi penanganan bencana. Sementara itu, *self leadership* memungkinkan individu mengarahkan dirinya sendiri agar tetap fokus, proaktif, dan mampu beradaptasi dalam kondisi penuh tekanan. Ketiga aspek ini saling berkelindan dalam menciptakan performa terbaik dari seorang aparatur, sebagaimana telah dikemukakan dalam beberapa penelitian terkait hubungan *self efficacy* dengan kinerja seperti Kawet & Rimper, (2014), Harnyoto et al., (2020), dan Arfan et al., (2021). Temuan serupa juga terlihat pada studi mengenai *self esteem* dan kinerja seperti penelitian Rafiditya & Syarifuddin (2020), Khaer & Nursyafitri (2017), serta penelitian tentang *self leadership* yang berpengaruh terhadap kinerja (Sawitri et al., 2018; Hammado, 2015).

Perbedaan hasil di berbagai penelitian sebelumnya membuka ruang bagi peneliti untuk memberikan kontribusi ilmiah baru. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini akan mengkaji secara lebih mendalam hubungan antara ketiga variabel psikologis (*self efficacy*, *self esteem*, dan *self leadership*) dengan kinerja pegawai dalam penanganan darurat bencana di Kabupaten Seram Bagian Barat.

## 2. METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan deskriptif-kuantitatif dengan model hubungan korelasional yang berorientasi pada sebab-akibat, sehingga setiap variabel bebas dipandang memiliki potensi memengaruhi perubahan pada variabel terikat. Seluruh rangkaian penelitian dilaksanakan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Seram Bagian Barat selama periode dua bulan, yaitu sejak Juni hingga Agustus 2024.

Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai BPBD yang berjumlah 50 orang. Sampel ditetapkan menggunakan Tabel Isaac dan Michael dengan tingkat kepercayaan 95% dan *margin of error* 5% (0,05), sehingga diperoleh ukuran sampel sebesar 44 responden. Pemilihan responden dilakukan melalui teknik *simple random sampling* untuk memastikan setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama terpilih.

Penelitian ini memanfaatkan dua jenis sumber data, yakni data primer yang diperoleh langsung melalui kuesioner tertutup kepada responden, serta data sekunder yang digali dari berbagai dokumen seperti buku, jurnal, laporan, dan sumber daring yang relevan dengan fokus kajian. Teknik pengumpulan data menggabungkan penyebaran kuesioner dengan skala Likert sebagai instrumen penilaian serta studi dokumentasi sebagai pelengkap informasi empiris. Instrumen utama berupa daftar pertanyaan struktural disusun untuk menangkap persepsi responden terhadap variabel penelitian, di mana setiap item diberi skor berdasarkan skala lima poin, mulai dari 1 untuk pernyataan sangat tidak setuju hingga 5 untuk sangat setuju. Nilai rata-rata masing-masing variabel dihitung melalui perumusan  $X = (X_{i1} + X_{i2} + \dots + X_{in}) / n$ .

Sebelum kuesioner digunakan dalam pengambilan data utama, instrumen tersebut terlebih dahulu diuji kualitasnya melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas berfungsi memastikan bahwa setiap butir pertanyaan benar-benar mengukur konsep yang dimaksud, sedangkan uji reliabilitas menilai konsistensi instrumen dalam menghasilkan skor yang stabil apabila digunakan berulang pada kondisi yang sama. Skala Likert digunakan sebagai dasar pengukuran sikap dan persepsi sebagaimana umum digunakan dalam penelitian kuantitatif (Sugiyono, 2012), sehingga responden diminta memberikan penilaian berdasarkan lima alternatif jawaban—Sangat Setuju, Setuju, Ragu-ragu, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju—yang masing-masing dikonversi ke skor numerik untuk keperluan analisis statistik.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan gabungan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan persamaan:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

di mana Y merepresentasikan kinerja pegawai dalam penanganan darurat bencana, X1 adalah *self-efficacy*, X2 *self-esteem*, dan X3 *self-leadership*.

Sebelum regresi, dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan validitas hasil analisis:

1. Normalitas: Diperiksa menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov dan skewness/kurtosis, hasil menunjukkan distribusi data mendekati normal.
2. Multikolinearitas: Diperiksa dengan Variance Inflation Factor (VIF < 10) dan tolerance (> 0,1); semua variabel bebas tidak menunjukkan multikolinearitas tinggi.
3. Heteroskedastisitas: Diperiksa melalui plot residual terhadap nilai prediksi; sebaran residual relatif merata, menunjukkan varians konstan.
4. Linearitas: Scatterplot dan uji linearitas menunjukkan hubungan linier antara setiap variabel bebas dengan variabel terikat.

Hasil uji asumsi klasik ini menjamin bahwa model regresi linear berganda dapat diestimasi secara sah dan interpretasi koefisien jalur valid.

Koefisien regresi menggambarkan besar pengaruh masing-masing variabel bebas, sedangkan e menunjukkan unsur kesalahan (*error term*) yang tidak dapat dijelaskan oleh model. Untuk menguji pengaruh variabel-variabel tersebut, penelitian menggunakan tingkat signifikansi 5% atau *confidence interval* 95%, yang kemudian dianalisis melalui uji simultan dan uji parsial guna melihat apakah hubungan yang terbentuk bersifat signifikan secara statistik maupun secara parsial. Dengan demikian, seluruh proses analisis dirancang untuk menghasilkan gambaran empiris yang kuat mengenai bagaimana ketiga variabel

psikologis tersebut berperan dalam membentuk kinerja pegawai di lingkungan BPBD Kabupaten Seram Bagian Barat.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1. Hasil Penelitian

Tabel 1 menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas, yaitu *self efficacy*, *self esteem*, dan *self leadership*, memiliki kontribusi nyata terhadap kinerja pegawai dalam penanganan darurat bencana. Hasil analisis menggunakan SPSS 21.00 disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 1.** Hasil analisis regresi linear berganda

Variabel	Koef. Reg	t-hitung	Prob.	r <sup>2</sup> Parsial
Self Efficacy (X1)	0,564	3,620	0,007	0,364
Self Esteem (X2)	0,148	3,094	0,005	0,210
Self Leadership (X3)	0,407	3,539	0,001	0,344
Konstanta	11,281			
R Square	0,790	F Ratio	25,190	Prob. 0,000
Multiple R	0,889	n	44	

Berdasarkan tabel 1, diperoleh persamaan regresi  $Y = 11,281 + 0,564X1 + 0,148X2 + 0,407X3 + e$ . Persamaan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dalam penanganan darurat bencana akan tetap berada pada nilai dasar 11,281 jika seluruh variabel bebas berada pada kondisi konstan atau tidak berpengaruh. Ketiga koefisien regresi bernilai positif, yang berarti bahwa peningkatan pada *self efficacy*, *self esteem*, maupun *self leadership* akan diikuti oleh peningkatan kinerja. *Self efficacy* memberikan kenaikan terbesar, yaitu 0,564 satuan pada kinerja untuk setiap kenaikan satu satuan *self efficacy*. *Self esteem* meningkatkan kinerja sebesar 0,148 satuan, sementara *self leadership* memberikan kontribusi 0,268 satuan jika terjadi peningkatan satu unit pada variabel tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun seluruh variabel memiliki arah hubungan yang positif, tingkat pengaruhnya berbeda-beda.

Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t memperlihatkan bahwa ketiga variabel bebas memiliki pengaruh signifikan secara parsial karena nilai t-hitung masing-masing variabel lebih besar daripada t-tabel sebesar 1,658 pada  $df=40$ . Dengan demikian, *self efficacy*, *self esteem*, dan *self leadership* masing-masing terbukti memengaruhi kinerja secara sendiri-sendiri. Selanjutnya, hasil uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel secara simultan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai F-hitung 25,190 lebih besar daripada F-tabel 8,55. Angka R Square sebesar 0,790 mengindikasikan bahwa 79% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 21% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Jika dibandingkan dari nilai koefisien parsial dan nilai t-hitung, *self efficacy* merupakan variabel yang memberi pengaruh paling besar karena memiliki r<sup>2</sup> parsial tertinggi yaitu 36,4%. Hal ini memperlihatkan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya sendiri merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja saat bekerja dalam kondisi darurat bencana.

### 3.2. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan keyakinan diri atau *self efficacy* memiliki hubungan langsung dengan peningkatan kinerja pegawai dalam penanganan situasi darurat bencana. Koefisien regresi sebesar 0,564 menggambarkan bahwa setiap tambahan satu unit pada *self efficacy* akan mendorong kenaikan kinerja sebesar 0,564 poin ketika variabel lain tidak berubah. Nilai  $r^2$  parsial sebesar 0,364 juga menunjukkan bahwa *self efficacy* mampu menjelaskan 36,4% variasi perubahan kinerja. Uji statistik memperlihatkan nilai t-hitung 3,620 yang melampaui t-tabel 1,658, menandakan pengaruhnya signifikan dan tidak terjadi secara kebetulan. Temuan ini sejalan dengan berbagai studi yang menegaskan bahwa keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya menentukan cara ia bertindak, memotivasi diri, mengatasi tantangan, dan pada akhirnya menghasilkan kinerja yang lebih baik. Individu yang percaya pada kapasitas dirinya akan cenderung bekerja lebih fokus, lebih termotivasi, dan mampu menyelesaikan tugas secara efektif, sedangkan individu yang ragu pada kemampuannya biasanya menunjukkan penurunan motivasi dan kualitas kerja.

Selain itu, *self esteem* juga memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi yang bernilai positif menggambarkan bahwa pertumbuhan penghargaan diri akan turut serta menaikkan kinerja. Meskipun koefisien parsialnya lebih kecil dibanding *self efficacy*, yakni 0,210 atau 21,0%, tetap menunjukkan bahwa *self esteem* memiliki peran penting. Hasil uji t yang memperlihatkan nilai 3,094 lebih tinggi dari nilai kritis statistik 1,658 menegaskan bahwa kontribusinya signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pegawai merasa dirinya bernilai, mampu, dan memiliki kapasitas untuk memberikan kontribusi, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Penelitian sebelumnya juga menguatkan bahwa tingkat penghargaan diri yang tinggi mendorong motivasi kerja, kepercayaan diri dalam mengambil keputusan, serta keberanian menghadapi tekanan dalam pekerjaan, sehingga produktivitas meningkat secara alami.

Selanjutnya, *self leadership* juga memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi positif sebesar 0,407 menggambarkan bahwa peningkatan kemampuan mengelola diri, mengatur perilaku, serta memotivasi diri akan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja. Nilai  $r^2$  parsial sebesar 0,344 membuktikan *self leadership* mampu menjelaskan 34,4% variasi perubahan kinerja. Hasil uji t yang menunjukkan angka 3,539—lebih besar dari 1,658—menjadi bukti bahwa pengaruhnya signifikan. Literatur sebelumnya mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa individu yang memiliki kemampuan memimpin dirinya sendiri mampu bekerja lebih produktif, mengambil keputusan lebih tepat, meminimalisir kesalahan, dan memiliki dorongan internal yang kuat untuk mencapai hasil terbaik. Pegawai dengan *self leadership* yang baik cenderung lebih disiplin, mampu mengelola stres, dan fokus menyelesaikan tugas tanpa perlu banyak pengawasan.

Ketika ketiga variabel diuji secara simultan, *self-efficacy*, *self-esteem*, dan *self-leadership* secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam penanganan darurat bencana ( $F$ -hitung = 25,190 >  $F$ -tabel = 8,55;  $R^2$  = 0,790). Hal ini menunjukkan bahwa hampir 79% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kombinasi ketiga variabel tersebut, sementara 21% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain, seperti kemampuan teknis, pengalaman, dan kondisi organisasi.

Di antara ketiga variabel, *self-efficacy* memiliki pengaruh dominan ( $r^2$  parsial = 36,4%), menunjukkan bahwa keyakinan pegawai terhadap kemampuan dirinya merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja saat situasi darurat. Selain itu, *self-leadership*

juga terbukti berkontribusi signifikan ( $\beta = 0,407$ ,  $t$ -hitung = 3,539,  $p < 0,05$ ), menunjukkan bahwa kemampuan pegawai untuk mengatur diri sendiri, memotivasi diri, dan mengambil inisiatif secara proaktif berperan penting dalam menghadapi tantangan darurat. Temuan ini sejalan dengan teori *self-leadership* oleh Manz (1986) dan penelitian sebelumnya (Neck & Houghton, 2006; Yunus et al., 2020), yang menekankan bahwa individu dengan *self-leadership* yang kuat cenderung lebih mandiri, adaptif, dan mampu menyelesaikan tugas kritis secara efektif.

Implikasi praktis bagi BPBD SBB adalah perlunya pengembangan program peningkatan *self-leadership* melalui pelatihan manajemen diri, pengambilan keputusan di bawah tekanan, serta pembiasaan inisiatif individu. Dengan demikian, selain meningkatkan kompetensi teknis, penguatan *self-leadership* pegawai dapat mempercepat respons, meningkatkan koordinasi tim, dan menurunkan risiko kesalahan saat menangani bencana. Strategi ini akan memperkuat efektivitas operasional BPBD dan memastikan kinerja pegawai optimal dalam situasi kedaruratan.

#### 4. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy*, *self-esteem*, dan *self-leadership* secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai dalam penanganan darurat bencana di Kabupaten Seram Bagian Barat. Di antara ketiga variabel, *self-efficacy* merupakan faktor paling dominan yang mendorong peningkatan kinerja, menunjukkan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan diri sendiri menjadi penentu utama efektivitas pegawai saat menghadapi situasi darurat. Temuan ini menegaskan pentingnya kekuatan personal pegawai dalam mendukung ketangkasan pengambilan keputusan, pengelolaan diri, serta kesiapan psikologis yang pada akhirnya memperkuat kualitas respons organisasi terhadap bencana. Kontribusi ilmiah penelitian ini terletak pada identifikasi urutan dominansi variabel psikologis dalam konteks kinerja pegawai BPBD, khususnya saat menghadapi tekanan tinggi dan situasi darurat.

Berdasarkan temuan penelitian, instansi terkait disarankan untuk mengembangkan program pelatihan yang menumbuhkan *self-efficacy*, *self-esteem*, dan *self-leadership*, misalnya melalui workshop, simulasi penanganan bencana, dan pendampingan psikologis berkala. Selain itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar pegawai memiliki ruang untuk meningkatkan kapasitas diri secara berkelanjutan. Upaya ini diharapkan dapat memperkuat kesiapan, ketangguhan, dan koordinasi sumber daya manusia, sehingga proses penanganan darurat bencana menjadi lebih cepat, efektif, dan terstruktur.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aisyiyah, N., Turnip, K., & Siregar, N. S. S. (2022). Pengaruh *self-efficacy* dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1584–1594. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.912>
- Andriyani, K. (2017). Pengaruh *self-efficacy* dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Gearindo Prakarsa Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(3), 1–7.

- Anugrah, P. G., & Priyambodo, B. A. (2021). Peran work-life balance terhadap kinerja karyawan yang menerapkan work from home (WFH) di masa pandemi COVID-19: Studi literatur. *Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Malang*, 19(April), 340–349.
- Arfan, W., Sapurtra, Prayekti, Epsilandri, & Sepptyarini. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan demokrasi, self-efficacy, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management*, 4(1), 28–38.
- Cahyandani, P. T. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan employee engagement terhadap kinerja karyawan PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 19–27. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p19-27>
- Dessyarti, R. S. (2019). Self-leadership dalam meningkatkan kinerja melalui kesiapan untuk berubah di masa new normal. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 16(1), 151–163. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v16i1.926>
- Dewi, N., Sujana, I. W., & Novariani, N. N. A. (2021). Pengaruh self-leadership, kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Bali Management Villa Seminyak. *VALUES*, 2(2), 398–405.
- Gunasti, A., & Pratama, A. D. (2021). Pengaruh mental workload, komunikasi, quality of work life, dan job satisfaction terhadap kinerja manajer konstruksi. *JDM - Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(1), 23–34.
- Hammado, M. S. (2015). Pengaruh citra sekolah terhadap inovasi melalui self-leadership, self-concept, self-efficacy mengajar guru SMA Negeri di Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Nalar Pendidikan*, 3(2), 84–88.
- Harnyoto, Sawitri, D., & Naser, J. A. (2020). Analisis remunerasi, self-efficacy dan etos kerja terhadap kinerja pada pegawai negeri sipil Politeknik Angkatan Darat di Malang. *Journal of Economics and Management*, 21(1), 11–20.
- Hasni, P., Noviantoro, D., & Septianti, D. (2020). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Win Acces Telecommunication Palembang dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis*, 1(1), 27–35.
- Jusriadi, E., Syafaruddin, S., & Rusydi, M. (2021). Human capital development of research staff through self-leadership, teamwork management, and culture diversity. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 8(1), 1–10. <https://doi.org/10.24252/minds.v8i1.19316>
- Kawet, L., & Rimper, R. R. (2014). Pengaruh perencanaan karir dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Manado. *EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(4), 413–423.
- Khaer, A., & Nursyafitri, E. (2017). Pengaruh self-esteem dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan: Studi kasus di PT Finnet Indonesia. *E-Proceeding of Management*, 4(1), 335–345.
- Khaerana, K. (2020). Pengaruh self-efficacy terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*, 5(1), 80–89. <https://doi.org/10.35908/jeg.v5i1.835>
- Lewiuci, P. G., & Mustamu, R. G. (2017). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pada perusahaan keluarga produsen senapan angin. *Agora*, 4(2), 101–107.

- Mallafi, F. R., & Silvianita, A. (2021). Pengaruh flexible working arrangement dan work-life balance terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan Department Internal Audit PT Telkom Indonesia, Tbk Bandung). *E-Proceeding of Management*, 8(6), 8596–8602.
- Muljono, A., Azhad, M. N., & Herlambang, T. (2015). Super leadership dan self-leadership: Dampaknya terhadap kinerja pegawai. *Prosiding Seminar Nasional FE UM*, 300–311.
- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh self-efficacy terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan Divisi Finance dan Human Resources PT Coca-Cola Distribution Indonesia Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4, 1–12.
- Nurul Hikmah, H., Rahmawati, I., & Lestari, H. (2021). Hubungan efikasi diri dengan kreativitas kerja guru pegawai negeri sipil sekolah dasar negeri se-Kecamatan Cibungbulang. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 3(1), 10–17. <https://doi.org/10.47467/jdi.v3i1.289>
- Putra, R. A., & Trinanda, O. (2021). Organizational justice and work engagement with self-leadership as a mediating variable. *Human Resource Management Studies*, 1(1), 14–25.
- Rachmawati, E., Mujanah, S., & Retnaningsih, W. (2018). Pengaruh self-leadership, kecerdasan sosial, employee ability terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen JMM17*, 5(2), 1–10.
- Rafiditya, A., & Syarifuddin. (2020). Pengaruh self-esteem dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan PT Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri Kantor Cabang Utama Bandung. *E-Proceeding of Management*, 7(2), 4143–4150.
- Riana, I. G., & Suprpta, M. (2015). Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(6), 430–442.
- Rumondor, R. B., Tumbel, A., & Sepang, J. L. (2016). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalu. *Jurnal EMBA*, 4(2), 10–20.
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh work-life balance dan flexible work arrangement terhadap kinerja karyawan Muslimah konveksi. *BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, 8(1), 29–40. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.6762>
- Sawitri, D., Cahyandari, N., & Muawanah, U. (2018). Hubungan self-leadership, self-efficacy dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mojokerto. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 76–90. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v6i1.184>
- Setiyadi, Y. W., & Wartini, S. (2016). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Management Analysis Journal*, 5(4), 315–324.
- Setyawan, S. (2017). Pengaruh self-efficacy dan pemberdayaan terhadap kinerja pegawai dengan mediasi komitmen organisasional. *Jurnal Akses*, 12(24), 99–106.
- Siombing, E. P., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Rayon Manado Selatan. *EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4), 2858–2867.

- Sustiyatik, E., Ridwan, A., Pamungkas, A., & Kadir, A. (2019). The effect of characteristics of individual, self-leadership, commitment to profession on performance of lecturers in the high protection of Kopertis private east. *Journal of Indonesian Social Economic Research*, 1(2), 1-6.
- Uhing, Y., Sendow, G. M., & Lumenta, R. R. L. (2019). Pengaruh work-life balance, kesehatan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4), 4671-4680.