

**PENGARUH *SELF EFFICACY*, *SELF ESTEEM*,
DAN *WORK EMPOWERMENT* TERHADAP
PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI
(Study Pada Pegawai Dinas PDAM se-Provinsi
Bengkulu)**



T E S I S

**Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh
gelar Magister Manajemen (M.M) pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi Magister
Manajemen**

Oleh:
IWAN KURWANTORO
NPM. 2261101024

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
BENGKULU 2024**

**PENGARUH *SELF EFFICACY*, *SELF ESTEEM* , DAN
WORK EMPOWERMENT TERHADAP
PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI
(Study Pada Pegawai Dinas PDAM se-Provinsi Bengkulu)**



T E S I S

**Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh
gelar Magister Manajemen (M.M) pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi Magister
Manajemen**

Oleh:
IWAN KURWANTORO
NPM. 2261101024

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
BENGKULU2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH SELF EFFICACY, SELF ESTEEM , DAN WORK
EMPOWERMENT TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI**

(Study Pada Pegawai Dinas PDAM se-Provinsi Bengkulu)



Diajukan oleh :

IWAN KURWANTORO

NPM. 2261101024

Disetujui Oleh:

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Drs. Onsardi, M.M
NIDN. 0201056501

Dr. Islamuddin, S.E., M.M
NIDN. 0204026803

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Furqonti Ranidiah, S.E., M.M
NIDN. 0208047301

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH SELF EFFICACY, SELF ESTEEM, DAN WORK EMPOWERMENT TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI (Study Pada Pegawai Dinas PDAM se-Provinsi Bengkulu)

TESIS

oleh
IWAN KURWANTORO
2261101024

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada hari Kamis tanggal
5 Agustus 2024 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

Susunan Dewan Penguji:

1. **Dr. Adi Sisimanto, S.E., M.M**
NIDN. 0225077001
2. **Andi Azhar, S.IP, MBA., Ph.D**
NIDN. 0231128901
3. **Dr. Drs. Onsardi, M.M**
NIDN. 0201056501
4. **Dr. Islamuddin, S.E., M.M**
NIDN. 0204026803

Tanda Tangan:



Bengkulu, Agustus 2024

Furqon Ranidiah, S.E., M.M
NIDN. 0208047301

PERNYATAAN

Saya, Iwan Kurwantoro, NPM. 2261101024, menyatakan bahwa;

1. Tesis saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (plagiarism) dari karya orang lain. Tesis ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Muhammdiyah Bengkulu, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis tesis ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammdiyah Bengkulu.

Bengkulu,


1384ALX204350759
Iwan Kurwantoro
NPM. 2261101024

DECLARATION

I am Iwan Kurwantoro, NPM. 2261101024, declare that:

1. My thesis is genuine and truly my own creation, and is not another's person work made under my name, nor a piracy or plagiarism. This thesis has never been submitted to obtain an academic degree in University of MuhammadiyahBengkulu or in any other universities/colleges.
2. This thesis does not contain any work or opinion written or published by anyone, unless clearly acknowledged or referred to by quoting the author's name and stated in the References.
3. This statement is true; if on the future this statement is proven to be fraud and dishonest, I agree to receive an academic sanction in the form of removal of the degree obtained through this thesis , and other sanctions in accordance with the prevailing norms and regulations in University of Muhammadiyah Bengkulu.

Bengkulu,

Declared by,

Iwan

Kurwantoro

NPM.

2261101024

PERSEMBAHAN

Puji dan syukur atas semua nikmat Allah Swt. Sholawat dan salam juga tidak pernah lupa kita haturkan untuk Nabi Muhammad Saw. Alhamdulillah penelitian tesis telah selesai dilakukan, dan pada akhirnya Tesis ini saya persembahkan untuk:

Bapak dan Ibu Bupati Manna-Bengkulu

Selatan Bapak Gusnan Mulyadi dan ibu

Nurmalena

yg telah mensupport dan memberikan izin untuk saya kuliah lagi S2.

Orangtua selalu saya sayangi (Ny.Lisnaniah Syukur Ali)

Istri:

Elin inda

permatasari **Anak-**

anak:

- 1. Tassha shigatsutoro*
- 2. Syakira kurnia Hafiza*
- 3. Faris rahimantoro*

*Saudara-saudara dan kawan-kawan yang telah mendukung
Teman-teman seangkatan yg selalu Kompak saling mendukung biar bisa wisuda
bersama*

KATA PENGANTAR

Aassalamualaikum Wr. Wb.

Dengan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT penulis ucapkan Alhamdulillahirobbil' alamin, segala puji bagi Allah Tuhan semesta alam, karena rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan Proposal Tesis ini dengan judul "**Pengaruh Self Efficacy, *Self esteem* , Dan *Work empowerment* Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai**". Proposal ini di susun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan penelitian Tesis ke depan. Penyelesaian proposal ini berjalan dengan baik berkat bantuan dari berbagai pihak. Maka penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu dalam pembuatan proposal ini yaitu:

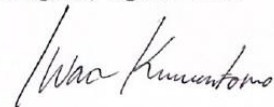
1. Ibu Furqonti Ranidiah, S.E., M.M Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Dr. Meilaty Finthariasari, S.E., M.M Selaku Ketua Program Studi S2 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Bapak Dr. Onsardi, S.E., M.M selaku dosen pembimbing utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing saya.
4. Bapak Islamuddin, S.E., M.M yang juga selaku dosen pembimbing pendamping yang telah banyak memberikan arahan perbaikan dalam tesis saya.

5. Bapak Dr. Adi Sismanto, S.E., M.M dan Bapak Andi Azhar, S.IP., MBA., Ph.D selaku dosen penguji yang telah memberikan banyak masukan dalam rangka menyempurnakan penelitian tesis saat ini.
6. Seluruh Dosen Dan Staff Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang telah memberikan bekal pengetahuan kepada peneliti.
7. Teman-teman seperjuangan terkhusus angkatan 2023 Program Studi S2 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
8. Semua Pihak Yang Telah Banyak Membantu Peneliti Dalam Pembuatan Proposal Penelitian Ini.

Peneliti sangat menyadari bahwa masih banyak kesalahan dan kekurangan yang terdapat pada proposal penelitian ini, oleh karena itu diharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun sehingga penelitian ke depan dapat lebih bermanfaat bagi kita bersama.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Bengkulu, Agustus 2024



Iwan Kurwantoro

NPM. 2261101024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis variabel *self efficacy*, *Self esteem*

, dan *work empowerment* baik secara parsial maupun simultan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai PDAM di provinsi Bengkulu. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai PDAM se-Provinsi Bengkulu. Sampel ditarik menggunakan rumus Slovin sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 238 orang pegawai PDAM yang ada di provinsi Bengkulu.

Data yang terkumpul dalam penelitian ini kemudian diolah menggunakan model persamaan struktural atau *structural equation modeling (SEM)*. Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan oleh peneliti, maka diperoleh hasil bahwa 1) *Self efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. 2) *Self esteem* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. 3) *Work empowerment* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. 4) *Self efficacy*, *Self esteem* dan *Work empowerment* berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja secara simultan.

Kata kunci: *self efficacy*, *Self esteem* dan *work empowerment*, produktivitas kerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the variables of self-efficacy, self-esteem, and work empowerment both partially and simultaneously towards increasing the work productivity of PDAM in Province of Bengkulu employees. The population used in this study were PDAM employees throughout Bengkulu Province. The sample was drawn using the Slovin formula so that the number of samples used in this study was 238 PDAM employees in Bengkulu Province.

The data collected in this study were then processed using a structural equation model or structural equation modeling (SEM). Based on the results of data processing that have been carried out by the researcher, the results obtained are that

- 1) Self-efficacy has a positive and significant effect on employee work productivity.
- 2) Self-esteem has a positive and significant effect on employee work productivity.
- 3) Work empowerment has a positive and significant effect on employee work productivity.
- 4) Self-efficacy, Self-esteem and Work empowerment have a significant effect on Work Productivity simultaneously.

Keywords: self-efficacy, self-esteem and work empowerment, work productivity

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	iii
HALAMAN JUDUL.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN.....	v
LEMBAR PENGESAHAN.....	vi
DECLARATION.....	viii
PERSEMBAHAN.....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
ABSTRAK.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Kegunaan Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Produktivitas Kerja.....	11
2.1.2 <i>Self efficacy</i>	16
2.1.3 <i>Self esteem</i>	23
2.1.4 <i>Work Empowerment</i>	30
2.2 Penelitian Terdahulu.....	34
2.3 Kerangka Konseptual.....	35
2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian.....	36
2.4.1. Pengaruh <i>Self efficacy</i> terhadap produktivitas pegawai36	
2.4.2. Pengaruh <i>Self efficacy</i> terhadap produktivitas pegawai38	
2.4.3. Pengaruh <i>Work empowerment</i> terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai 39	
2.5 Definisi Operasional.....	41
BAB III METODE PENELITIAN.....	53
3.1 Jenis Penelitian.....	53
3.2 Sumber Data.....	53
3.2.1 Data Primer.....	53
3.2.2 Data Skunder.....	54
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	54
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	55
3.5 Teknik Analisis Data.....	56
3.5.1 Teknik Analisis Deskriptif.....	56

3.5.2	Teknik Multivariat.....	57
3.5.3	Tahapan CB-SEM.....	59
3.5.4	Analisis Faktor Konfirmatori	63
3.5.5	Analisis Jalur	64
3.6	Pengujian Hipotesis	64
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	66
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	66
4.2	Analisis Deskriptif.....	66
1.	CFA Self Efficacy	85
2.	CFA <i>Self esteem</i>	86
3.	CFA Work Empowerment	87
4.	CFA Produktivitas Kerja	89
4.3	Pengujian Hipotesis Statistik	94
4.4	Pembahasan.....	97
4.4.1	Pengaruh <i>Self efficacy</i> terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai PDAM se-provinsi Bengkulu 97	
4.4.2	Pengaruh <i>Self esteem</i> terhadap terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai PDAM se-provinsi Bengkulu 98	
4.4.3	Pengaruh <i>Work empowerment</i> terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai PDAM se-provinsi Bengkulu 99	
4.4.4	Pengaruh <i>self efficacy</i> , <i>Self esteem</i> , dan <i>Work empowerment</i> berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai PDAM se-provinsi Bengkulu 101	
4.5	Implikasi Penelitian.....	102
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	105
5.1	Kesimpulan.....	105
5.2	Saran.....	105
	DAFTAR PUSTAKA	107
	LAMPIRAN.....	58

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	34
Tabel 2. 2 Definisi Operasional.....	41
Tabel 3. 1 Presentasi Penilaian Kuesioner	57
Tabel 3. 2 Statistik-Statistik Uji Kecocokan Model	62
Tabel 4. 1 Kategori Interpretasi Persepsi Responden terhadap Variabel Penelitian	67
Tabel 4. 2 Tanggapan Responden Mengenai Self Efficacy	70
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Data Variabel Self efficacy.....	72
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Mengenai Self esteem.....	73
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Data Variabel Self esteem	75
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Mengenai Work Empowerment	77
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Data Variabel Work empowerment	79
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja	80
Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi Data Variabel Produktivitas Kerja	83
Tabel 4. 10 CFA Self Efficacy	85
Tabel 4. 11 CFA Self esteem.....	87
Tabel 4. 12 CFA Work Empowerment	88
Tabel 4. 13 CFA Produktivitas Kerja	89
Tabel 4. 14 Hasil Pengujian Kecocokan Model (Goodness of Fit Model)	91
Tabel 4. 15 Hipotesis 4	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	36
Gambar 3. 1 Gambar Garis Kontinum	57
Gambar 4. 1 Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin	67
Gambar 4. 2 Profil Responden berdasarkan Usia	68
Gambar 4. 3 Profil Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	69
Gambar 4. 4 Profil Responden berdasarkan Masa Kerja	69
Gambar 4. 5 Garis Kontinum Self Efficacy	71
Gambar 4. 6 Self efficacy.....	73
Gambar 4. 7 Garis Kontinum Self esteem	75
Gambar 4. 8 Self esteem	76
Gambar 4. 9 Garis Kontinum Work Empowerment	78
Gambar 4. 10 Work empowerment	80
Gambar 4. 11 Garis Kontinum Produktivitas Kerja	82
Gambar 4. 12 Produktivitas Kerja	84
Gambar 4. 13 Model Pengukuran Variabel Self efficacy	86
Gambar 4. 14 Model Pengukuran Variabel Self esteem.....	87
Gambar 4. 15 Model Pengukuran Variabel Work Empowerment	88
Gambar 4. 16 Model Pengukuran Variabel Produktivitas kerja.....	90
Gambar 4. 17 Diagram Model Struktural Penelitian T-Value	92
Gambar 4. 18 Diagram Model Struktural Standard Solutions	93
Gambar 4. 19 Hasil Gambar Hipotesis 1	94
Gambar 4. 20 Hasil Gambar Hipotesis 2	95
Gambar 4. 21 Hasil Gambar Hipotesis 3	96

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Contoh Kuesioner	58
---	-----------

BAB I

PENDAHULUAN

N

1.1 Latar Belakang

Karyawan merupakan sumber daya manusia utama di organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan meliputi rekrutmen, pelatihan, pengembangan, kompensasi serta pemberian reward atas kontribusi karyawan kepada perusahaan, melalui ini perusahaan dapat mempertahankan kualitas serta loyalitas karyawan pada perusahaan. Kontribusi yang optimal dari karyawan merupakan sebuah bentuk pengabdian terhadap perusahaan, sehingga perusahaan perlu mempertahankannya dalam jangka panjang.

Sumber daya manusia (SDM), dinilai sebagai aset yang paling penting untuk menghadapi era globalisasi. Oleh karena itu, demi suksesnya peningkatan SDM diperlukan organisasi yang dapat melakukan transformasi dalam setiap kegiatannya, yaitu dengan cara mengikuti perkembangan zaman, menyesuaikan diri, memanfaatkan peluang dan memperhatikan tantangan-tantangan yang timbul akibat dari perubahan-perubahan yang terjadi. Tantangan-tantangan tersebut dapat berasal dari luar organisasi maupun dari dalam organisasi itu sendiri. Tantangan yang berasal dari luar dapat berupa perkembangan teknologi, perubahan pasar global, politik, dan persaingan bebas. Sedangkan tantangan dari dalam organisasi langsung dihadapkan pada kualitas manajemen organisasi (Handoko, 2004).

Produktivitas kerja karyawan menjadi hal yang penting bagi perusahaan/organisasi untuk mencapai tujuan. Setiap bisnis yang sukses sebagian besar keberhasilannya karena karyawan yang rajin dengan produktivitas yang sangat baik (Itumbiri, 2013). Hanaysha (2016) menyebutkan produktivitas kerja adalah faktor penting di dalam perusahaan untuk membangun organisasi yang memiliki daya saing, mencapai tujuan perusahaan, memiliki *produktivitas* yang baik serta memenuhi proporsi dalam memangku kepentingan organisasi. Produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja (Ardana et al., 2014).

Conger dan Kanungo (1988) dalam Anita et al (2007) meneliti *Work empowerment* sebagai sebuah membangun relasi dan membangun motivasi. Sebagai sebuah membangun relasi, *Work empowerment* berkaitan dengan pengaruh praktik-praktik manajerial terhadap partisipasi karyawan. Pemberdayaan terjadi Ketika kekuasaan atasan dilimpahkan kepada bawahan, dan dengan itu otoritas dan tanggung jawab. Pada dasarnya, *empowerment* mirip dengan konsep pendelegasian, namun *empowerment* memberikan kewenangan yang berkelanjutan, berbeda dengan kewenangan yang bersifat sementara.

Menurut Robbins (2003) dalam Wibowo (2016) menyatakan *empowerment* sebagai menempatkan pekerja bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan. *Empowerment* memungkinkan orang membuat keputusan lebih besar dan lebih banyak tanpa harus mengacu pada seseorang yang lebih senior. *Empowerment* memberikan kesempatan bagi setiap

individu atau karyawan dalam berpartisipasi menuangkan ide dan masukan dengan upaya memberikan peningkatan *produktivitas* bagi organisasi.

Empowerment karyawan mengacu pada pelimpahan kekuasaan dan tanggung jawab dari tingkat yang lebih tinggi dalam hierarki organisasi kepada karyawan tingkat bawah, terutama kekuatan untuk membuat keputusan (Rathna, 2013). Melalui *empowerment*, karyawan didukung dan didorong untuk menggunakan keterampilan, kemampuan, dan kreativitas mereka dengan menerima pertanggungjawaban atas pekerjaan mereka. Memberdayakan karyawan merubah perilaku karyawan dari posisi yang biasanya melakukan pekerjaan yang disuruh ke dalam posisi lain yang mampu memberikan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Pemberdayaan karyawan merupakan suatu proses untuk menjadikan seseorang menjadi lebih berdaya atau lebih berkemampuan untuk menyelesaikan masalahnya sendiri, dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawab (Wibowo, 2016).

Menurut Robbins (2003) dalam Wibowo (2016) menyatakan pemberdayaan (*empowerment*) sebagai menempatkan pekerja bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan. *Empowerment* memungkinkan orang membuat keputusan lebih besar dan lebih banyak tanpa harus mengacu pada seseorang yang lebih senior. *Empowerment* memberikan kesempatan bagi setiap individu atau karyawan dalam berpartisipasi menuangkan ide dan masukan dengan upaya memberikan peningkatan *produktivitas* bagi organisasi.

Keberhasilan perusahaan salah satunya ditandai dengan meningkatnya produktivitas. Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan. Dalam melaksanakan pekerjaan dan untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi, pegawai juga harus memiliki kepercayaan terhadap kemampuan diri, serta keyakinan terhadap keberhasilan yang ingin dicapai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *Self efficacy* dapat meningkatkan nalisis yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2001) menemukan ada hubungan positif antara *Self efficacy* dan *produktivitas*. Penelitian yang dilakukan oleh Amir Erez dan Timothy Judge (2001) juga menyatakan ada hubungan yang positif dan signifikan antara *Selfefficacy* dan *produktivitas*.

Setiap perusahaan tentunya mengharapkan *produktivitas* yang optimal dari karyawannya. Untuk mencapai *produktivitas* yang optimal itu salah satunya dapat dicapai melalui self efficacy. *Self efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan *produktivitas* karyawan karena dengan adanya *Self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan karyawanan yang diberikan atasanya secara tepatwaktu.

Self efficacy menentukan sekuat apa kita dapat bertahan saat menghadapi kesulitan atau kegagalan, dan bagaimana kesuksesan dan kegagalan dalam satu tugas tertentu mempengaruhi perilaku kita di masa depan (Friedman & Schustack, 2008).

Self esteem yang dimiliki seseorang akan menumbuhkan suatu kekuatan dalam melakukan yang terbaik dalam *produktivitasnya* sesuai tugas

dan tanggung jawabnya, hal ini sudah dibuktikan dengan hasil meta analisis Judge dan Bono (2001). Berbeda dengan hasil yang diperoleh yang menyatakan bahwa hubungan *Self esteem* dengan *produktivitas* adalah tidak signifikan. *Self esteem* adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Perasaan-perasaan *Self esteem* , pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita. Seseorang dengan *Self esteem* yang tinggi dimana mereka melihat dirinya berharga, mampu dan dapat diterima. Orang dengan *Self esteem* rendah tidak merasa baik dengan dirinya (Kreitner & Kinicki, 2003).

Semakin tinggi *Self esteem* yang dimiliki oleh seorang karyawan akan meningkatkan *produktivitas* individu karena adanya tingkat harga diri yang membuat mereka merasa dihargai sehingga karyawan berusaha bekerja dengan lebih baik dan *produktivitas* semakin meningkat. Sebaliknya, jika harga diri (*Self esteem*) yang dimiliki seorang karyawan rendah maka *produktivitasnya* akan semakin menurun.

Kantor PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) cabang Kabupaten Bengkulu Selatan, Bengkulu berada di bawah naungan badan perusahaan PDAM se-provinsi Bengkulu. Kantor PDAM Kota Manna memiliki kewajiban dalam melayani berbagai keperluan masyarakat terhadap layanan PAM / PDAM seperti pendaftaran PDAM, cek tagihan air PDAM / PAM, info tagihan PDAM, cek rekening air, hingga pembayaran PDAM secara online maupun langsung.

Kantor PDAM Kota Manna memiliki total karyawan sebanyak 88 orang pegawai tetap dimana seluruh pegawai memiliki tugas masing-masing bidang kerja dan tupoksi dalam melayani pelanggan PDAM. Dalam menjalankan pelayanan kepada para konsumen, penting bagi pimpinan PDAM mengetahui berapa besar tingkat *self efficacy*, *Self esteem* , dan *Work empowerment* dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai. Menciptakan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan merupakan kunci utama dalam mencapai setiap target yang harus direalisasikan. *Self efficacy*, *Self esteem* , dan *Work empowerment* dapat digunakan sebagai suatu cara untuk mewujudkan tenaga kerja yang efektif sehingga mampu memenuhi kebutuhan perusahaan.

Beberapa studi yang berkaitan dengan pengaruh *Work empowerment* terhadap produktivitas antara lain: dilakukan oleh Prabawa & Supartha (2018) , Meyerson dan Dewettinck (2012) dan Suandayani (2012) menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pada karyawan. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian Laksono et al., (2021) dan Wardana et al., (2020) yang penelitiannya menunjukkan *empowerment* tidak berpengaruh signifikan terhadap *produktivitas* karyawan.

Menurut pandangan ahli, penting untuk diingat bahwa pegawai dengan *Self efficacy* atau *Self esteem* yang terlalu tinggi atau rendah dapat memiliki konsekuensi yang tidak diinginkan. *Self efficacy* atau *Self esteem* yang berlebihan bisa berpotensi menjadi sikap arogan atau mengabaikan umpan

balik konstruktif. Di sisi lain, self-esteem yang rendah dapat menyebabkan kurangnya keyakinan diri dan keengganan untuk mengambil risiko.

Manajemen sumber daya manusia yang baik dapat memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan dan pemeliharaan self-esteem yang sehat di antara pegawai. Ini dapat mencakup pembinaan, umpan balik konstruktif, dan program pengembangan karyawan.

Kemampuan manajemen dalam memperdayakan pegawai dengan disupport dengan karyawan dalam berkomitmen untuk memiliki *Self efficacy* dan *Self esteem* akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Keadaan demikian yang melatarbelakangi penulisan penelitian ini yang berjudul pengaruh self efficacy, *Self esteem* , dan *Work empowerment* terhadap produktivitas kerja pegawai dimana penelitian ini akan dilakukan pada karyawan PDAM se-Provinsi Bengkulu.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dan fenomena yang terjadi, peneliti perlu mengidentifikasi permasalahan untuk dibahas secara jelas dan terperinci. Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah *Self efficacy* berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai PDAM se-provinsi Bengkulu?
- 2) Apakah *Self esteem* berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai PDAM se-provinsi Bengkulu

- 3) Apakah *Work empowerment* berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai PDAM se-provinsi Bengkulu?
- 4) Apakah *self efficacy*, *Self esteem* , dan *Work empowerment* berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai PDAMse-provinsi Bengkulu?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh *Self efficacy* terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai PDAM se-provinsi Bengkulu.
- 2) Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh *Self esteem* terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai PDAM se-provinsi Bengkulu.
- 3) Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh *Work empowerment* terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai PDAM se-provinsi Bengkulu.
- 4) Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh *self efficacy*, *Self esteem* , dan *Work empowerment* secara bersama terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai PDAM se-provinsi Bengkulu.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Perspektif Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan mengembangkan wawasan ilmu pengetahuan dan diharapkan dapat memberikan

kontribusi dalam pengembangan kajian penelitian selanjutnya terkait dengan variabel *self efficacy*, *Self esteem* , dan *Work empowerment* dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

2) Perspektif Praktis

Penulis mengharapkan penelitian ini bermanfaat :

a) Bagi Praktisi yang ada di lingkungan kantor PDAM:

Penelitian ini dapat digunakan untuk mengetahui factor-faktor yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dan dapat menjadi pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai perusahaan pada periode berikutnya.

b) Bagi Peneliti berikutnya: Penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi (referensi) yang dapat digunakan untuk mengembangkan ilmu dan penelitian lanjutan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai BUMN.