

# PERAN *QUALITY OF HUMAN RESOURCES* DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI MELALUI *SELF ESTEEM* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Siti Ulya Ulfah Nurul Hikmah<sup>1)</sup>, Sutianingsih<sup>2)</sup>

<sup>1), 2)</sup> Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Atma Bhakti

<sup>1), 2)</sup> Jalan Letnan Jenderal Sutoyo No. 43 Cengklik Nusukan Banjarsari Surakarta

e-mail: [sutianingsih@stie-atmabhakti.ac.id](mailto:sutianingsih@stie-atmabhakti.ac.id)

## ABSTRAK

Setiap perusahaan dan badan pemerintah menantikan kinerja yang baik dari seorang pegawai. Dalam hal meningkatkan kinerja pegawai maka dibuatlah penelitian ini yang bertujuan untuk menguji bagaimana *quality of human resources* (kualitas SDM) dan *self esteem* (harga diri) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Notaris/PPAT Made Linggarasih, SH. Metode kuesioner digunakan untuk mengumpulkan tanggapan terhadap penelitian kuantitatif ini. Sampel untuk penelitian ini terdiri dari 30 orang yang berpartisipasi dalam survei. Analisis jalur dan analisis regresi linier adalah dua pendekatan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Hal pertama yang ditunjukkan oleh analisis ini adalah bahwa kualitas sumber daya manusia (SDM) seseorang dapat berdampak besar terhadap tingkat harga diri yang dimiliki orang tersebut. Akibatnya, tingkat kinerja yang dicapai karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti *quality of human resources* dan sejauh mana individu percaya pada nilai dirinya. Berdasarkan hasil uji Sobel, rasa harga diri seseorang dapat berperan sebagai moderator antara *quality of human resources* dengan kinerja seorang pegawai Notaris/PPAT Made Linggarasih, SH.

**Kata Kunci:** Kinerja Pegawai, Kualitas SDM, Self Esteem

## ABSTRACT

Every company and government body looks forward to the good performance of an employee. In terms of improving employee performance, this study was made which aims to test how the quality of human resources (*quality of human resources*) and *self esteem* (*self-esteem*) affect employee performance at Notary / PPAT Made Linggarasih, SH. The questionnaire method was used to collect responses to this quantitative study. The sample for the study consisted of 30 people who participated in the survey. Path analysis and linear regression analysis are the two data analysis approaches used in this study. The first thing this analysis shows is that the quality of a person's human resources (HR) can have a great impact on the level of self-esteem that the person has. As a result, the level of performance achieved by employees is strongly influenced by factors such as the quality of human resources and the extent to which individuals believe in their value. Based on the results of the Sobel test, a person's sense of self-worth can act as a moderator between the quality of human resources and the performance of a Notary / PPAT Made Linggarasih, SH.

**Keywords:** Employee Performance, Quality of Human Resources, Self esteem

## 1. Pendahuluan

Setiap perusahaan dan badan pemerintah menantikan keunggulan SDM. Dibutuhkan staf yang terampil dan dapat dipercaya untuk menyelesaikan tugas dan tugas tepat waktu di setiap pergerakan perusahaan. Kerangka registrasi yang dilakukan oleh kantor menentukan kualitas SDM pekerja. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat direkrut dengan dasar yang baik. Implementasi yang representatif dapat menunjukkan bagaimana sumber daya manusia yang dimiliki setiap pekerja mempengaruhi kinerjanya. Setiap perusahaan menginginkan staf yang dapat diandalkan untuk mencapai tujuan (Hasibuan, 2017).

Selama menjalankan operasi bisnisnya, setiap perusahaan di industri manufaktur dan jasa bekerja dengan tekun untuk mencapai tujuan yang telah mereka gariskan sendiri. Selain perkembangan teknis, gangguan operasional, dan ketersediaan sumber daya fisik, kompetensi sumber daya manusia suatu perusahaan menjadi faktor krusial dalam menentukan sukses atau tidaknya suatu bisnis. Kualitas kinerja manusia memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Pejabat umum yang mempunyai kewenangan hukum untuk membuat akta otentik karena berbagai alasan, seperti perjanjian, surat kuasa, dan ketentuan yang disyaratkan oleh peraturan perundang-undangan, dikenal dengan sebutan Notaris dan Pembantu Notaris (PPAT). Mereka akan memastikan bahwa tanggal akta tersebut didaftarkan dengan benar, mereka akan menyimpan akta tersebut, dan mereka akan menawarkan salinan resmi dari akta tersebut serta kutipannya. Padahal tugas tersebut hanya merupakan kewajiban Notaris/PPAT saja dan tidak dapat dilimpahkan kepada penguasa atau dijaminakan kepada orang lain karena undang-undang menentukan hal tersebut.

Setiap individu tentunya memiliki kapasitas untuk mempengaruhi satu sama lain, Sumber Daya Manusia adalah fitur terpenting dalam sebuah bisnis, bahkan lebih penting daripada modal, teknologi, atau uang. Hal ini disebabkan karena manusia dapat berkomunikasi satu sama lain. Pembahasan sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dengan aktivitas dan prosedur lain dalam manajemen, seperti perencanaan strategis, pengembangan manajemen, dan pengembangan organisasi.

Nilai sumber daya manusia dapat ditentukan dengan menggunakan standar yang di berlakukannya oleh perusahaan. dengan meningkatkan kemampuan mereka untuk melakukan beragam aktivitas pekerjaan, kemampuan mereka untuk merancang strategi atau sistem kerja, dan kemampuan konseptual mereka untuk memperkirakan semua tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Robbins 2018). Setiap organisasi akan bertujuan untuk meningkatkan implementasi pekerja untuk mencapai tujuannya. Kinerja pegawai adalah kualitas dan jumlah kerja yang dilakukan pekerja untuk melaksanakan tugasnya (Mangkunegara 2018).

Ketika mengalokasikan tugas dan kewajiban kepada karyawan, perusahaan atau organisasi juga harus mempertimbangkan pentingnya harga diri. Kemampuan untuk melakukan evaluasi yang jujur terhadap diri sendiri sangat penting untuk pengembangan tingkat harga diri yang sehat (Engko, 2008). Rasa harga diri seseorang sebenarnya dipengaruhi oleh lingkungan sekitar dan cara orang lain memandangnya. Seseorang yang memiliki harga diri tinggi akan menganggap dirinya berharga, kompeten, dan dapat diterima secara sosial. Individu dengan harga diri yang berkurang memiliki kurangnya penghargaan positif terhadap diri mereka sendiri (Kreitner dan Kinicki 2003). Jelas bahwa seorang karyawan yang memiliki harga diri yang kuat di suatu perusahaan akan menunjukkan kinerja yang unggul, namun hal sebaliknya juga terjadi. Perusahaan harus memantau faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Siapa pun yang mempelajari banyak hal dalam hidup dapat memperoleh dan mempraktikkan harga diri, yang bukan merupakan bawaan. Harga diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Orang-orang yang memiliki rasa percaya diri yang sehat cenderung mencapai hasil yang lebih baik dalam pekerjaannya karena mereka mengalami tekanan yang lebih besar untuk melaksanakan tanggung jawab mereka secara efisien dan untuk meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Harga diri membuat orang merasa dihargai, yang memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan kinerja.

Prestasi atau kinerja merupakan faktor penting dalam menentukan tingkat produktivitas pegawai, karena jika prestasi atau kinerja pegawai jelek maka hal itu bisa berpengaruh pada menurunnya potensi dan kreativitas seorang pegawai yang dimana selalu dinanti prestasi dan kinerja mereka agar dapat meningkatkan mutu dan kualitas kerja. Kinerja pegawai adalah salah satu hal yang berperan sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan suatu organisasi. Selain mesin atau alat-alat lainnya, karena pegawai yang langsung bersentuhan dengan pekerjaan masing-masing agar dapat untuk memberikan produktivitas sesuai dengan keinginan yang diharapkan. Untuk itu kinerja pegawai harus selalu diperhatikan dengan memperbaiki keburukan atau kebiasaan-kebiasaan yang kurang mendukung dalam pencapaian kinerja. Dalam hal ini

kinerja pada Notaris/PPAT Made Linggarasih, SH. Masih kurang maksimal dikarenakan masih ada pegawai yang melanggar peraturan seperti terlambat datang, tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan, dan mengobrol dengan rekan kerja. Dengan kurang maksimalnya kinerja dari pegawai maka dapat dikatakan bahwa tujuan organisasi masih belum tercapai, karena masih rendahnya tingkat kinerja pegawai.

## 2. Kajian Literatur

### 2.1. *Quality of human resources*

Sebagai salah satu bentuk modal non-finansial dan tidak berwujud, sumber daya manusia memainkan peranan penting dalam operasional perusahaan komersial. Mereka mempunyai potensi untuk dikembangkan menjadi sumber daya material dan immaterial yang mendukung kehadiran organisasi di pasar (Nawawi, 2001). Salah satu cara untuk menilai kualitas SDM yang dimiliki suatu perusahaan adalah dengan menentukan sejauh mana karyawan mampu berhasil melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini dimungkinkan karena karyawan memiliki tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang sesuai. Suatu produk atau jasa dikatakan berkualitas tinggi jika memenuhi sejumlah persyaratan, standar, dan harapan pelanggan. SDM, atau sumber daya manusia, mengacu pada karyawan atau anggota staf perusahaan lainnya yang memainkan peran penting dalam kinerja perusahaan secara keseluruhan. (Sedarmayanti, 2001).

Menurut Werther, (1993), Personil suatu organisasi yang mau bekerja keras, memiliki keterampilan yang diperlukan, dan memperhatikan detail disebut sebagai sumber daya manusia. Kontribusi yang diberikan oleh sisi sumber daya kepada organisasi merupakan bagian terpenting dari sisi tersebut, sedangkan kontribusi yang diberikan oleh individu kepada organisasi merupakan aspek terpenting dari sisi tersebut. Kontribusi inilah yang pada akhirnya menentukan tingkat kualitas dan kemampuan dalam kehidupan seseorang. Tanpa bantuan sumber daya manusia yang andal, organisasi ini akan kesulitan mencapai tujuannya, meskipun organisasi ini memiliki struktur, infrastruktur, dan dana yang memadai. Keberhasilan operasional suatu perusahaan sangat bergantung pada Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya, yang merupakan penyumbang besar terhadap kinerja perusahaan dan aktivitasnya secara keseluruhan. Penelitian ini didukung oleh Oktaviani et al., (2020) dan Nur et al., (2020) menyatakan bahwa *quality of human resources* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

### 2.2. *Self-Esteem*

Harga diri adalah komponen penting dari perasaan diri seseorang. Menurut Reasoner, (2010), Individu yang memiliki harga diri rendah sering merasakan perasaan putus asa dan tidak berdaya dalam hidup mereka. Mereka juga cenderung memiliki tingkat kecemasan yang tinggi, menunjukkan peningkatan sifat lekas marah dan marah, dan selalu menghadapi kekecewaan dalam kehidupan sehari-hari. Harga diri mengacu pada evaluasi individu terhadap nilai dirinya, yang dapat tercermin dalam pikiran dan emosinya, baik secara positif maupun negatif. Evaluasi internal seseorang terhadap nilai dirinya merupakan komponen harga diri yang sehat, yang mempunyai pengaruh besar terhadap cara mereka menjalani hidup. Penelitian ini didukung oleh Langi et al., (2022) dan Kholiq et al., (2021) menyatakan bahwa *self esteem* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

### 2.3. Kinerja Pegawai

Kinerja mengacu pada tingkat pencapaian, baik kualitas maupun kuantitas, personel dalam melaksanakan tugas yang diberikan organisasi (Mangkunegara, 2009). Menurut Moehariono, (2009)

Kinerja mengacu pada sejauh mana program kebijakan diterapkan secara efektif dalam suatu organisasi untuk mencapai visi dan tujuannya dengan menggunakan pendekatan perencanaan strategis. Kinerja juga mengacu pada sejauh mana suatu organisasi mewujudkan visi dan tujuannya. Menurut Pfeffer, (2013), ada dua aspek yang dapat digunakan untuk menilai kinerja seseorang: hasil atau keluaran, yang mengukur apa yang telah dicapai seseorang, dan elemen proses, yang berfokus pada metode yang digunakan untuk mencapainya. hasil. Sutianingsih dan Handayani (2023) faktor kemampuan dan pengalaman berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai.

Menurut Rivai, (2009), hasil dan teknik yang dibahas mewakili perilaku asli yang ditunjukkan oleh individu dan dikembangkan sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson, (2006), kesuksesan seorang karyawan dapat diukur dengan melihat tindakan dan perilakunya. Hal ini berdampak langsung pada kontribusi mereka terhadap perusahaan dalam berbagai hal, termasuk kuantitas dan kualitas pekerja, kehadiran mereka, dan sikap kooperatif yang mereka tunjukkan.

### 3. Metode Penelitian

Notaris/PPAT Made Linggarasih, SH menjadi lokasi dilakukannya penelitian ini. Populasi pada penelitian ini sebanyak 30 pegawai yang bekerja di Notaris/PPAT Made Linggarasih, SH. Karena ukuran populasi yang kecil, peneliti menggunakan metode pengambilan sampel yang disebut Sampling Jenuh, yaitu memilih seluruh anggota masyarakat sebagai sampel dengan jumlah 30 sampel. Pendekatan pengambilan sampel jenuh digunakan untuk meningkatkan temuan dan memfasilitasi pemanfaatan perangkat lunak SPSS. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu menggunakan teknik untuk menguji hubungan antar variabel guna menguji hipotesis tertentu. Variabel-variabel ini diukur untuk menilai informasi numerik secara strategis. Pada penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Penelitian ini menggunakan SPSS untuk melakukan analisis data survei.

### 4. Hasil dan Pembahasan

#### 4.1. Hasil

**Table 1. Validity Test Results**

No	Kualitas SDM	Self esteem	Kinerja pegawai
1	0,796	0,481	0,570
2	0,589	0,851	0,886
3	0,831	0,626	0,720
4	0,658	0,747	0,732
5	0,686	0,659	0,897

*Source: Primary Data Processed (2023)*

Karena nilai r tabel lebih besar dari nilai r pada Table 1, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan indikator setiap variabel valid.

**Table 2. Reliability Test Results**

No	Variabel	Nilai Alpha	Standar Alpha	Keterangan
1	Kualitas SDM	0,753	0,60	Reliabel
2	<i>Self esteem</i>	0,699	0,60	Reliabel
3	Kinerja pegawai	0,817	0,60	Reliabel

Source: Primary Data Processed (2023)

Berdasarkan hasil pada Tabel 2, nilai alpha melebihi nilai alpha normal yaitu 0,6, menunjukkan bahwa data tersebut dapat diandalkan dan sesuai untuk penyelidikan lebih lanjut.

**Table 3. Substructural t Test Results 1**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
1 Constant	7,325	2,640		2,774	0,010
Kualitas SDM	0,610	0,135	0,649	4,512	0,000

Source: Primary Data Processed (2023)

Hasil uji t disajikan pada Table 3, terlihat nilai t hitung sebesar 4,512 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,697 (4,512 lebih besar dari 1,697). Berdasarkan signifikansi statistik, kualitas SDM yang tersedia memiliki nilai sig yang lebih kecil dari 0,05. Dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: *quality of human resources* terbukti mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap rasa harga diri seseorang. Dapat disimpulkan bahwa H1 disetujui.

**Table 4. Substructural t Test Results 2**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
1 Constant	-3,725	2,227		-1,673	0,106
Kualitas SDM	0,675	0,133	0,568	5,087	0,000
<i>Self Esteem</i>	0,527	0,141	0,417	3,735	0,001

Source: Primary Data Processed (2023)

Uji t pada Table 4 menunjukkan  $t_{hitung} = 5,087 > t_{tabel} = 1,697$ . Berdasarkan analisis signifikansi *quality of human resources* sebesar  $0,00 < 0,05$ . Oleh karena itu, *quality of human resources* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai maka H2 diterima. Tabel 4 menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,735 > t_{tabel}$  sebesar 1,697. Berdasarkan signifikansi harga diri sebesar  $0,00 < 0,05$ . Dengan demikian, harga diri meningkatkan kinerja karyawan maka H3 diterima.

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Table 5. Results of Substructural Determination 1 and 2**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,649	0,421	0,400	1,915
2	0,897	0,805	0,790	1,431

Source: Primary Data Processed (2023)

Berdasarkan model 1 pada Table 5, nilai Adjusted R2 sebesar 0,400 menunjukkan bahwa 40% harga diri dipengaruhi oleh *quality of human resources* dan 60% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Pada model 2 diperoleh nilai Adjusted R2 sebesar 0,790 yang menunjukkan bahwa 79% kinerja pegawai dipengaruhi oleh sumber daya manusia dan harga diri serta 21% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Sobel

**Table 6. Sobel Test**

No	Variabel Bebas	Sobel test statistic	One-tailed probability
1	Kualitas SDM	2,518	0,00

Source: Primary Data Processed (2023)

*Quality of human resources* memiliki nilai uji Sobel sebesar 2,518. Nilai observasi melebihi nilai kritis 1,697 pada tingkat signifikansi 5%, dan nilai p kurang dari 0,05. Maka, harga diri mempunyai kemampuan memoderasi dampak *quality of human resources* terhadap kinerja karyawan.

## 4.2. Pembahasan

### ***Quality of human resources* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self esteem***

Analisis regresi menunjukkan terdapat hubungan positif antara kualitas SDM dengan harga diri yang ditunjukkan dengan koefisien (b1) sebesar 0,649. Pengujian hipotesis menghasilkan nilai t sebesar 4,512 yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kualitas SDM dengan harga diri. Tingkat signifikansi sebesar 0,00 yang lebih kecil dari ambang batas 0,05 semakin mendukung kesimpulan bahwa semakin tinggi *quality of human resources* berpengaruh positif terhadap harga diri. Konsisten dengan penelitian yang dilakukan Prastiwi et al., (2022), ditemukan bahwa *quality of human resources* mempunyai pengaruh yang baik dan besar terhadap harga diri. Sebagai masukan faktor *quality of human resources* merupakan faktor yang penting dalam kemajuan perusahaan atau organisasi karna dengan *quality of human resources* yang baik akan mempengaruhi *self esteem* seorang karyawan dimana *self esteem* sangat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Maka dari itu perusahaan perlu memberikan suatu motivasi atau mendengarkan apa yang diinginkan seorang pegawai agar kualitas SDM yang dimiliki perusahaan semakin baik.

### ***Quality of human resources* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai**

Analisis regresi menunjukkan terdapat hubungan positif antara *quality of human resources* dengan kinerja pegawai yang dibuktikan dengan koefisien (b2) sebesar 0,568. Pengujian hipotesis menghasilkan nilai t sebesar 5,087 yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *quality of human resources* dengan kinerja karyawan. Tingkat signifikansi 0,00 yang lebih kecil dari ambang batas 0,05 semakin

mendukung temuan ini. Oleh karena itu, *quality of human resources* yang tinggi diharapkan dapat berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan *quality of human resources* yang unggul. Konsisten dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Oktaviani et al., (2020) dan Nur et al., (2020), ditemukan bahwa *quality of human resources* mempunyai pengaruh yang baik dan besar terhadap kinerja karyawan. Sebagaimana masukan untuk perusahaan atau organisasi *quality of human resources* yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai maka dari itu pihak perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan faktor ini dengan cara mendengarkan apa yang diinginkan seorang pegawai untuk meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki perusahaan atau organisasi.

### ***Self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai**

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *self esteem* mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien ( $b_3$ ) sebesar 0,417. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan t-hitung sebesar 3,735 yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan secara statistik antara harga diri dengan kinerja karyawan. Tingkat signifikansi sebesar 0,00 yang lebih kecil dari ambang batas konvensional sebesar 0,05 semakin mendukung kesimpulan bahwa tingkat harga diri yang tinggi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Langi et al., (2022) dan Kholiq et al., (2021) yang menyimpulkan bahwa harga diri mempunyai pengaruh yang baik dan besar terhadap kinerja karyawan. Sebagai masukan perusahaan atau organisasi perlu meningkatkan *self esteem* seorang karyawan serta agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal. *Self esteem* dibangun dengan cara memberikan dorongan agar karyawan merasa termotivasi untuk mencapai tujuan dengan sukses sehingga dapat meningkatkan kinerja.

### **Pengaruh *Quality of Human Resources* Terhadap Kinerja pegawai Melalui *self esteem***

Perhitungan uji Sobel menunjukkan nilai uji Sobel untuk variabel kualitas SDM sebesar 2,518. Nilai teramati melebihi nilai kritis 1,697 dari t tabel pada tingkat signifikansi 5%, menunjukkan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Hasilnya, harga diri memiliki kemampuan memoderasi dampak kualitas SDM terhadap kinerja karyawan. Sebagai masukan pihak perusahaan atau organisasi untuk memaksimalkan faktor *self esteem* dengan cara memberikan motivasi untuk pegawai agar kualitas SDM yang dimiliki perusahaan atau organisasi meningkat dan akan berdampak pada *self esteem* seorang pegawai akan meningkat dan mempengaruhi kinerja pegawai.

## **5. Kesimpulan**

Kesimpulan pada penelitian ini yang pertama *quality of human resources* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *self esteem*. Kemudian *quality of human resources* dan *self esteem* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada uji sobel menghasilkan bahwa *self esteem* dapat memediasi antara *quality of human resources* dan kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hasan, D. U., & Khaerana, K. (2020). *Pengaruh Self Efficacy Dan Self Esteem Terhadap Kierja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo*. Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo, 6(2), 145–155.
- [2] Kholiq, A. S. N., Suwarsi, S., & Firdaus, F. S. (2021). *Pengaruh Self Efficacy dan Self Esteem terhadap Kinerja Karyawan dalam Issue COVID-19 di PT Daya Anugrah Mandiri Jatinangor*. Prosiding Manajemen, 7(1), 276–281.
- [3] Langi, C. M., Tewal, B., & Dotulong, L. O. H. (2022). *Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karywan pada PT. Timurjaya Dayatama (Wings) Kantor Cabang Sonder*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 10(1), 450–460.
- [4] Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung: PT Remaja Rosda Afditama*.
- [5] Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Thomson Learning.
- [6] Moeheriono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia.
- [7] Nawawi, H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- [8] Nur, W. S., Meigawati, D., Sampurna, R. H., Studi, P., Administrasi, I., Universitas, P., Sukabumi, M., Manusia, S. D., Birokrasi, R., & Indonesia, R. (2020). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Organisasi di Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur*. Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara, 7(2), 364–376.
- [9] Oktaviani, D. N., Firdaus, M. A., & Bimo, W. A. (2020). *Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Manager: Jurnal Ilmu Manajemen, 3(1), 101–113.
- [10] Pfeffer, J. (2013). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Amara Books.
- [11] Prastiwi, N. L. P. E. Y., Ningsih, L. K., & Putrini, K. P. (2022). *Peran Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Self Esteem Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 7(1), 78–88.
- [12] Reasoner, R. (2010). The true meaning of self-esteem. *National Association for Self-Esteem*.
- [13] Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- [14] Sedarmayanti, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Reflika Aditama.
- [15] Siregar, M. (2019). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Kualitas Anggaran Terhadap Kinerja Keuangan Daerah Dimediasi Dengan Sistem Informasi Manajemen Daerah*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 160–169.
- [16] Sutianingsih, S., & Handayani, R. (2023). *Individual Characteristic in Path-Goal Theory to Increase Productivity*. Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen, 16(2), 142–151.
- [17] Werther, W. B. (1993). *Human resources and personal management*. McGraw-Hill.