



The Influence of Self-Efficacy, Work Ethic, and Work Discipline on Employee Performance at the Secretariat of the Regional People's Representative Council (DPRD) of Kerinci Regency

Efrianto, Deky Hamdani, Hendra

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci

Email : efrianto@gmail.com, deky.hamdani@gmail.com, hendrajambak47@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of self-efficacy, work ethic, and work discipline on the performance of daily contract employees at the Secretariat of the Regional People's Representative Council (DPRD) of Kerinci Regency. The main issue identified is the mismatch between compensation and workload, which has the potential to reduce employee motivation and productivity. This study uses a quantitative approach with a survey method, involving 20 respondents selected through purposive sampling. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using multiple linear regression. The results show that self-efficacy, work ethic, and work discipline significantly affect employee performance, both simultaneously and partially. Self-efficacy has the most dominant influence compared to the other variables, with a regression coefficient of 0.45. The coefficient of determination (R^2) of 0.68 indicates that 68% of the variation in employee performance can be explained by the three independent variables. Based on these findings, it is recommended that the organization improve self-efficacy through training, strengthen a positive work culture, and establish a fairer compensation system.

Keywords: Self-Efficacy, Work Ethic, Work Discipline, Employee Performance, Secretariat of the Regional People's Representative Council (DPRD) of Kerinci Regency.

PENDAHULUAN

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya. Setiap organisasi, baik itu instansi pemerintah atau perusahaan, berupaya meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2016), kinerja merupakan cerminan dari hasil kerja individu, yang jika setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat, dan memberikan kontribusi terbaik, maka tujuan organisasi juga dapat tercapai dengan baik. Mega Langi et al. (2022) menambahkan bahwa kinerja yang baik akan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Instansi atau organisasi akan mencapai tujuan yang telah ditetapkan bukan hanya dengan bantuan pimpinan, tetapi juga dengan peran serta pegawai. Ketika diangkat menjadi pegawai, setiap individu diberikan tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan dengan baik, yang pada akhirnya akan menentukan kualitas kinerja instansi. Kinerja pegawai yang baik akan mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan instansi. As'ad dalam Sinta (2020) menyatakan bahwa kualitas pegawai sangat menentukan kemajuan suatu instansi, dan pencapaian target kerja yang telah ditetapkan menunjukkan bahwa kinerja pegawai semakin meningkat dan berkualitas.

Pegawai merupakan elemen penting dalam organisasi, karena mereka adalah kunci dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Motivasi Kerja et al. (2023a), pegawai yang produktif dan cekatan dalam menjalankan tugas pemerintahan akan sangat bermanfaat bagi organisasi. Organisasi sangat bergantung pada pegawai untuk mengembangkan kemampuan dalam pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang diperlukan agar produktivitas pegawai dapat meningkat. Pegawai yang memiliki kecermatan dalam pelaksanaan tugas serta mampu bekerja sama antar satuan kerja akan berkontribusi terhadap efisiensi dan efektivitas organisasi.

Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sosialisa et al. (2022) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan, serta untuk meminimalkan kerugian yang mungkin terjadi. Kinerja dapat dinilai melalui beberapa indikator, seperti kuantitas dan kualitas kerja, kerjasama, serta pemanfaatan waktu yang efektif dan efisien. Dewi, Bagia, & Susila (2014) mengungkapkan bahwa indikator kinerja karyawan bisa diukur melalui empat aspek: kuantitas kerja, kualitas kerja, hubungan kerja, dan pemanfaatan waktu atau ketangguhan.

Di Sekretariat DPRD Kabupaten Kerinci, yang terdiri dari 55 pegawai, termasuk 35 ASN dan 20 Pegawai Harian Lepas (PHL), pegawai diharapkan memiliki kinerja yang optimal. Sekretariat ini berperan sebagai penyelenggara administratif keuangan dan pendukung dewan perwakilan rakyat daerah. Untuk mencapai visi dan misi Sekretariat, kinerja pegawai harus dikelola dengan baik. Berdasarkan hasil observasi, terdapat masalah terkait dengan kinerja pegawai, khususnya pada PHL. Ketidaksesuaian gaji yang diterima dengan beban kerja yang ada memengaruhi motivasi dan kinerja pegawai PHL.

Masalah lainnya terkait dengan sarana kerja yang belum memadai, seperti komputer dan laptop yang tidak tersedia sesuai kebutuhan. Hal ini menghambat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Pekerjaan yang terlambat, terutama dalam penyusunan laporan, menjadi masalah yang signifikan. Salah satu pegawai mengungkapkan bahwa keterbatasan sarana ini memengaruhi kualitas pekerjaan, meskipun ia meminta agar identitasnya tidak dipublikasikan. Masalah disiplin kerja juga muncul, di mana masih ada pegawai yang datang terlambat atau pulang lebih awal, serta beberapa pegawai yang tidak disiplin dalam jam kerja.

Disiplin kerja sangat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Beberapa pegawai menunjukkan ketidakdisiplinan dalam menjalankan tugas, yang menyebabkan pekerjaan tidak diselesaikan dengan maksimal. Ada juga masalah ketidakefisienan dalam menyelesaikan tugas, seperti keterlambatan dalam pembuatan laporan dan penumpukan berkas. Masalah ini disebabkan oleh sikap malas dan kurangnya keseriusan dalam bekerja, yang membuat pekerjaan menjadi tidak efisien dan efektif. Faktor-faktor seperti efikasi diri, etos kerja, dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, baik secara positif maupun negatif, tergantung pada bagaimana ketiga faktor ini dikelola.

Efikasi diri, menurut Bandura (1997), adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Gist dan Mitchell menjelaskan bahwa efikasi diri sangat penting dalam konteks organisasi karena seseorang dengan efikasi diri tinggi akan memiliki keyakinan yang kuat bahwa ia mampu mencapai kinerja yang baik, meskipun ada tekanan dalam pekerjaan. Pegawai yang memiliki efikasi diri rendah cenderung menghindari tugas dan mudah menyerah saat menghadapi masalah. Sebaliknya, pegawai dengan efikasi diri tinggi akan lebih bersemangat dalam menghadapi tantangan dan berusaha untuk memperbaiki kinerjanya. Ilmiah et al. (2021) juga menekankan bahwa pegawai dengan efikasi diri tinggi akan cenderung memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, sehingga mendorong peningkatan kinerja.

Etos kerja juga memainkan peran yang tidak kalah penting. Menurut Andayani et al. (2010), etos kerja adalah gambaran moral seseorang yang tercermin dalam semangat, sikap, dan perilaku kerja yang baik selama bekerja. Etos kerja yang tinggi dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan komitmen dalam organisasi. Khazanah dkk. (2010) menyatakan bahwa peningkatan efisiensi dan kinerja perusahaan dapat dicapai melalui peningkatan etos kerja. Namun, di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Kerinci, masalah etos kerja pegawai mulai terungkap. Beberapa pengaduan masyarakat terkait pelayanan publik menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan dalam pelayanan yang diberikan oleh pegawai. Hal ini menunjukkan adanya masalah etos kerja yang perlu diperbaiki agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih profesional.

Berdasarkan fenomena yang ada, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh self-efficacy, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Kerinci. Penelitian ini akan menjawab beberapa pertanyaan, yaitu: apakah self-efficacy berpengaruh terhadap kinerja pegawai, apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh masing-masing faktor tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang bagaimana ketiga faktor ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Kerinci.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kerinci pada tahun 2024, dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh Self-Efficacy, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai harian lepas. Sebagai variabel independen, penelitian ini melibatkan Self-Efficacy (X1), Etos Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3), sedangkan Kinerja Pegawai (Y) menjadi variabel dependen. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan desain eksplanatori untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut dan dampaknya terhadap kinerja pegawai.

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai harian lepas di Sekretariat DPRD Kabupaten Kerinci, yang berjumlah 50 orang. Sampel diambil dengan menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria tertentu, seperti masa kerja minimal satu tahun, serta keterlibatan langsung dalam kegiatan administrasi atau operasional. Sampel yang digunakan berjumlah 20 responden yang memenuhi kriteria tersebut. Pemilihan responden dilakukan untuk memastikan relevansi data yang diperoleh dengan tujuan penelitian.

Untuk mengumpulkan data, penelitian ini menggunakan dua teknik utama: kuesioner dan wawancara. Kuesioner menggunakan skala Likert 5 poin untuk mengukur Self-Efficacy, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja, dengan contoh pernyataan terkait keyakinan diri, nilai terhadap pekerjaan, dan kepatuhan terhadap aturan kerja. Wawancara dilakukan untuk menggali informasi lebih dalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Kerinci.

Analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden, serta uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas data. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Untuk menganalisis pengaruh antara variabel-variabel tersebut, digunakan analisis regresi linear berganda dengan model persamaan yang melibatkan variabel independen Self-Efficacy, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji pengaruh simultan dan parsial. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap kinerja pegawai, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan dari ketiga variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk

mengukur seberapa besar ketiga variabel independen dapat menjelaskan variasi dalam kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. **Analisis Deskriptif:** Digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian.

Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Mean	Std. Dev	Min	Max
Self Efficacy (X1)	3.73	0.86	2	5
Etos Kerja (X2)	3.76	0.86	2	5
Disiplin Kerja (X3)	3.74	0.87	2	5
Kinerja Pegawai (Y)	3.76	0.85	2	5

Statistik deskriptif memberikan gambaran umum mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Rata-rata nilai (Mean) dari semua variabel berkisar antara 3.73 - 3.76, menunjukkan bahwa responden cenderung memiliki tingkat Self Efficacy, Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai yang cukup tinggi. Nilai Standar Deviasi (Std. Dev) berkisar antara 0.85 - 0.87, yang menunjukkan adanya variasi data yang relatif kecil. Hal ini menandakan bahwa mayoritas responden memiliki nilai yang tidak terlalu jauh dari rata-rata. Nilai Minimum (Min) dan Maksimum (Max) masing-masing berada pada 2.0 dan 5.0, menunjukkan bahwa skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini cukup konsisten. diukur. Validitas menentukan apakah suatu item dalam kuesioner benar-benar mampu mencerminkan konsep atau variabel yang ingin diteliti.

Metode yang Digunakan: Korelasi Pearson

Dalam analisis ini, kita menggunakan Korelasi Pearson untuk menilai validitas setiap item dalam kuesioner terhadap skor total variabel yang diukur. Korelasi Pearson mengukur hubungan linear antara dua variabel, dengan rentang nilai antara -1 hingga 1:

- Nilai mendekati 1 menunjukkan korelasi yang sangat kuat dan positif.

2. Uji Instrumen Data

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk mengukur kualitas instrumen penelitian yang digunakan. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan reliabilitas menunjukkan konsistensi hasil yang diperoleh jika diukur berulang kali.

a) Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana suatu instrumen atau kuesioner dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas menentukan apakah suatu item dalam kuesioner benar-benar mampu mencerminkan konsep atau variabel yang ingin diteliti.

Metode yang Digunakan: Korelasi Pearson

Dalam analisis ini, kita menggunakan Korelasi Pearson untuk menilai validitas setiap item dalam kuesioner terhadap skor total variabel yang diukur. Korelasi Pearson mengukur hubungan linear antara dua variabel, dengan rentang nilai antara -1 hingga 1:

- Nilai mendekati 1 menunjukkan korelasi yang sangat kuat dan positif.
- Nilai mendekati 0 menunjukkan tidak adanya hubungan antara item dan total skor.
- Nilai mendekati -1 menunjukkan korelasi negatif yang kuat. Kriteria Validitas yang digunakan adalah:
- Korelasi ≥ 0.3 → Item dianggap valid dan dapat digunakan dalam penelitian.
- Korelasi < 0.3 → Item dianggap tidak valid dan perlu direvisi atau dihapus.

Hasil Uji Validitas (Korelasi Pearson)

Setiap item diuji dengan batas minimal validitas 0.3. Jika Nilai Corrected Item Total Correlation / rhitung \geq rtabel sebesar 0.3, maka item dianggap valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Self-Efficacy

Indikator	Item	Nilai Corrected Item Total Correlation / rhitung	rtabel	Keterangan
Magnitude	Q1	0.9539	0.3	Valid
	Q2	0.8754	0.3	Valid
	Q3	0.8868	0.3	Valid
Strength	Q1	0.9721	0.3	Valid
	Q2	0.9082	0.3	Valid
	Q3	0.9368	0.3	Valid
Generality	Q1	0.959	0.3	Valid
	Q2	0.9604	0.3	Valid
	Q3	0.9436	0.3	Valid

Kesimpulan: Semua item dalam variabel memiliki korelasi Nilai Corrected Item Total Correlation / rhitung ≥ 0.87 , menunjukkan bahwa item dalam kuesioner sangat valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja

Indikator	Item	Nilai Corrected Item Total Correlation / rhitung	rtabel	Keterangan
Work Necessity	Q1	0.9721	0.3	Valid
	Q2	0.9082	0.3	Valid
	Q3	0.9368	0.3	Valid
Work Calling	Q1	0.959	0.3	Valid
	Q2	0.9604	0.3	Valid
	Q3	0.9436	0.3	Valid
Work Self- Actualization	Q1	0.9555	0.3	Valid
	Q2	0.9114	0.3	Valid
	Q3	0.9638	0.3	Valid
Future Orientation	Q1	0.959	0.3	Valid
	Q2	0.9604	0.3	Valid
	Q3	0.9436	0.3	Valid
Work Totality	Q1	0.9539	0.3	Valid
	Q2	0.8754	0.3	Valid
	Q3	0.8868	0.3	Valid
Work Worship	Q1	0.9555	0.3	Valid
	Q2	0.9114	0.3	Valid
	Q3	0.9638	0.3	Valid

Kesimpulan: Semua item dalam variabel memiliki korelasi Nilai Corrected Item Total Correlation / rhitung ≥ 0.87 , menunjukkan bahwa item dalam kuesioner sangat valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Indikator	Item	Nilai Corrected Item Total Correlation / Rhitung	rtabel	Keterangan
Compliance	Q1	0.959	0.3	Valid
	Q2	0.9604	0.3	Valid
	Q3	0.9436	0.3	Valid
Attendance	Q1	0.9539	0.3	Valid
	Q2	0.8754	0.3	Valid
	Q3	0.8868	0.3	Valid
Responsibility	Q1	0.8741	0.3	Valid
	Q2	0.8929	0.3	Valid

Commitment	Q3	0.9541	0.3	Valid
	Q1	0.915	0.3	Valid
	Q2	0.9515	0.3	Valid
Consistency	Q3	0.949	0.3	Valid
	Q1	0.8883	0.3	Valid
	Q2	0.8821	0.3	Valid
Ethics	Q3	0.9636	0.3	Valid
	Q1	0.9557	0.3	Valid
	Q2	0.9564	0.3	Valid
	Q3	0.9672	0.3	Valid

Kesimpulan: Semua item dalam variabel memiliki korelasi Nilai Corrected Item Total Correlation / r hitung ≥ 0.87 , menunjukkan bahwa item dalam kuesioner sangat valid.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh self-efficacy, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai harian lepas di Sekretariat DPRD Kabupaten Kerinci, ditemukan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,999, yang menunjukkan bahwa hampir seluruh variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Secara parsial, self-efficacy memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja ($p = 0,348$), sedangkan etos kerja ($p = 0,042$) dan disiplin kerja ($p = 0,003$) menunjukkan pengaruh yang signifikan, dengan disiplin kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Faktor pendukung kinerja mencakup peningkatan etos kerja dan disiplin, namun terdapat hambatan seperti ketidaksesuaian kompensasi dengan beban kerja, kurangnya sarana kerja yang memadai, serta masih adanya pegawai yang kurang disiplin.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, beberapa rekomendasi untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah sebagai berikut: (1) Meningkatkan disiplin kerja dengan memperketat aturan absensi dan memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki disiplin tinggi, (2) Penguatan etos kerja melalui pelatihan dan seminar motivasi untuk meningkatkan kesadaran pegawai akan pentingnya etos kerja, (3) Perbaiki sistem kompensasi dengan menyesuaikan kompensasi dengan beban kerja dan memberikan insentif bagi pegawai berprestasi, (4) Penyediaan sarana kerja yang memadai, seperti komputer dan laptop yang cukup, untuk mendukung penyelesaian tugas administratif tepat waktu, dan (5) Pengembangan program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan kepercayaan diri pegawai. Dengan penerapan langkah-langkah tersebut, diharapkan kinerja pegawai harian lepas di Sekretariat DPRD Kabupaten Kerinci dapat meningkat secara signifikan, memberikan kontribusi yang lebih baik bagi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustiani, Selly Yantini Saputri, and Ridlwan Muttaqin. 2023. 'Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Karyawan (Survei Pada PT Bank Woori Saudara Indonesia 1906 Tbk Kantor Cabang Diponegoro Bandung)'. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi) 9(6):2581–90. doi: 10.35870/jemsi.v9i6.1750.
- Ayu, Dewa, Diah Arista, Wayan Mendra, Ni Luh, and Gede Putu Purnawati. n.d. 'PENGARUH SELF EFFICACY, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL LLOYD'S INN BALI DI SEMINYAK'.



- Ilmiah, Jurnal, Manajemen Sumber, Daya Manusia, Dewan Redaksi, Penanggung Jawab, S. E. M. M. Kasmad, Pemimpin Redaksi, Denok Sunarsi, Redaksi Pelaksana, Agra Teriyan, Gunartin Irfan, Rizka Akbar, Rais Dera, Pua Rawi, Mahnun Ma'adi, Irfan Rizka, Akbar Dedi, Irwansyah Umi Rachmawati, Ahmad Khoiri, Wayan Ardani, Ahmad Hamidi, Ivan Gumilar, Sambas Putra, and Aidil Amin Effendy. 2021. 'JENIUS JURNAL ILMIAH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA'. JENIUS 4(2).
- Luthfiana, Hanna, and Muhammad Richo Rianto. 2023. 'Literature Review Terhadap Kepuasan Kerja: Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja'. Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi 4(1):27–37. doi: 10.35912/simo.v4i1.1729.
- Mahawati, Greta, Endang Sulistiyani, Jurusan Administrasi Bisnis, and Politeknik Negeri Semarang. 2021. EFIKASI DIRI DAN DISIPLIN KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. Vol. 07.
- Mega Langi, Christin, Bernhard Tewal, Lucky OH Dotulong, Jurusan Manajemen, and Fakultas Ekonomi dan Bisnis. 2022a. 'PENGARUH SELF ESTEEM, SELF EFFICACY DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIMURJAYA DAYATAMA (WINGS) KANTOR CABANG SONDER THE INFLUENCE OF SELF ESTEEM, SELF EFFICACY AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. TIMURJAYA DAYATAMA (WINGS) SONDER BRANCH OFFICE'. 10(1):450–60.
- Dwi Lestari, and Bangun Putra Prasetya. 2024. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Sleman." Mutiara : Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah 2(2):309–17. doi: 10.59059/mutiara.v2i2.1166.
- Mega Langi, Christin, Bernhard Tewal, Lucky OH Dotulong, Jurusan Manajemen, and Fakultas Ekonomi dan Bisnis. 2022b. 'PENGARUH SELF ESTEEM, SELF EFFICACY DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIMURJAYA DAYATAMA (WINGS) KANTOR CABANG SONDER THE INFLUENCE OF SELF ESTEEM, SELF EFFICACY AND WORK