

PENGARUH *SELF EFFICACY*, *SELF ESTEEM* DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA TIM REAKSI CEPAT BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH DAN RELAWAN PENANGGULANGAN BENCANA KABUPATEN BARRU

Abdul Muhaemin Hasan¹ Ahmad Firman² Muhammad Salim Sultan³
Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar
e-mail: ¹abdulmuhaemin95@gmail.com, ²a_firman25@yahoo.com,
³salimsultan0859@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self-efficacy*, *self-esteem*, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja Tim Reaksi Cepat Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Relawan Penanggulangan Bencana Kabupaten Barru.

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dilakukan di Kabupaten Barru selama 2 bulan. Populasi penelitian adalah seluruh Tim Reaksi Cepat Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Relawan Penanggulangan Bencana Kabupaten Barru yang berjumlah 190 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 190 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) *Self efficacy* terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang berarti semakin tinggi *self-efficacy* maka semakin tinggi pula tingkat kinerja Tim Reaksi Cepat Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Relawan Penanggulangan Bencana Kabupaten Barru (2) *Self-esteem* terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang berarti semakin tinggi *self-esteem* maka semakin tinggi pula tingkat kinerja Tim Reaksi Cepat Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Relawan Penanggulangan Bencana Kabupaten Barru (3) Keterlibatan kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang berarti semakin tinggi keterlibatan kerja maka semakin tinggi pula tingkat kinerja Tim Reaksi Cepat Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Relawan Penanggulangan Bencana Kabupaten Barru.

Kata kunci: *Self Efficacy*, *Self Esteem*, Keterlibatan Kerja dan Kinerja

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of self-efficacy, self-esteem, and work involvement on the performance of the Regional Disaster Management Agency's Rapid Response Team and Barru Regency Disaster Management Volunteers.

This study approach used a quantitative approach which was applied in Barru Regency for 2 months. The population of the study was the entire Rapid Response Team of the Regional Disaster Management Agency and the Disaster Management Volunteers of Barru Regency, totaling 190 people. The sample selection in this study was carried out using the saturated sampling method (census), namely by determining all the population as a total sample of 190 people.

The results show that (1) Self-efficacy is proven to have a positive and significant effect on performance, which means the higher self-efficacy, the higher the performance level of the Regional Disaster Management Agency's Rapid Response Team and Barru Regency Disaster Management Volunteers (2) Self-esteem proven to have a positive and significant effect on performance, which means that the higher self-esteem, the higher the performance level of the Regional Disaster Management Agency's Rapid Response Team and Barru Regency Disaster Management Volunteers (3) Work involvement is proven to have a positive and significant effect on performance, which This means that the higher the work involvement, the higher the performance level of the Regional Disaster Management Agency's Rapid Response Team and Barru Regency Disaster Management Volunteers.

Keywords: *Self Efficacy*, *Self Esteem*, *Job Engagement and Performance*

PENDAHULUAN

Penanganan bencana di Indonesia berlandaskan pada Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana. Konsep dasar Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 adalah penanggulangan bencana adalah urusan multistakeholder dan melibatkan berbagai pihak tidak hanya pemerintah dan pemerintah daerah tetapi juga memberi ruang bagi masyarakat, lembaga usaha bahkan lembaga internasional dalam penyelenggaraan penanggulangan bencana di Indonesia. Pada Pasal 4 huruf e dan f, Undang-Undang tersebut menyatakan bahwa penanggulangan bencana bertujuan untuk membangun partisipasi dan kemitraan publik dan swasta serta mendorong semangat gotong royong, kesetiakawanan dan kedermawanan. Sementara itu peran dan partisipasi aktif masyarakat, lembaga usaha serta lembaga internasional termaktub dalam Bab V Pasal 27 dan Bab VI Pasal 28 dan 29 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007.

pada Undang-Undang 24 Tahun 2007 sebagaimana telah diungkapkan diatas, dalam konteks pemerintah daerah, tanggung jawab penyelenggaran penanggulangan bencana tidak hanya tergantung pada sumber daya yang dimiliki oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah melainkan juga terdapat sumber daya lainnya yakni Tim Reaksi Cepat (TRC) Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan juga Relawan Penanggulangan Bencana yang berasal dari masyarakat. Pengerahan sumber daya dari berbagai unsure ini menjadi salah satu cirri khas pelaksanaan tugas BNPB dan BPBD di daerah. Hal ini mengingat setiap kejadian bencana merupakan terjadi yang bersifat extraordinary, massif dan bencana dapat melumpuhkan banyak akses kehidupan yang normal hingga untuk memulihkannya membutuhkan banyak tenaga, stakeholder dan banyak pihak. Apalagi kecenderungan kejadian bencana di Indonesia dari tahun ke tahun cenderung meningkat dari sisi jumlah korban jiwa yang juga massif demikian pula data terkait kerugian materil, infrastruktur serta sarana dan prasarana publik.

Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) mencatat bahwa dalam kurun waktu tahun 2020 telah terjadi 2925 kejadian bencana alam. Data ini sejak 1 Januari 2020 sampai dengan 28 Desember 2020. Kejadian bencana didominasi bencana hidrometeorologi seperti banjir, banjir bandang, tanah longsor dan angin kencang maupun angin puting beliung. Dari kejadian bencana tersebut berdampak pada 370 orang korban meninggal, 39 orang hilang dan 536 jiwa mengalami luka-luka. Dalam konteks Kabupaten Barru, setidaknya sejak tahun 2016 dapat digambarkan kejadian bencana sebagai berikut. Tahun 2016, tercatat setidaknya 92 kejadian bencana terjadi yang hampir semuanya merupakan bencana hidrometeorologi. Dari 92 kejadian, 76 merupakan bencana angin kencang, 9 kejadian tanah longor, banjir terjadi 2 kali, sementara 5 kejadian bencana abrasi pantai. Dari kejadian bencana yang terjadi sepanjang 2016, total kerugian berdasarkan hitungan BPBD Barru sebesar Rp. 2.150.805.000,- (Dua Milyar Seratus Lima Puluh Juta Delapan Ratus Lima Ribu Rupiah).

Dari uraian kejadian bencana yang dipaparkan pada paragraf-paragraf sebelumnya, didapatkan data bahwa kejadian bencana yang masif tersebut membutuhkan sumber daya manusia yang memadai untuk penanganannya. Disisi lain kemampuan personil organik (ASN) Badan Penanggulangan Bencana Daerah sangat terbatas. Data per tahun 2020, ASN BPBD di Kabupaten Barru hanya berjumlah 16 orang, sementara tenaga honorer tercatat 5 orang. Jumlah personil tersebut dibandingkan dengan jumlah 176.000 jiwa penduduk Kabupaten Barru tentunya sangat timpang. Dan fenomena ini terjadi di hampir semua Kabupaten seluruh Indonesia. Menyadari fenomena tersebut, BNPB kemudian membuat regulasi

untuk pembentukan relawan yang tujuannya antara lain untuk meningkatkan kapasitas masyarakat membantu pemerintah dalam hal penyelenggaraan penanggulangan bencana dan pengurangan risiko bencana. Badan Nasional Penanggulangan Bencana menerbitkan Perka Nomor 17 tahun 2011 tentang Pedoman Relawan Penanggulangan Bencana dan Perka Nomor 1 tahun 2012 tentang Pedoman Umum Desa/Kelurahan Tangguh Bencana. Dari dua Perka, BNPB mendorong pelaksanaan program Desa/Kelurahan Tangguh Bencana tingkat Kabupaten/Kota di Indonesia.

Reaksi Cepat BPBD diangkat melalui Surat Keputusan Bupati Barru yang setiap tahunnya diperbaharui. Pertama kali TRC BPBD Kabupaten Barru dibentuk tahun 2015 melalui Surat Keputusan Bupati Barru. Sedangkan Relawan penanggulangan bencana di Kabupaten Barru, merupakan stake holder penanggulangan bencana yang berasal dari masyarakat yang sedikitnya pernah dilatih dalam pelatihan Tim Reaksi Cepat ataupun Pelatihan Relawan penanggulangan bencana yang telah dilaksanakan oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru. Relawan Penanggulangan Bencana Kabupaten Barru juga berasal dari masyarakat yang sudah mendapatkan pengetahuan atau fasilitasi terkait penanggulangan bencana melalui kegiatan Fasilitasi Desa Tangguh Bencana. Sementara itu sesuai dengan Petunjuk Teknis Desa/Kelurahan Tangguh Bencana Tahun 2014 serta Petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Penguatan Kelembagaan Tahun 2014 yang diterbitkan Badan Nasional Penanggulangan Bencana, dilaksanakanlah Fasilitasi Desa Tangguh Bencana di Kabupaten Barru, yang difasilitasi oleh Badan Nasional Penanggulangan Bencana. Tahun 2014 sampai dengan tahun 2016 fasilitasi Desa Tangguh Bencana tersebut dilaksanakan di dua desa. Setelah pendampingan fasilitasi desa tangguh bencana oleh BNPB berakhir, sejak tahun 2017 sampai dengan tahun 2020, Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru, melaksanakan fasilitasi Desa/Kelurahan Tangguh Bencana secara mandiri menggunakan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD).

Pada dasarnya kinerja merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi (*internal factor*) maupun upaya strategis dari organisasi. Kinerja organisasi akan dipengaruhi oleh pengelolaan sumber daya manusianya yang dapat dikelola dengan mengetahui keahlian dari masing-masing individu. Kinerja karyawan tersebut tidak terlepas dari hal yang berkaitan dengan sikap dan perilaku individu karyawan dalam bekerja atau yang disebut dengan *self concept*. *Self concept* yang dilihat dari perspektif internal karyawan disebut dengan *self esteem* (keyakinan nilai sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan), perspektif eksternal karyawan disebut dengan *self efficacy* (keyakinan seseorang mengenai kemampuan dan peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu). Disamping itu kinerja karyawan dapat dicapai secara bersama-sama melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan tertentu (Robbins dan Judge, 2014).

Lunenburg (2011) mengemukakan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. Keyakinan berhubungan dengan dorongan atau motivasi yang dimiliki karyawan untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendiri. *Self-efficacy* sangat dibutuhkan dalam diri para karyawan, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar perusahaan berjalan secara optimal dan kinerja

karyawan akan meningkat. Oleh karena hal tersebut, maka *self-efficacy* sangat diperlukan untuk dapat membuat karyawan mampu bekerja dengan baik dan mempunyai juga kinerja yang tinggi. Individu *self efficacy* yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik disebabkan karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses.

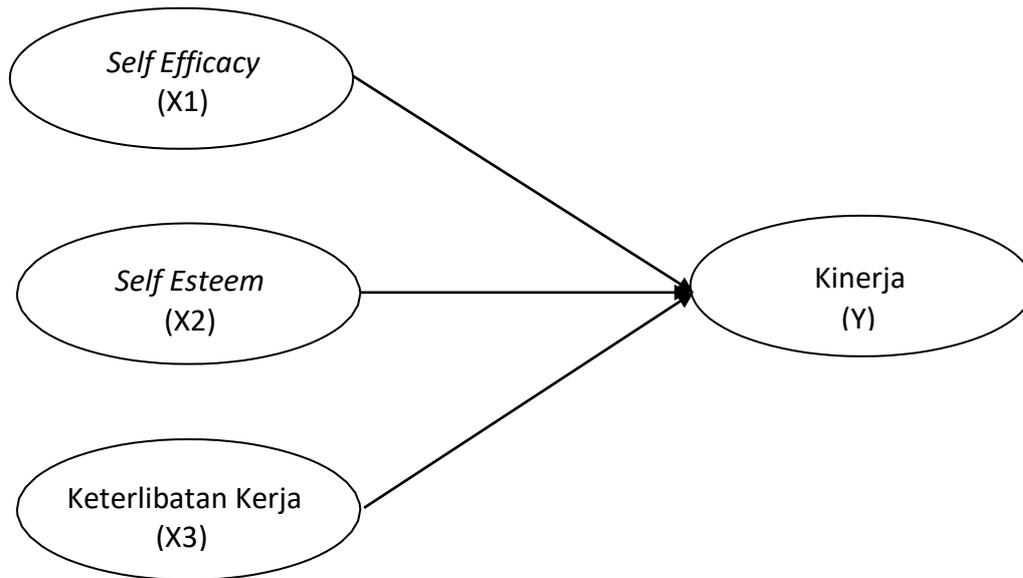
Self esteem merupakan salah satu bagian dari kepribadian seseorang dalam kehidupan sehari-hari. Reasoner (2010) menjelaskan bahwa individu dengan harga diri rendah, sering sekali mengalami depresi dan ketidakbahagiaan, memiliki tingkat kecemasan yang tinggi, menunjukkan impulsimpuls agresivitas yang lebih besar, mudah marah dan mendendam, serta selalu menderita karena ketidakpuasan akan kehidupan sehari-hari. *Self esteem* adalah penilaian individu terhadap dirinya yang diungkapkan dengan sikap positif dan negatif. *Self esteem* berkaitan dengan bagaimana orang menilai tentang dirinya akan mempengaruhi dalam kehidupan sehari-hari. Apabila perilaku seorang karyawan melihat dirinya mampu dalam melaksanakan suatu pekerjaan serta berani mengungkapkan ide-idenya dalam pekerjaan tersebut maka hal ini akan berkontribusi positif bagi kinerjanya. Semakin tinggi *self esteem* maka seseorang akan melihat dirinya berharga, mampu, dan dapat diterima, semakin tinggi *self esteem* seorang karyawan maka akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi pula. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *self esteem* terhadap kinerja.

Robbins dan Coulter (2012) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan tingkat identifikasi karyawan terhadap pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerja dalam pekerjaannya lebih berharga untuk kebaikan diri sendiri. Keterlibatan kerja berkaitan dengan psikologi individu yang penting bagi citra individu. Keterlibatan kerja terkait karakteristik pribadi serta sifat dari tugas yang dapat meningkatkan faktor sosial seperti kerja tim, partisipasi pengambilan keputusan, seberapa besar karyawan mendukung tujuan organisasi, menunjukkan prestasi serta kemajuannya dalam pekerjaannya.

Kinerja Tim Reaksi Cepat (TRC) BPBD dan Relawan Penanggulangan Bencana Kabupaten Barru tidak lain adalah meningkatnya kemampuan TRC dan Relawan serta hasil kerja sama antar TR) dan Relawan serta bagian yang ada pada BPBD Kabupaten Barru. Semua bagian yang ada di BPBD Kabupaten Barru saling ketergantungan untuk mencapai target yang telah disepakati setiap awal tahun. Secara umum peningkatan kinerja TRC dan Relawan BPBD Kabupaten Barru setiap tahunnya ditandai dengan respon positif atas pelayanan kepada masyarakat, kualitas SDM meningkat dan tingkat absensi yang berkurang. Namun demikian masih tetap ada yang perlu dibenahi dalam hal kecepatan pelaksanaan tugas dan inovasi kerja.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



HIPOTESIS PENELITIAN

Melalui gambar kerangka konsep di atas maka terdapat tiga hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu:

Variabel Self Efficacy berpengaruh positif terhadap Kinerja Tim Reaksi Cepat (TRC) Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Relawan Penanggulangan Bencana Kabupaten Barru. Variabel Self Esteem berpengaruh positif terhadap Kinerja Tim Reaksi Cepat (TRC) Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Relawan Penanggulangan Bencana Kabupaten Barru. Variabel Keterlibatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Tim Reaksi Cepat (TRC) Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Relawan Penanggulangan Bencana Kabupaten Barru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif, yaitu data penelitian berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik. Data didapatkan melalui hasil perhitungan pada tabulasi terhadap data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner penelitian yang merupakan bahan utama penelitian. Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru. Waktu pelaksanaan penelitian ini pada bulan Februari - April 2021 dengan sampel penelitian sebanyak 190 orang yang merupakan Tim Reaksi Cepat dan Relawan Penanggulangan Bencana Kabupaten Barru.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan seara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN HASIL

Uji Regresi Linear Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS for Windows. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selanjutnya dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	3,051	2,329	
SELF EFFICACY (X1)	0,659	0,092	0,459
SELF ESTEEM (X2)	0,257	0,090	0,196
KETERLIBATAN KERJA (X3)	0,237	0,077	0,228

Dependent Variable: Kinerja

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3,051 + 0,659 X1 + 0,257 X2 + 0,237 X3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Konstanta sebesar 3,051 memiliki arti jika variabel X1, X2, X3 tidak terdapat perubahan maka nilai Kinerja 3,051.

Koefisien regresi variabel Self Efficacy mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap Kinerja. Nilai koefisien sebesar 0,659 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X1 maka Y atau Kinerja akan bertambah sebesar 0,659.

Koefisien regresi variabel Self Esteem mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap Kinerja. Nilai koefisien sebesar 0,257 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X2 maka Y atau Kinerja akan bertambah sebesar 0,257.

Koefisien regresi variabel Keterlibatan Kerja mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap Kinerja. Nilai koefisien sebesar 0,237 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X3 maka Y atau Kinerja akan bertambah sebesar 0,237.

Uji T (Pengujian hipotesis secara parsial)

Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja. Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Self Efficacy menunjukkan nilai $t = 7,124$ sedangkan nilai t tabel untuk $n=190$ adalah sebesar 1,972 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel Self efficacy dengan Kinerja Tim Reaksi Cepat (TRC) Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Relawan Penanggulangan Bencana Kabupaten Barru, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan

bahwa Self Efficacy memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Tim Reaksi Cepat (TRC) Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Relawan Penanggulangan Bencana Kabupaten Barru.

Pengaruh Self Esteem terhadap Kinerja. Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Self Esteem menunjukkan nilai $t = 2,844$ sedangkan nilai t tabel untuk $n = 190$ adalah sebesar 1,972 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel Self Esteem dengan Kinerja Tim Reaksi Cepat (TRC) Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Relawan Penanggulangan Bencana Kabupaten Barru dengan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel Self Esteem memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Tim Reaksi Cepat (TRC) Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Relawan Penanggulangan Bencana Kabupaten Barru.

Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja. Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Remunerasi menunjukkan nilai $t = 3,096$ sedangkan nilai t tabel untuk $n = 190$ adalah sebesar 1,972 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga terbukti terdapat pengaruh positif antara variabel Keterlibatan Kerja dengan Kinerja Tim Reaksi Cepat (TRC) Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Relawan Penanggulangan Bencana Kabupaten Barru dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Tim Reaksi Cepat (TRC) Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Relawan Penanggulangan Bencana Kabupaten Barru.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Secara Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.051	2.329		1.310	.192
	Self Efficacy	.659	.092	.459	7.124	.000
	Self Esteem	.257	.090	.196	2.844	.005
	Keterlibatan Kerja	.237	.077	.228	3.096	.002

Uji F (Pengujian hipotesis secara simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal ini adalah variabel Self Efficacy, Self Esteem dan Keterlibatan Kerja berpengaruh secara bersama sama terhadap Kinerja Tim Reaksi Cepat (TRC) Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Relawan Penanggulangan Bencana Kabupaten Barru. Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Secara Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
-------	----------------	----	--------------	---	------

1	Regression	2689.797	3	896.599	104.383	.000
	Residual	1597.656	186	8.590		
	Total	4287.453	189			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Self Efficacy, Self Esteem

Dari hasil pengolahan statistik di atas menunjukkan nilai F hitung = 104,383 sedangkan F tabel untuk n 190 dengan $df_1 = k - 1 = 3$ dimana k adalah jumlah seluruh variabel (4 variabel) dikurang dengan variabel dependent (1 variabel) dan $df_2 = n - k = 186$ dimana n adalah sebanyak 190 dikurang dengan k (4) adalah pada titik nilai F tabel sebesar 2,65. Hasil ini menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, untuk itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel-variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y (Kinerja).

Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama Self Efficacy, Self Esteem dan Keterlibatan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Tim Reaksi Cepat (TRC) Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Relawan Penanggulangan Bencana Kabupaten Barru.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square.

Tabel 4. Koefisien Determinasi (R²)

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.792^a	.627	.621	2.93079

a. Predictors: (Constant) Self Efficacy, Self Esteem, Keterlibatan Kerja

b. Dependent Variable : Kinerja

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R Square yang diperoleh sebesar 0,792. Hal ini berarti 79,2 % Kinerja Tim Reaksi Cepat (TRC) Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Relawan Penanggulangan Bencana Kabupaten Barru dipengaruhi oleh Self Efficacy, Self Esteem dan Keterlibatan Kerja, sedangkan sisanya yaitu 21,8 % Kinerja Tim Reaksi Cepat (TRC) Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Relawan Penanggulangan Bencana Kabupaten Barru dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan ketiga variabel independen yaitu: Self Efficacy, Self Esteem dan Keterlibatan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Tim Reaksi Cepat (TRC) Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Relawan Penanggulangan Bencana Kabupaten Barru. Variabel Self Efficacy adalah variabel paling

dominan berpengaruh terhadap Kinerja Tim Reaksi Cepat (TRC) Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Relawan Penanggulangan Bencana Kabupaten Barru dengan nilai koefisien Beta 0,459 dan nilai signifikansi 0,000.

Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tim Reaksi Cepat Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Relawan Penanggulangan Bencana Kabupaten Barru. Hal ini berarti bahwa *self efficacy* memiliki hubungan yang searah dengan kinerja. Dengan hasil tersebut mengindikasikan bahwa dengan *self efficacy* yang tinggi dapat meningkatkan kinerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik *self efficacy* maka semakin baik pula kinerja Tim Reaksi Cepat Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Relawan Penanggulangan Bencana Kabupaten Barru, bila Tim Reaksi Cepat dan Relawan memiliki *self efficacy* yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja akan semakin meningkat. Dengan demikian *self efficacy* yang ada pada Tim Reaksi Cepat Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Relawan Penanggulangan Bencana Kabupaten Barru dalam hal pengalaman akan kesuksesan, pengalaman individu, persuasi verbal dan keadaan fisiologis sudah sangat baik dan diharapkan hal ini mampu meningkatkan kinerja Tim Reaksi Cepat dan Relawan dalam rangka peningkatan pelayanan publik. Hal ini juga didukung oleh personil relawan yang merasa mampu melakukan pekerjaannya, memiliki kemampuan yang lebih baik, senang pekerjaan yang menantang, dan selalu merasa puas terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu tetap dibutuhkan perhatian dari pimpinan dan pegawai organik di BPBD agar lebih memaksimalkan kemampuan personil relawan untuk melaksanakan tugas-tugas yang spesifik agar lebih meningkatkan kinerjanya kedepan dan lebih memudahkan dalam proses pencapaian tujuan. Dilihat dari segi pekerjaan personil yang memang sangat menantang di lapangan, karena harus berhadapan dengan kejadian bencana alam dan juga tata cara penanggulangannya yang memang membutuhkan keahlian khusus. *Self efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan dan menghasilkan sesuatu. *Self efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu, dimana perubahan *self efficacy* dapat menyebabkan perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan. Terlihat bahwa perubahan *self efficacy* besar pengaruhnya terhadap kinerja Tim Reaksi Cepat (TRC) BPBD Kabupaten Barru dan Relawan Penanggulangan Bencana secara langsung. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Moorhead dan Griffin (2013) yang menyatakan bahwa individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi percaya bahwa mereka dapat berkinerja baik dalam menjalankan tugas tertentu. Sebaliknya, individu dengan *self efficacy* yang rendah cenderung meragukan kemampuannya untuk menjalankan tugas khusus yang dibebankan kepadanya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Agung dan Ratnawili (2020) yang menyatakan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat yang berarti semakin meningkat *self efficacy* maka kinerja perawat pada RSUD Hasanuddin Damrah Manna juga akan meningkat.

Self Esteem berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tim Reaksi Cepat Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Relawan Penanggulangan Bencana Kabupaten Barru. Hal ini berarti bahwa *self esteem* memiliki hubungan yang searah dengan kinerja. Dengan hasil tersebut mengindikasikan bahwa dengan *self esteem* yang tinggi dapat meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik *self esteem* maka semakin baik pula kinerja. Dengan demikian *self esteem* yang ada pada Tim Reaksi Cepat Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Relawan

Penanggulangan Bencana Kabupaten Barru dalam hal perasaan menghormati, perasaan diterima, perasaan mampu dan perasaan berharga sudah sangat baik dan diharapkan hal ini mampu meningkatkan kinerja dalam rangka peningkatan pelayanan publik. *Self esteem* Tim Reaksi Cepat Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Relawan Penanggulangan Bencana Kabupaten Barru sudah baik karena dengan adanya *self esteem* maka personil memiliki kekuatan dalam bekerja seperti mampu melakukan pekerjaan yang sedang dikerjakan, yakin bahwa keterampilan dan kemampuan yang sama dengan orang lain, menangani pekerjaan yang lebih menantang dan selalu profesional dalam bekerja. Personil akan memberikan pelayanan maksimal terhadap masyarakat dengan cara selalu tepat waktu dalam melayani masyarakat. Membangun *self esteem* membutuhkan waktu dan kesadaran, namun akan membangkitkan rasa percaya diri, penghargaan diri, rasa bahwa kehadirannya diperlukan dalam dunia ini. Personil dengan *self esteem* yang tinggi secara langsung mempengaruhi kinerjanya karena perasaan *self esteem* pada kenyataannya dipengaruhi oleh keadaan diri dan bagaimana lingkungan memperlakukan mereka. Mereka perlu diberikan penghargaan atas prestasi yang telah mereka perbuat, dipenuhi semua kebutuhannya, barulah kepuasan kerja tercapai dan kinerja pun meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Gardner *et al* (2014) yang menyatakan bahwa *self esteem* sebagai suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Semakin tinggi *self esteem* yang dimiliki oleh seorang pegawai akan meningkatkan kinerja individu karena adanya tingkat harga diri yang membuat mereka merasa dihargai sehingga pegawai berusaha bekerja dengan lebih baik dan kinerja semakin meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Hasan dan Khaerana (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *self esteem* terhadap kinerja pegawai, atau dengan kata lain, semakin baik *self esteem* yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerjanya, sebaliknya semakin buruk *self esteem* yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan menurunkan kinerjanya yang berarti dengan semakin meningkatnya *self esteem* maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor BPBD Kota Palopo.

Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tim Reaksi Cepat Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Relawan Penanggulangan Bencana Kabupaten Barru. Hal ini berarti bahwa keterlibatan kerja memiliki hubungan yang searah dengan kinerja. Dengan hasil tersebut mengindikasikan bahwa dengan keterlibatan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik keterlibatan kerja maka semakin baik pula kinerja Tim Reaksi Cepat Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Relawan Penanggulangan Bencana Kabupaten Barru, bila Tim Reaksi Cepat dan Relawan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja akan semakin meningkat. Dengan demikian keterlibatan kerja yang ada pada Tim Reaksi Cepat Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Relawan Penanggulangan Bencana Kabupaten Barru dalam hal aktif berpartisipasi, menunjukkan pekerjaan, keterlibatan mental dan emosional serta tanggungjawab sudah sangat baik dan diharapkan hal ini mampu meningkatkan kinerja dalam rangka peningkatan pelayanan publik. Keterlibatan kerja Tim Reaksi Cepat Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Relawan Penanggulangan Bencana Kabupaten Barru sudah baik karena partisipasi aktif personil dalam hal ini Tim Reaksi Cepat (TRC) BPBD Kabupaten Barru dalam pekerjaannya dan terhadap lingkungan kerjanya, sehingga setiap personil relawan memiliki tanggung jawab atas pekerjaan dan organisasinya. Personil relawan mampu berperan lebih aktif sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi

keterlibatan kerja seorang personil relawan dalam hal ini Tim Reaksi Cepat (TRC) BPBD Kabupaten Barru dan Relawan Penanggulangan Bencana Kabupaten Barru semakin mampu mengambil peran aktif, maka kinerja personil relawan akan meningkat. Keterlibatan kerja pada Tim Reaksi Cepat (TRC) BPBD Kabupaten Barru dan Relawan Penanggulangan Bencana Kabupaten Barru terbukti tinggi dan ini menjadi alasan personil relawan merasa puas akan keterlibatan kerja. Dengan kondisi seperti ini maka akan membuat personil relawan lebih meningkatkan kinerjanya. Pimpinan di BPBD dan pegawai organik lainnya telah memberikan pengarahan dengan baik kepada personil tentang kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan dan adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, keterlibatan kerja membuat seorang personil relawan merasa ia telah berpartisipasi aktif terhadap pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya lebih berharga bagi dirinya. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins & Coulter (2012) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan tingkat identifikasi karyawan terhadap pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerja dalam pekerjaannya lebih berharga untuk kebaikan diri sendiri. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Septiadi, dkk (2017) yang menyatakan bahwa hasil uji hipotesis menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan keterlibatan kerja terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kinerja personil dapat ditingkatkan dengan upaya organisasi untuk lebih memperhatikan self efficacy, self esteem dan keterlibatan kerja dengan cara memastikan personil memiliki keterampilan dalam mengatasi masalah dilapangan dan memberikan pelatihan yang berkesinambungan menyesuaikan kondisi dan perkembangan jaman. Dengan demikian terbukti bahwa self efficacy, self esteem dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja Tim Reaksi Cepat (TRC) BPBD dan Relawan Penanggulangan Bencana Kabupaten Barru. Oleh karena itu dalam konteks manajemen sumber daya manusia, penting bagi organisasi untuk memperhatikan permasalahan kinerja personil, sehingga akan didapatkan pendekatan dan strategi yang tepat dalam pencapaian tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriani, Fitri, Kasmiruddin. 2017. Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Bank UOB Cabang Pekanbaru). *JOM FISIP*, Vol. 4, No.1,
- Agung dan Ratnawili. 2020. Pengaruh Locus of Control, Self Efficacy dan Self Esteem Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Hasil Penelitian FE dan Bisnis*. Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
- Alwisol. 2014. Psikologi Kepribadian. Malang: UMM Press.
- Ancok, Djameluddin. 2009. “Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian” dalam *Metode Penelitian Survei*. Diedit oleh Masri Singarimbun dan Sofian Effendi. Jakarta : Penerbit LP3ES.
- Angreni, Aprilla Fitri. 2015. Pengaruh Self Efficacy dan Self Esteem Terhadap Kinerja Individual Karyawan Bank BRI Cabang Sungguminasa Makassar. *Jurnal Ekobis dan Bisnis*. Universitas Hasanuddin. Makassar

-
- Ariyati Yannik dan Lelys. 2018. Pengaruh Efikasi Diri, Pengembangan Karir dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola SP Plaza Batam. *Jurnal Equilibiria*. Volume 5 No 2. Universitas Riau Kepulauan.
- Bandura, Albert. 1997. *Self Efficacy : The Exercise of Control*. New York : W.H.Freeman Company.
- Beane, J.A. & Lipka, R.P. 2011. *Self Concept. Self Esteem and The Curriculum*. Teacher College Press.York.
- Boeree, G. C. 2011. *Personality Theories*. Jogjakarta: Prisma Sophie
- Bohlander, George and Snell, Scott. 2010. *Principles of Human Resource Management, 15th ed*. Mason, OH : South Western – Cengage Learning.
- Busro, Muhammad, 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Coopersmith, S. 2014. *The Antecedents Of Self-Esteem*. San Francisco : Freeman and Company.
- Dessler, Gary, 2011. *Human Resource Management*. Thirteenth Edition, New Jersey: Pearson Prentice Hall. No 2.
- Feriana Putri. 2019. Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Han Putra Jaya. *Jurnal Ilmiah Fekobis dan Ilmu Sosial*. Universitas Pelita Bangsa.
- Fatmasari. 2017. Pengaruh Talent Management dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Alat Berat. *Jurnal Bisnis Darmajaya*.
- Frey, D dan Carlock, C.J. 2011. *Enhancing Self Esteem*. Ohio: Accelerated Development
- Gardner, D. G. Dyne L, 2014. *The Effect of Pay on Organization Based Self Esteem and Performance: Afield Study*. Journal of Occupation and Organization Pshology.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L. Et al. 2013. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Binarupa Aksara. Jakarta.
- Gujarati, D.N. 2016. *Dasar-dasar Ekonometrika*, Edisi keenam. Mangunsong, R.C. Penerjemah. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasan Dwi Utami dan Khaerana. 2020. Pengaruh Self Efficacy dan Self Esteem Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*. Vol 6 No 2. Universitas Andi Djemma. Palopo.

- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Istijanto. 2015. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Kreitner and Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 5. Jakarta : Salemba Empat
- Lunenburg, Fred C. 2011. Organizational Culture-Performance Relationships: Views of Excellence and Theory Z. *National Forum Of Educational Administration And Supervision Journal*. 29 (4): 1-9.
- Luthans, Fred. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: ANDI. Mangkunegara, A Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. Anwar. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mathis dan Jackson. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Salemba Emban Patria. Jakarta.
- Moehariono. 2012. *Perencanaan, Aplikasi, dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik* (Cetakan ke-1). Penerbit: Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Moorhead dan Griffin, 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Noe, Raymond A. *et al.* 2011. *Fundamentals of Human Resources Manager*. 4th Edition. McGraw – Hill. NewYork.
- Nugroho, Sutopo Purwo. 2017. *Bunga Rampai Press Release Bencana Indonesia 2015-2017*. Jakarta : Pusat Data Informasi dan Humas, Badan Nasional Penanggulangan Bencana.
- Nugroho, Sutopo Purwo (Ed) dkk. 2018. *Data Bencana Indonesia 2017*. Jakarta: Pusat Data Informasi dan Humas, Badan Nasional Penanggulangan Bencana.
- Reasoner, Robert. 2010. The True Meaning of Self-Esteem. Retrieved in 2010, from <http://www.self-esteem-nase.org/what.php>.
- Rivai, Veitzal. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi Kedua*. Jakarta : Raja Grafindo Perkasa.
- Robbins, Stephen P. 2012. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke 10, PT Indeks, Jakarta. Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2012. *Management*. Pearson Education, Inc. New Jersey.

- Robbins, S.P dan Judge, T.A., 2014, *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Drs.Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT. Intan Sejati.
- Rosenberg, D. M. and V. H. Resh. 2011. *Fresh Water Biomonitoring and Benthic Macroinvertebrates*. Chapman and Hall. New York, London.
- Safaria, Siti dan Yunastiwi, Anatasia Saras. 2013. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Seascope Surveys Indonesia. *e-Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 1 (1).
- Safitriningsih Lia. 2019. Pengaruh Self Efficacy dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada RS PKU Aisyiyah Boyolali. *Jurnal Ilmiah Fekobis*. IAIN Surakarta.
- Saputri Ingeareta Ogya. 2019. Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Keterlibatan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pembukuan di PDAM Kabupaten Blora. *Jurnal Ilmiah Ekobis*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sari Lindiana Aprodita, Suhendro dan Anita Wijayanti. 2016. Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai di Otoritas Jasa Keuangan Solo. *Seminar Nasional dan Call Paper*. UNIBA Surakarta.
- Sebayang, Stevani dan Sembiring, Jafar. 2016. Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia). *e-Proceeding of Management*, 4 (1): 335-345.
- Septiadi Sebastianus, Desak Ketut dan I Made Artha Wibawa. 2017. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Ekonomi dan Bsnis Universitas Udayana*. 6.8. Universitas Udayana Bali.
- Sinambela Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai, Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi (Ed). 2009. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Penerbit LP3ES
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Takndare Dionsius Pius Aboyaman. 2019. Pengaruh Locus of Control, Self Efficacy dan Self Esteem Terhadap Kinerja Karyawan SMP N 1 Sentani. *Jurnal Imiah Manajemen*. Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta.
- Tika, Pabundu, H. Moh. 2014. *Peningkatan Kinerja Karyawan*, Cetakan Pertama, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Trisanto Aryawan Angga. 2017. Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT. Danliris Sukoharjo. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers

Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja*. Cetakan ke-12. Depok: Rajawali Pers.

Widiyawati, S. Rini dan Karwini, Ni Ketut. 2018. Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar. *Forum Manajemen*, 16 (2): 265-377. Universitas Mahasaraswati Denpasar.