

**PENGARUH EFIKASI DIRI, HARGA DIRI DAN IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN
TERHADAP KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA PEGAWAI POLITEKNIK
KESEHATAN KEMENKES MANADO**

*THE INFLUENCE OF SELF-EFFICACY, SELF-ESTEEM AND IMPLEMENTATION OF
LEADERSHIP ON HAPPINESS IN THE EMPLOYEE WORKPLACE POLITEKNIK KESEHATAN
KEMENKES MANADO*

Oleh:

Injilia Kezia Lomban¹
Victor P. K. Lengkong²
Yantje Uhing³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

injilialomban@gmail.com

vpk.lengkong@unsrat.ac.id

yantje_uhing@unsrat.ac.id

Abstrak: Sumber daya manusia adalah hal yang terpenting pada suatu organisasi dan beberapa perusahaan sedang berusaha untuk menaikkan kualitas sumber daya manusia yang terdapat di organisasi tersebut, oleh karena itu penting untuk mengetahui factor-faktor yang berpengaruh terhadap kebahagiaan di tempat kerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh efikasi diri, harga diri, dan implementasi kepemimpinan terhadap kebahagiaan di tempat kerja pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Manado. Metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi berjumlah 43 orang dan dengan menggunakan Teknik jenuh, jumlah sampel sama dengan populasi yaitu 43 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri, harga diri dan implementasi kepemimpinan secara substantif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja pegawai pada Politeknik Kesehatan kemenkes Manado. Instansi sebaiknya melakukan evaluasi lebih dalam terkait hasil penelitian ini yang kemudian dapat digunakan sebagai bahan dalam merumuskan program serta kebijakan yang ada dengan menggunakan efikasi diri harga diri dan implementasi kepemimpinan agar kebahagiaan di tempat kerja pegawai lebih baik.

Kata Kunci: efikasi diri, harga diri, kepemimpinan, kebahagiaan

Abstract: Human resources are the most important thing in an organization and several companies are trying to improve the quality of human resources in the organization, therefore it is important to know the factors that influence employee happiness at work. The purpose of this study was to determine the effect of self-efficacy, self-esteem, and implementation of leadership on happiness in the workplace of the Health Polytechnic of the Ministry of Health in Manado. The research method used is associative with a quantitative approach. The population is 43 people and by using the saturation technique, the number of samples is the same as the population, namely 43 respondents. The results showed that self-efficacy, self-esteem and leadership implementation had a substantive positive and significant effect on happiness in the workplace of employees at the Health Polytechnic of the Ministry of Health in Manado. Agencies should conduct a deeper evaluation regarding the results of this research which can then be used as material in formulating existing programs and policies using self-efficacy, self-esteem and leadership implementation so that employees' happiness in the workplace is better.

Keywords: self-efficacy, self-esteem, leadership, happiness

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat penting dalam suatu institusi pendidikan, karena suatu institusi pendidikan tidak dapat bergerak serta menggapai tujuan yang diinginkan tanpa adanya keberadaan manusia sebagai sumber daya. Unsure manusia dalam suatu institusi pendidikan dapat menunjang keberhasilan melalui bakat, dorongan,

karya, peran nyata, dan kreativitas. Oleh karena itu Politeknik Kesehatan Kemenkes Manado yang merupakan badan pelaksana pendidikan profesional dibidang tenaga kesehatan yang didirikan melalui keputusan Menteri Kesehatan dan Kesejahteraan Sosial. Politeknik Kesehatan Kemenkes Manado adalah suatu usaha dalam mengembangkan sumber daya tenaga kesehatan yang wajib dilaraskan terhadap perbaikan strategi serta instrumen ketentuan pelaksanaan pengajaran dibidang ketenaga kesehatan.

Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pegawai merupakan asset utama suatu institusi pendidikan yang memiliki peran aktif dalam setiap kegiatan atau aktifitas instansi perusahaan dibidang pendidikan baik sebagai penentu, perencana, dan pelaku untuk tercapainya tujuan instansi perusahaan. Maka dari itu kebahagiaan di tempat kerja merupakan suatu hal yang penting terhadap sumber daya manusia, menurut Salas-Vallina dan Alegre (2018) menjelaskan bahwa kebahagiaan di tempat kerja membawa berbagai manfaat positif bagi individu dan organisasi. Pegawai yang bahagia di tempat kerja akan lebih produktif dan tidak perlu khawatir karena mereka focus pada pekerjaan dan bukan pada aspek lain seperti uang. Kebahagiaan di tempat kerja pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Manado, terutama mereka pada bagian direktorat sangat penting, karena mereka harus menghadapi tuntutan yang tinggi dalam memberikan Pendidikan dan pelatihan yang berkualitas kepada mahasiswa. Kebahagiaan di tempat kerja bisa memberikan dampak positif pada kinerja pegawai dan institusi secara keseluruhan. Terdapat banyak variable yang dapat mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja, yang dalam penelitian ini focus pada variable efikasi diri, harga diri dan implementasi kepemimpinan.

Faktor yang berpengaruh terhadap kebahagiaan di tempat kerja yaitu efikasi diri. Faktor tersebut menjadi permasalahan pegawai politeknik kesehatan kemenkes manado, dimana para pegawai merasa kurang bahagia ketika pekerjaan yang diberikan tidak dapat diselesaikan dengan baik, sehingga menimbulkan kurang yakinnya pegawai tersebut akan kemampuan dalam bekerja dan mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja. Efikasi diri menurut Bandura (2006) adalah individu yakin terhadap kemampuan pribadinya dalam mengasah beberapa kadar penanganan terhadap peran individu tersebut dan keadaan dilingkungannya. Dengan adanya efikasi diri yang tinggi, pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Manado dapat merasa lebih percaya diri, termotivasi, kreatif, mengurangi stress dan kebosanan, serta memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja. Hal ini dapat memberikan pengaruh positif pada kebahagiaan di tempat kerja pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Manado.

Faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kebahagiaan di tempat kerja yaitu harga diri. Pegawai instansi perusahaan akan merasa bahagia ketika dirinya dihargai. Begitu juga dengan pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Manado, memiliki harga diri yang tinggi dapat memberikan pengaruh positif terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Sapariyah (2008) menyatakan harga diri dapat dilihat mulai dari kondisi yang dibagi dalam 2 kondisi yakni lemah (*weak*) dan kuat (*strong*). Seseorang ketika memiliki harga diri yang kokoh maka bisa membangun hubungan nan sehat dan unggul dengan orang lain, akan berperilaku santun dan membentuk seorang individu yang sukses. Sebaliknya seseorang yang mempunyai harga diri lesu mempunyai konsep individu yang buruk bahkan citra diri yang negative. Harga diri yang tinggi juga dapat membantu mengurangi kecemasan pada pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Manado dan mereka lebih Bahagia dan bersemangat dalam menjalani pekerjaan mereka.

Faktor berikut termasuk implementasi kepemimpinan berpengaruh terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Bennis dan Nanus (2006) menyatakan kepemimpinan adalah kekuasaan yang begitu bermanfaat dibalik kekuatan beragam organisasi dalam membangun organisasi yang sehat, kemudian bekerja pada apa yang dapat mereka gapai, dan menggerakkan organisasi bisa berubah menjadi visi baru. Kebahagiaan pegawai dan suksesnya suatu organisasi dilihat dari factor kepemimpinan, yang mana didalam kepemimpinan mempunyai pemimpin dan pengikut. Kepemimpinan yang baik akan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi kebahagiaan pegawai. Pimpinan harus mampu memimpin dengan memberikan contoh yang baik, menghargai dan mendukung keberhasilan pegawai, dan, memberikan arahan yang jelas dan terarah. Permasalahan yang dihadapi pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Manado adalah implementasi kepemimpinan, dimana terjadi perubahan kepemimpinan baru di Politeknik Kesehatan Kemenkes Manado sehingga membuat pegawai harus beradaptasi kembali dengan pemimpin yang baru dan aturan-aturan yang baru.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Efikasi Diri Terhadap Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Manado.
2. Harga Diri Terhadap Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Manado.
3. Implementasi Kepemimpinan Terhadap Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu dan mengoptimalkan pendayagunaan sumberdaya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana sumber daya manusia itu berada (Widodo, 2015).

Kebahagiaan Di Tempat Kerja

Kebahagiaan Di Tempat Kerja dapat dicirikan sebagai pengetahuan seseorang yang terpengaruh oleh semangat kelompok kerja, yang komponennya adalah kepuasan kerja, efek disposisional, komitmen organisasi afektif, kewajiban, pengembangan, suasana hati, kesejahteraan subjektif, dan kemajuan (Aggarwal dkk, 2017). Indikator kebahagiaan yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasional dan keterlibatan kerja.

Efikasi Diri

Efikasi Diri menjadi salah satu penilaian seseorang akan kemampuan atau kompetensi dalam melaksanakan satu tugas, menggapai suatu tujuan, dan mengendalikan rintangan. Orang yang mempunyai efikasi diri yang besar berkeyakinan mereka dapat menyelesaikan semua tanggung jawab yang mereka pegang (Baron dan Bone, 2012). Indikator efikasi diri yaitu keyakinan akan kemampuannya, kemampuan lebih baik akan orang lain, tantangan terhadap pekerjaan, dan kepuasan dalam pekerjaan

Harga Diri

Evaluasi atau penilaian secara negative atau positif akan individu yaitu disebut harga diri (self esteem). Menurut Sapariyah (2008), mengatakan harga diri dilihat dari keadaannya yang dibedakan menjadi dua kondisi yaitu kuat (strong) dan lemah (weak). Indikator harga diri yaitu kekuatan, kepentingan, kebaikan dan keahlian.

Implementasi Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kekuasaan yang begitu penting dibawah kekuatan beragam organisasi yang positif, mereka bekerja untuk apa yang bisa mereka gapai, dan terus menggerakkan organisasi untuk bergerak menuju visi baru (Benis dan Burt, 2006). Indikator implementasi kepemimpinan yaitu kemampuan untuk membina kerja sama dan hubungan yang baik, kemampuan efektivitas, kepemimpinan yang partisipatif, kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu, dan kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang.

Penelitian Terdahulu

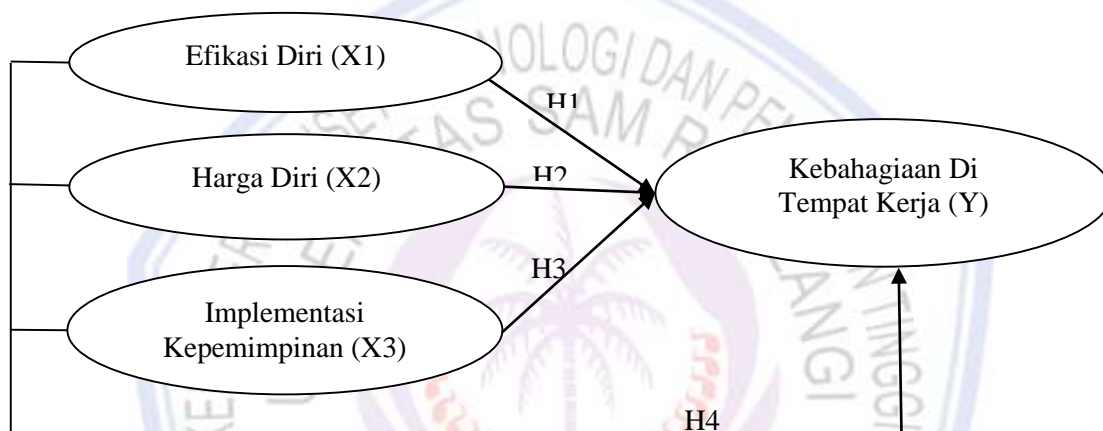
Penelitian Putri (2019) bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, spiritualitas di tempat kerja, dan efikasi diri terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan BUMN di Jakarta. Sampel berjumlah 202 karyawan dari tiga perusahaan yang diambil dengan teknik nonprobability sampling. Penulis memodifikasi alat ukur yang terdiri dari SHAW (The Shortened Version of HAW), First Organizational Culture Unified Search (FOCUS), Spirituality in Workplace, dan General Self-Efficacy (GSE). Uji validitas alat ukur menggunakan teknik confirmatory factor analysis (CFA) dan analisis data menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi, spiritualitas di tempat kerja, dan efikasi diri terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan BUMN di Jakarta. Berdasarkan nilai koefisien regresi hanya terdapat empat variabel yang berpengaruh signifikan, yaitu support dari budaya organisasi, connectedness dan meaning in the workplace dari spiritualitas di tempat kerja, serta efikasi diri.

Penelitian Jannah dan Suryani (2020) bertujuan untuk mengukur pengaruh Work-life Balance terhadap Kebahagiaan dengan Self-esteem sebagai variabel mediasi pada Karyawan Sektor Perbankan Kota Banda Aceh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan sektor perbankan yang berjumlah 141 responden. Peralatan pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuisioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Purposive Sampling. Hierarchical Linear Modelling (HLM) digunakan sebagai metode analisis untuk mengetahui pengaruh semua variabel-variabel yang terlibat. Berdasarkan hasil analisis HLM,

mengindikasikan bahwa work-life Balance berpengaruh positif terhadap kebahagiaan, work-life balance berpengaruh positif terhadap self-esteem, self-esteem berpengaruh positif terhadap kebahagiaan, dan self-esteem memediasi secara parsial hubungan work-life balance terhadap kebahagiaan. Hasil penelitian ini menyatakan harga diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja karyawan (Studi pada Sektor Perbankan Kota Banda Aceh).

Penelitian Mudawah (2022) bertujuan untuk menguji bagaimana kepemimpinan inspirasional mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja dengan karakteristik pengikut sebagai variabel mediasi dan menguji gender sebagai variabel kontrol dalam mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja. Penelitian dilakukan pada karyawan frontliner perbankan di Karesidenan Surakarta, diambil dengan teknik insidental sampling dan teknik snowball sampling. Penelitian ini memperoleh data 150 karyawan frontliner perbankan yang diolah, melalui kuesioner yang disebar. Penelitian ini menggunakan analisis Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, kepemimpinan inspirasional berpengaruh positif pada kebahagiaan di tempat kerja dan karakteristik pengikut memiliki pengaruh positif dalam memediasi hubungan kepemimpinan inspirasional pada kebahagiaan di tempat kerja dan gender sebagai variabel kontrol berpengaruh positif pada kebahagiaan di tempat kerja.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Literatur

Hipotesis Penelitian

- H1: Efikasi Diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kebahagiaan Di Tempat Kerja
 H2: Harga Diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kebahagiaan Di Tempat Kerja
 H3: Implementasi Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kebahagiaan Di Tempat Kerja
 H4: Efikasi Diri, Harga Diri dan Implementasi Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kebahagiaan Di Tempat Kerja

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang peneliti gunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel dependen dan independent sehingga dapat memperjelas kesimpulan dari hasil penelitian pada objek yang diteliti.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2013) menjelaskan populasi merupakan lingkungan general tergolong atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan keunggulan khusus yang ditentukan oleh seseorang peneliti agar bisa dipelajari dan bisa ditarik sebuah kesimpulan. Populasi dari objek penelitian ini adalah berjumlah 43 orang.

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah model pengukuran *outer model* yang memiliki beberapa tahapan yaitu *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite realibility* dan *Cronbach's alpha*. Selain itu, metode analisis data yang digunakan adalah metode struktural atau *inner model* yang tahapannya berupa uji *path coefficient*, *R-square* uji kebaikan (*goodness of fit*), dan uji hipotesis.

Teknik Analisis Data

Pengujian antara variabel dependen dan variabel independent dengan menggunakan *path analysis*. Pengolahan data pada penelitian ini dibantu *software SmartPLS* untuk menyimpulkan hasil penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Convergent Validity

Suatu indikator yang dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* dari masing-masing indikator yaitu > 0.7

Tabel 1. Hasil Uji *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	<i>Outer loading</i>	Kesimpulan
Efikasi Diri	X1.1	0.893	Valid
	X1.2	0.943	Valid
	X1.3	0.826	Valid
Harga Diri	X2.1	0.767	Valid
	X2.2	0.774	Valid
	X2.3	0.802	Valid
	X2.4	0.777	Valid
	X2.5	0.798	Valid
Implementasi Kepemimpinan	X3.2	0.893	Valid
	X3.4	0.877	Valid
Kebahagiaan Di Tempat Kerja	Y1.1	0.800	Valid
	Y1.2	0.752	Valid
	Y1.3	0.875	Valid
	Y1.4	0.848	Valid

Sumber: output smartPLS 4.0 Tahun 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data yang kedua, dengan mengeliminasi beberapa instrument yang tidak valid maka nilai instrument-instrumen diatas sudah memenuhi kriteria yaitu lebih dari 0,7.

Discriminant Validity

Uji *discriminant validity* menggunakan nilai Average Variant Extracted (AVE). Untuk masing-masing indikator dinyatakan dalam model yang baik apabila nilai Average Variant Extracted (AVE) > 0.5

Tabel 2. Hasil Uji *Discriminant Validity*

Variabel	Average variance extracted (AVE)
Efikasi Diri (X1)	0.789
Harga Diri (X2)	0.614
Implementasi_Kepemimpinan (X3)	0.783
Kebahagiaan (Y)	0.672

Sumber: Data diolah SmartPLS 4 (2023)

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai Average Variant Extracted (AVE) untuk variable efikasi diri, harga diri, implementasi kepemimpinan dan kebahagiaan > 0.5 sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variable telah memiliki *Discriminant Validity*.

Composite Reliability

Composite Reliability merupakan salah satu bagian dari yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indicator variable. Variable dapat dikatakan reliabel atau kredibel apabila nilai *Composite Reliability* masing-masing variable sebesar > 0.7 .

Tabel 3. Hasil Uji Composite Reliability

	Composite reliability (rho_c)
Efikasi Diri	0.918
Harga Diri	0.888
Implementasi_Kepemimpinan	0.879
Kebahagiaan	0.891

Sumber: Data diolah SmartPLS 4 (2023)

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *Composite Reliability* untuk variable efikasi diri, harga diri, implementasi kepemimpinan dan kebahagiaan > 0.5 sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variable telah memiliki reliabilitas yang baik.

Cronbach's Alpha

Uji *composite reliability* dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Kriteria dari penelitian variable apabila nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variable sebesar 0.7 maka variable dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Cronbach's Alpha

	Cronbach's alpha
Efikasi Diri	0.865
Harga Diri	0.843
Implementasi_Kepemimpinan	0.724
Kebahagiaan	0.837

Sumber: Data diolah SmartPLS 4 (2023)

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variable efikasi diri sebesar 0.865, harga diri sebesar 0.843, implementasi kepemimpinan sebesar 0.724 dan kebahagiaan sebesar 0.837. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variable > 0.7 . Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing telah memenuhi *Cronbach's Alpha*.

Evaluasi Model Structural (Inner Model)**R-square (R²)**

R-square digunakan untuk mengukur kekuatan prediksi dari model structural. *R-square* menjelaskan pengaruh variable laten eksogen tertentu terhadap variable endogen apakah memilih pengaruh yang substantif. Nilai *R-square* 0.67, 0.33, dan 0.19 menunjukkan model yang kuat (Ghozali dan Latan, 2015).

Tabel 5. Nilai R-square dan Adjusted R-square

	R-square	R-square adjusted
Kebahagiaan	0.760	0.741

Sumber: Data diolah SmartPLS 4 (2023)

Berdasarkan kriteria model, nilai *R-square* (R²) pada tabel diatas mengindikasikan bahwa masing-masing model structural (inner model) pada penelitian ini termasuk dalam kategori "kuat". Hal ini menunjukkan bahwa semua variable yang terlibat dalam model mampu menjelaskan variable Y sebesar 76% dengan sisanya sebesar 24% dijelaskan oleh variable lain diluar model.

Pengujian Quality Indexes

Nilai NFI diperoleh dari nilai antara 0 sampai 1, diturunkan dari perbandingan antara model yang dihipotesiskan dengan suatu model independent tertentu. Model mempunyai kecocokan tinggi jika nilai mendekati 1. Berdasarkan tabel diatas nilai NFI berada pada 0.69 yang berarti memiliki kecocokan model yang

dapat dikatakan baik (Ghozali, 2014).

Tabel 6. Hasil *Quality Indexes*

	Saturated model	Estimated model
NFI	0.692	0.692

Sumber: Data diolah SmartPLS 4 (2023)

Pengujian Hipotesis

Tabel 7. Hasil T Statistik

	T statistics ($ O/STDEV $)	P values
Efikasi Diri -> Kebahagiaan	2.216	0.027
Harga Diri -> Kebahagiaan	4.795	0.000
Implementasi_Kepemimpinan -> Kebahagiaan	2.996	0.003

Sumber: Data diolah SmartPLS 4 (2023)

Berdasarkan pada tabel 4.14 penentuan hipotesis diterima atau ditolak dijelaskan sebagai berikut:

1. Variable efikasi diri (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja (Y) dengan nilai t-statistik 2.216 lebih besar dari 1.96 dan p-value 0.027 lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kebahagiaan di tempat kerja terbukti.
2. Variable harga diri (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja (Y) dengan nilai t-statistik 4.795 lebih besar dari 1.96 dan p-value 0.000 lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan harga diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kebahagiaan di tempat kerja terbukti.
3. Variable implementasi kepemimpinan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja (Y) dengan nilai t-statistik 2.996 lebih besar dari 1.96 dan p-value 0.003 lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kebahagiaan di tempat kerja terbukti.
4. Variable efikasi diri (X1), harga diri (X2) dan implementasi kepemimpinan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja (Y) sebesar 76%. Oleh karena itu, hipotesis keempat yang menyatakan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kebahagiaan di tempat kerja terbukti.

Pembahasan

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pegawai

Hasil ini menunjukkan bahwa efikasi diri (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kebahagiaan di tempat kerja pegawai (Y) dimana pengaruh variable X1 terhadap Y1 mempunyai nilai P-Values $0.027 < \alpha (0.05)$, sehingga H0 ditolak, berarti pengaruh efikasi diri (X1) terhadap kebahagiaan di tempat kerja pegawai (Y) adalah signifikan. Pegawai yang merasa mampu menyelesaikan tugas-tugas dan memecahkan masalah yang menimpanya akan tinggi kebahagiaan di tempat kerjanya. Lewat indikator sebagai alat ukur bahwa keyakinan akan kemampuannya, kemampuan lebih baik akan orang lain, tantangan terhadap pekerjaan, kepuasan dalam pekerjaan terbukti akan meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja para pegawai. Pegawai yang mempunyai efikasi diri yang tinggi dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Pegawai yang memiliki efikasi diri tinggi akan merasa lebih percaya diri dan semangat dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Mensah dan Asamani (2013) mengungkapkan bahwa pegawai yang memiliki efikasi diri tinggi dapat bekerja lebih keras dan percaya diri pada tugas yang diberikan kepadanya. Sehingga H1 yang mempresentasikan pengaruh efikasi diri terhadap kebahagiaan terdukung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Putri (2019) yang menyatakan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja karyawan (Studi pada BUMN di Jakarta).

Pengaruh Harga Diri Terhadap Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pegawai

Hasil ini menunjukkan bahwa harga diri (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kebahagiaan di tempat kerja pegawai (Y) dimana pengaruh variable X2 terhadap Y1 mempunyai nilai P-Values $0.000 < \alpha (0.05)$, sehingga H0 ditolak, berarti pengaruh harga diri (X2) terhadap kebahagiaan di tempat kerja pegawai (Y) adalah signifikan. Sehingga H2 yang mempresentasikan pengaruh harga diri terhadap kebahagiaan

terdukung. Pegawai yang memiliki harga diri yang kuat mampu memperoleh tuntutan dan meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja. Lewat indikator yang menjadi alat ukur harga diri yaitu kekuaran, kepentingan, kebaikan dan keahlian maka terbukti akan meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja pegawai. Pegawai yang memilikir harga diri tinggi akan mampu mengontrol dan mengendalikan perilaku dan memperoleh tuntutan atas perilakunya dari orang lain. Pegwai yang memiliki harga diri yang tinggi mengarah kepada suatu pertunjukkan yang tinggi dalam melaksanakan integritas dalam meraih hasil yang baik. Menurut Sapariyah (2008), mengatakan harga diri dilihat dari keadaannya yang dibedakan menjadi dua kondisi yaitu kuat (*strong*) dan lemah (*weak*). Seseorang yang memiliki harga diri kuat dapat membangun hubungan yang sehat dan lebih baik dengan orang lain, berperilaku sopan dan membuat orang tersebut menghasilkan individu yang berhasil. Sedangkan seseorang yang mempunyai harga diri lemah memegang konsep diri yang buruk serta citra diri yang negative. Semua mengganggu kemampuan individu untuk menciptakan relasi antara manusia sehingga dia merasa nyaman dan baik. Apalagi sering menyakiti diri sendiri karena tidak mampu bahkan putus asa yang menyebabkan kekecewaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Jannah dan Suryani (2020) yang menyatakan harga diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja karyawan (Studi pada Sektor Perbankan Kota Banda Aceh).

Pengaruh Implementasi Kepemimpinan Terhadap Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pegawai

Hasil ini menunjukkan bahwa implementasi kepemimpinan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kebahagiaan di tempat kerja pegawai (Y) dimana pengaruh variable X3 terhadap Y1 mempunyai nilai P-Values $0.003 < \alpha (0.05)$, sehingga H0 ditolak, berarti pengaruh harga diri (X2) terhadap kebahagiaan di tempat kerja pegawai (Y) adalah signifikan. Sehingga H1 yang mempresentasikan pengaruh implementasi kepemimpinan terhadap kebahagiaan terdukung. Dalam organisasi akan lebih baik jika memberikan perhatian khusus pada pegawai dan lebih bertanggung jawab akan pekerjaan dan jabatan yangdiembannya. Lewat indikator yang menjadi alat ukur kepemimpinan yaitu kemampuan untuk membina kerja sama dan hubungan yang baik, kemampuan efektivitas, kepemimpinan yang partisipatif, kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu, dan kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang terbukti berpengaruh. Sehingga tidak ada pemimpin yang sempurna, tetapi jika pemimpin dapat memberikan arahan sesuai dengan fungsi pemimpin dan bersikap lebih tegas, terarah dan jelas dalam pembagian tugas maupun fungsi dari peranan masing-masing pegawai sesuai jabatan diharapkan akan meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Mudawah (2022) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja guru (Studi pada Guru). Kepemimpinan isnpirasional berpengaruh positif pada kebahagiaan di tempat kerja dan karakteristik pengikut memiliki pengaruh positif dalam memediasi hubungan kepemimpinan inspirasional pada kebahagiaan di tempat kerja dan gender sebagai variabel control berpengaruh positif pada kebahagiaan di tempat kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Manado.
2. Harga Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Manado.
3. Implementasi Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kebahagiaan Di Tempat kerja Pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Manado.
4. Efikasi Diri, Harga Diri dan Implementasi Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Manado.

Saran

1. Politeknik Kesehatan Kemenkes Manado dapat menciptakan suasana agar individu lebih percaya diri dalam bekerja dan menyelesaikan masalah, seperti memberikan apresiasi atas hasil kerja pegawai agar dapat meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja.
2. Politeknik Kesehatan Kemenkes Manado lebih menghargai setiap hasil kerja para pegawai dan memberika reward kepada pegawai yang bekerja keras agar dapat meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja.
3. Pemimpin Politeknik Kesehatan Kemenkes Manado dapat memberikan arahan sesuai dengan fungsi pemimpin

- dan bersikap lebih tegas, jelas dan terarah dalam memberikan arahan dalam pembagian tugas maupun fungsi dari peranan masing-masing pegawai sesuai jabatan diharapkan akan meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja pegawai.
4. efikasi diri, harga diri dan implementasi kepemimpinan dapat digunakan sebagai bahan dalam merumuskan kebijakan-kebijakan strategis pada Politeknik Kesehatan Kemenkes Manado sehingga kebahagiaan di tempat kerja pegawai dapat lebih meningkat.
 5. Peneliti selanjutnya dapat melakukan kajian lebih dalam kepada variabel-variabel efikasi diri, harga diri dan implementasi kepemimpinan dalam kaitannya untuk meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aggarwal, M., Singh, S., Srivastava, S., Gauba, P., & Rawat, M. S. (2017). Generation Gap: An Emerging Issue of Society. *International Journal of Engineering Technology Science and Research*, 4(9), 973–983. http://www.ijetsr.com/images/short_pdf/1505709796_973-983-ieted296_ijetsr.pdf. Diakses pada 16 Juni 2023
- Bandura, A. (2006). *Self-Efficacy In Changing Societies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bennis, W., & Nanus, B. (2006). *Leaders: Strategi untuk Mengemban Tanggung Jawab*. Jakarta : PT. Buana Ilmu Populer Kelompok Gramedia
- Baron, R. A., & Byrne, D. (2012). *Psikologi Sosial*. Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Putri, D. L (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Spiritualitas Di Tempat Kerja, Dan Efikasi Diri Terhadap Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pada Karyawan BUMN Di Jakarta. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hadiyahatullah Jakarta. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/50355/2/DEA%20LUPITA%20PUTRI-FPSI.pdf>. Diakses pada 16 Juni 2023
- Jannah, F., & Suryani, I (2020). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kebahagiaan Yang Dimediasi Oleh Self-Esteem Pada Karyawan Sektor Perbankan Kota Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Inovasi*, Vol. 11, No. 1. <https://jurnal.usk.ac.id/JInoMan/article/view/16224>. Diakses pada 16 Juni 2023
- Mensah, A. O., & Asamani, L. (2013). The Influence of Employees' Self-Efficacy on Their Quality of Work Life: The Case of Cape Coast, Ghana. *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 4 No. 2. <https://ir.ucc.edu.gh/xmlui/bitstream/handle/123456789/7933/The%20influence%20of%20employees%207%20self-efficacy%20on%20their%20quality%20of%20work%20life.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Diakses pada 16 Juni 2023
- Mudawamah, F. R (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Inspirasional pada Kebahagiaan di Tempat Kerja dengan Karakteristik Pengikut sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Bank Bagian Frontliner di Karesidenan Surakarta)*. Skripsi. Universitas Sebelas Maret (UNS) Surakarta. <https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/93641/Pengaruh-Kepemimpinan-Inspirasional-pada-Kebahagiaan-di-Tempat-Kerja-dengan-Karakteristik-Pengikut-sebagai-Variabel-Mediasi-Studi-pada-Karyawan-Bank-bagian-frontliner-di-Karesidenan-Surakarta>. Diakses pada 16 Juni 2023
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2018). Happiness At Work: Developing A Shorter Measure. *Journal of Management & Organization*, 27(3), 1-21.

Sapariyah, A, R. (2008). Pengaruh Self Esteem, Self-Efficacy and Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Balance Scorecard Pada Perum Pegadaian Boyolali. *ProBank*, Vol. 1, No. 7, <https://media.neliti.com/media/publications/161202-ID-pengaruh-self-esteem-self-efficacy-and-l.pdf>. Diakses pada 16 Juni 2023

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Widodo, (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

