



Konsep diri dan Kinerja Pegawai: Studi Empirik pada Distrik Salawati Kabupaten Sorong

Reijeng Tabara ^{a,1,*}, Niar Azriya ^{b,2}

^a Universitas Nani Bili Nusantara, Aimas, Sorong, Indonesia (9pt)

^b Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Address, Padang, Indonesia (9pt)

¹ regentabara@gmail.com;

* regentabara@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel

Dikirim : 16-02-2022

Revisi : 14-06-2022

Diterima : 20-04-2022

Kata Kunci

Konsep Diri
Kinerja Pegawai
Sorong

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konsep diri terhadap kinerja pegawai di Distrik Salawati Kabupaten Sorong. Penelitian ini menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan Teknik Structural Equation Modeling (SEM) untuk menganalisis 44 Pegawai. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan antara Konsep diri terhadap Kinerja Pegawai dengan Nilai T-statistik lebih besar dari T-tabel (T-statistik 3.909 > T-tabel 1.680) pada taraf signifikansi 5% (0.05). Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konsep diri maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai di Distrik Salawati Kabupaten Sorong Papua Barat.

This is an open access article under the [CC-BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



1. Pendahuluan

Era New Normal Pandemic Covid 19 menuntut Pengelolaan Sumber daya manusia di Organisasi haruslah Profesional, mengingat dimasa ini persoalan sudah semakin kompleks (Lloyd-Jones, 2021). Oleh karena itu aktifitas kegiatan dalam organisasi mulai dalam bidang penyusunan hingga pada tahap proses penyarangan tenaga kerja dalam lingkup internal berupa remunerasi hingga pelatihan termaksud metode kontrol harus di jalankan lebih baik (Armstrong, 2017). Kegiatan-kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia ini erat kaitannya dengan peningkatan kinerja organisasi. Kinerja organisasi merupakan hasil dari seluruh totalitas kinerja seluruh insan pegawai yang ada dalam organisasi (Abubakar et al., 2019; Singh & Misra, 2021; Tabara et al., 2021). Hal ini merupakan hasil daripada bentuk peran strategis sumber daya manusia dibutuhkan dalam upaya pencapaian tujuan dari visi organisasi (Al-Ayed, 2019; Collins, 2021). Pegawai yang melaksanakan kerjanya secara baik hasilnya dapat memberikan efek positif dalam mempengaruhi prestasi kerja organisasi sehingga akan memicu pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Arthur et al., 2021; Jalali et al., 2021; Joseph Tawk, 2021)

Salah satu Elemen utama yang dapat memberikan efek signifikansi kinerja pegawai adalah spesifikasi pekerjaan (Riggio, 2021; S. Robbins & Judge, 2009; Tabara, 2018). Konsep diri itu sendiri hadir sebagai hasil analisis teknis pekerjaan dari rangkaian kegiatan pengumpulan dan pemrosesan informasi pekerjaan, jika uraian pekerjaan tidak jelas, karyawan tidak akan memahami tugas dan tanggungjawabnya mereka di tempat kerja, yang akan mengarah pada pekerjaan, hal ini akan mengakibatkan pekerjaan tidak tercapai dengan benar (Ma et al., 2020). Dengan desain dan perencanaan pekerjaan dan deskripsi pekerjaan yang jelas, pegawai akan lebih produktif dan efektif, sehingga akan menuai manfaat yang dibawa oleh deskripsi pekerjaan. semakin terkoordinasi deskripsi pekerjaan di organisasi, semakin baik kinerja masa depan (Edgar et al., 2021). kinerja adalah manifestasi dari potensi seseorang untuk memenuhi tanggungjawabnya dengan menetapkan standar tertentu, dimana semakin baik *self-concept* karyawan maka akan semakin baik kerjanya dalam organisasinya (Abadi et al., 2021; Chou & Chang, 2017)

Dalam perkembangan kajiannya, konstruk konsep diri pada saat ini juga banyak dikaji karena perkembangan kepribadian seorang pegawai sangat dipengaruhi oleh perkembangan konsep dirinya, yang pada gilirannya akan berdampak signifikan pada perilakunya (Edgar et al., 2021; Fernández-Bustos et al., 2019; Savary & Dhar, 2020). Seseorang karyawan yang dapat mengembangkan konsep dirinya menjadi konsep diri yang positif akan memiliki kepribadian yang positif dan juga akan mengarah pada perilaku yang positif. (Lo & Abbott, 2019; Z. Zhang et al., 2020). Namun pada kenyataannya, Sebagian individu tidak mampu mengembangkan konsep dirinya sehingga cenderung melihat dirinya sebagai orang yang tidak berdaya, lemah, tidak Bahagia, gagal, dibenci, hal ini tentu merugikan, bahkan mungkin orang-orang disekitarnya akan berdampak pada penurunan kinerja organisasi (Abadi et al., 2021).

Studi mengenai konsep diri telah banyak dilakukan, namun kurang menyoroti sector public terutama di Kabupaten Sorong, seperti studi yang dilakukan oleh Schaubroeck et al., (2012) menyatakan bahwa konsep diri adalah bagaimana kita memikirkan dan mengevaluasi diri kita sendiri. Lapointe et al., (2020); Schaubroeck et al., (2012); Q. Zhang et al., (2021) melaporkan dalam pekerjaan mereka bahwa konsep diri memiliki pengaruh besar pada perilaku seseorang individu. Implikasinya, kemungkinan besar ada korelasi antara konsep diri dan prestasi kerja seorang karyawan dalam sebuah organisasi. Beheshtifar & Rahimi-Nezhad, (2012); Meggs et al., (2014) menyatakan bahwa manusia tidak dilahirkan

dengan konsep diri tetapi mereka memainkan peran kunci dalam membangunnya. Citra yang dimiliki orang lain tentang Anda, pengalaman dan evaluasi diri, harapan yang Anda dan orang lain miliki tentang Anda, peran yang Anda lakukan, gender, budaya, dan pesan teknologi yang Anda internalisasikan, semuanya berperan dalam mengembangkan konsep diri Anda (Friedman & Haaga, 2007; McConnell et al., 2009). Oleh karena itu studi ini akan mengidentifikasi pengaruh Konsep diri terhadap kinerja pegawai pada distrik salawati Kabupaten Sorong.

2. Tinjauan Pustaka

Konsep diri

Menurut Rehman, (2019); Shamir et al., (1993, 2018) mendefinisikan Konsep diri sebagai "totalitas kerja individu" pikiran dan perasaan yang mengacu pada dirinya sendiri sebagai objek. Proses peningkatan kinerja dengan motivasi yang tinggi berbasis konsep diri mengakui bahwa orang termotivasi untuk mempertahankan dan meningkatkan konsep diri mereka dengan mengejar perasaan diri yang menguntungkan (Shamir et al., 1993). Konsep diri berkaitan dengan keyakinan seseorang tentang diri sendiri dan perannya dalam masyarakat. Cara seorang individu berkomunikasi dengan dunia di sekitarnya berfungsi sebagai cerminan dari keyakinan tersebut. Ini mengatakan pada dasarnya bahwa tindakan kita menggambarkan konsep diri kita. Mengingat pentingnya peran konsep diri dalam kehidupan individu oleh karena itu penting untuk mengetahui faktor-faktor yang menentukan pembentukannya. Beberapa penulis telah menulis tentang faktor-faktor yang bertanggung jawab untuk pembentukan konsep diri dan beberapa dari karya ini dipertimbangkan (Karlen et al., 2021; Lüftenegger et al., 2021; Perera et al., 2021).

Kinerja Pegawai

S. P. Robbins & Judge, (2008) menjelaskan kinerja adalah ukuran totalitas output kerja yang mampu memberikan sesuatu yang efektif dan efisien berorientasi hasil nyata berguna bagi organisasi. Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang diungkapkan oleh orang-orang dalam bentuk prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Zainal, 2015). Menurut Sinaga et al., (2020), kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang dihadirkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang (pegawai) dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan. Menurut Dr. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2013); Mangkunegara, (2012), kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan. prestasi adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan hak dan kewajibannya, untuk mencapai tujuan organisasi yang relevan secara sah, legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai standar dan etika (Ayu Putu Widani Sugianingrat et al., 2019; Riggio, 2021).

Dengan demikian, dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh karyawan dalam proses pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan memberikan dampak positif keberlangsungan organisasi.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori (Vogt, 2015). Dalam penelitian ini digunakan dua metode pengumpulan data, yaitu metode pertama terdiri dari pengumpulan data primer yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Kuesioner disebar dalam skala Likert dengan skor 1 sampai 5, yang kemudian akan diisi oleh responden dalam bentuk formulir penelitian yang menunjukkan persetujuan mereka terhadap pertanyaan tertentu dengan pilihan dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Kemudian, yang kedua adalah pengumpulan data sekunder yang dilakukan melalui studi Pustaka, yang meliputi data jumlah pegawai organisasi, kebijakan organisasi dan data lainnya.

Penelitian dilakukan di Distrik Salawati Kabupaten Sorong. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Distrik Salawati Kabupaten Sorong yang berjumlah 44 orang. Penelitian ini menggunakan metode *sensus* dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden penelitian.

Teknik analisis menggunakan konsep *Struktural Equatin Model* (SEM) dengan program *Partial Least Square* (PLS). Menurut Ghozali, (2011) analisis *Partial Least Square* (PLS) adalah metode analisis *powerful* karena tidak harus mengasumsikan data dengan pengukuran tertentu, dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel.

4. Results and Discussion (bold, 12 pt)

Analisis Outher Model

Uji Validitas

Convergent validity model pengukuran reflektansi indeks di evaluasi berdasarkan korelasi antara skor iem dan skor komposisi yang dihitung dengan PLS. Indeks dianggap valid jika nilai factor loading lebih besar dari 0.5.

Tabel 1. Result of Outher Loading

Indikator	Nilai Loading	Keterangan
Konsep Diri		
X.2.1	0.847255	Valid
X.2.2	0.733641	Valid
X.2.3	0.914557	Valid
Kinerja Pegawai		
Y.2.1	0.901193	Valid
Y.2.2	0.796843	Valid
Y.2.3	0.831981	Valid

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menguji nilai *composite reliability* dan nilai *Square Root Of Average Variance Extracted* (AVE) dari indikator yang mengukur konstruk. Hasil *composite reliability* akan menunjukkan nilai yang baik jika lebih besar dari 0,6.

Tabe 2. *Composite reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Konsep diri	0.872804
Kinerja Pegawai	0.881474

Selanjutnya untuk memastikan hal tersebut diatas dapat dipastikan dengan tabel nilai *Square Root Of Average Variance Extracted (AVE)*. Nilai yang disarankan dalam hal ini adalah di atas 0,5. berikut tabel nilai AVE:

Tabel 3. *Square Root Of Average Variance Extracted (AVE)*.

Variabel	AVE
Konsep diri	0.697495
Kinerja Pegawai	0.713100

Inner Model dan T-Test

Pengujian model struktural dilihat melalui hasil koefisien jalur struktural. Hasil koefisien jalur akan menjawab rumusan hipotesis dan hubungan signifikansi yang diajukan dalam penelitian ini, proses analisis menggunakan Software SmartPLS 2.0 M3 (Ringle et al., 2005). Hasil koefisien jalur (*path coefficients*) ditampilkan dalam tabel 4 berikut:

Tabel 4. Hasil Model Pengukuran

Pengaruh antar Variabel	Original Sample Estimate	T-Statistic
Konsep diri -> Kinerja Pegawai	0.165	3.909

Tabel 4 menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara konsep diri terhadap kinerja pegawai dengan nilai $T_{\text{statistik}}$ lebih besar dari T_{tabel} ($T_{\text{statistik}} 3,909 > T_{\text{tabel}} 1,680$) pada taraf signifikansi sebesar 5% (0,05). Dengan demikian penelitian ini berhasil membuktikan ada hubungan antara konsep diri terhadap kinerja pegawai pada Distrik Salawati dikabupaten sorong. Hipotesis 1 dalam penelitian ini di terima.

Konsep diri berpengaruh positif terhadap Pegawai

Hasil pengujian data penelitian secara statistik menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara konsep diri terhadap kinerja pegawai. Artinya konsep diri lebih terbukti meningkatkan kinerja Pegawai. Hal ini berarti bahwa konsep diri berperan penting dalam meningkatkan pegawai berbasis pada pengembangan orang lain, kerjasama tim, empati, kualitas kerja, kuantitas kerja dan kontribusi terhadap organisasi.

Studi ini didukung Studi terdahulu (Chien et al., 2020; Edgar et al., 2021; Nurjannah, 2019), dimana konsep diri mampu menunjukkan hasil signifikan dalam meningkatkan kinerja. Konsep diri mengacu pada sikap, value dan citra diri seseorang, seperti keyakinan seseorang bahwa dia dapat berhasil dalam suatu situasi. Selain pengetahuan dan ketrampilan karyawan, penting juga untuk memperhatikan sikap atau perilaku karyawan dalam bekerja. jika karyawan memiliki karakteristik yang mendukung tercapainya visi dari organisasi, maka secara otomatis semua tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik mungkin.

5. Kesimpulan

Penelitian ini memperluas teori dan penelitian empiris bahwa terdapat ikatan signifikan antara konsep diri terhadap kinerja pegawai. Studi ini mengindikasikan pengetahuan baru bahwa semakin tinggi konsep diri yang dimiliki pegawai, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai di Distrik Salawati kabupaten sorong. konsep diri yang tinggi yang dibangun oleh mengembangkan orang lain, kerjasama kelompok, empati akan memicu pegawai di Distrik salawati untuk terus mementingkan kepentingan organisasi. Oleh karena itu konsep diri merupakan konstruk yang hadir dalam diri pegawai untuk menjalankan organisasi sekaligus mencapai kinerja Pegawai yang tinggi. Hasil penelitian ini memberikan dasar teoritis dan kebijakan para pemimpin di distrik salawati kabupaten sorong untuk terus membina peningkatan konsep diri para pegawai secara berkelanjutan distrik salawati kabupaten sorong.

Daftar Pustaka

- Abadi, S. J., Mahdavi-pour, Z., Rezaei, A., & Nazari, F. (2021). The relationship between employee self-concept, brand identity, brand pride and brand citizenship behaviour and customer satisfaction. *International Journal of Business Excellence*, 23(2).
<https://doi.org/10.1504/IJBEX.2021.113436>
- Abubakar, A. M., Elrehail, H., Alatailat, M. A., & Elçi, A. (2019). Knowledge management, decision-making style and organizational performance. *Journal of Innovation and Knowledge*, 4(2).
<https://doi.org/10.1016/j.jik.2017.07.003>
- Al-Ayed, S. I. (2019). The impact of strategic human resource management on organizational resilience: An empirical study on hospitals. *Business: Theory and Practice*, 20.
<https://doi.org/10.3846/BTP.2019.17>
- Armstrong, M. (2017). Armstrong's Handbook of Performance Management. In *Ean*: 9780749481209.
- Arthur, J. B., Herdman, A. O., & Yang, J. (2021). Which Way to High Performance? Comparing Performance Effects of High-Performance Work System Components in Small- to Medium-Sized Establishments. *ILR Review*, 74(2). <https://doi.org/10.1177/0019793919893668>
- Ayu Putu Widani Sugianingrat, I., Rini Widyawati, S., Alexandra de Jesus da Costa, C., Ximenes, M., dos Reis Piedade, S., & Gede Sarmawa, W. (2019). The employee engagement and OCB as mediating on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(2). <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2018-0124>
- Beheshtifar, M., & Rahimi-Nezhad, Z. (2012). Role of self-concept in organizations. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 44.
- Chien, G. C. L., Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020). The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 19(4). <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1763766>
- Chou, S. Y., & Chang, T. (2017). Being Helped and Being Harmed: A Theoretical Study of Employee Self-Concept and Receipt of Help. *Journal of Happiness Studies*, 18(6).
<https://doi.org/10.1007/s10902-016-9788-z>
- Collins, C. J. (2021). Expanding the resource based view model of strategic human resource management. *International Journal of Human Resource Management*, 32(2).
<https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1711442>

- Dr. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). Manajemen sumber daya Perusahaan. In *Manajemen Sumber Daya*.
- Edgar, F. J., Zhang, J. A., & Geare, A. J. (2021). Situation, personality and performance: An exploration of moderators and mediators. *Economic and Industrial Democracy*, 42(3). <https://doi.org/10.1177/0143831X18771493>
- Fernández-Bustos, J. G., Infantes-Paniagua, Á., Cuevas, R., & Contreras, O. R. (2019). Effect of physical activity on self-concept: Theoretical model on the mediation of body image and physical self-concept in adolescents. *Frontiers in Psychology*, 10(JULY). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01537>
- Friedman, E. T., & Haaga, D. A. F. (2007). Using hierarchical classes to analyze organization of the self-concept. *European Journal of Psychological Assessment*, 23(1). <https://doi.org/10.1027/1015-5759.23.1.9>
- Ghozali, I. (2011). Moderated Structural Equation Modeling. In *Model persamaan struktural. Konsep dan aplikasi dengan program AMOS 19.0*.
- Jalali, A., Jaafar, M., Abdelsalam Al Rfoa, S. K., & Abhari, S. (2021). The indirect effect of high-performance work practices on employees' performance through trust in management. *Journal of Facilities Management*. <https://doi.org/10.1108/JFM-07-2021-0073>
- Joseph Tawk, C. (2021). Effects of High-Performance Work Practices (HPWPs) on Employee Performance: A Review Article. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 09(03). <https://doi.org/10.4236/jhrss.2021.93025>
- Karlen, Y., Hirt, C., & Stebner, F. (2021). Ability theories of self-regulated learning: the importance of implicit theories and ability self-concept for learning and academic performance. *Unterrichtswissenschaft*, 49(4). <https://doi.org/10.1007/s42010-021-00131-w>
- Lapointe, É., Vandenberghe, C., ben Ayed, A. K., Schwarz, G., Tremblay, M., & Chenevert, D. (2020). Social Comparisons, Self-Conceptions, and Attributions: Assessing the Self-Related Contingencies in Leader-Member Exchange Relationships. *Journal of Business and Psychology*, 35(3). <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09628-9>
- Lloyd-Jones, B. (2021). Developing Competencies for Emotional, Instrumental, and Informational Student Support During the COVID-19 Pandemic: A Human Relations/Human Resource Development Approach. *Advances in Developing Human Resources*, 23(1). <https://doi.org/10.1177/1523422320973287>
- Lo, A., & Abbott, M. J. (2019). Self-concept certainty in adaptive and maladaptive perfectionists. *Journal of Experimental Psychopathology*, 10(2). <https://doi.org/10.1177/2043808719843455>
- Lüftenegger, M., Holzer, J., & Schober, B. (2021). Implicit theories of ability, academic self-concept and well-being in school. *Unterrichtswissenschaft*, 49(4). <https://doi.org/10.1007/s42010-021-00130-x>
- Ma, C., Lin, X., Chen, (George) Zhen Xiong, & Wei, W. (2020). Linking perceived overqualification with task performance and proactivity? An examination from self-concept-based perspective. *Journal of Business Research*, 118. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.06.041>
- Mangkunegara, A. P. (2012). Evaluasi Kinerja SDM (Cetakan Keenam). In *PT. Refika Aditama*.

- McConnell, A. R., Rydell, R. J., & Brown, C. M. (2009). On the experience of self-relevant feedback: How self-concept organization influences affective responses and self-evaluations. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45(4). <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2009.03.011>
- Meggs, J., Ditzfeld, C., & Golby, J. (2014). Self-concept organisation and mental toughness in sport. *Journal of Sports Sciences*, 32(2). <https://doi.org/10.1080/02640414.2013.812230>
- Nurjannah, H. (2019). Analisis Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Universitas. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 2(2). <https://doi.org/10.31539/costing.v2i2.547>
- Perera, A. D. C., Samarakoon, S. M. A. K., & Wanninayake, W. M. C. B. (2021). Theoretical Linkage between Theories of Social Comparison, Brand Congruence, Self Concept and Social Identity. *Asian Journal of Advanced Research and Reports*. <https://doi.org/10.9734/ajarr/2021/v15i330377>
- Rehman, V. (2019). Revisiting the fairness paradigm in India: Synthesis of literature and application of the self-concept theory. *Society and Business Review*, 14(1). <https://doi.org/10.1108/SBR-03-2018-0023>
- Riggio, R. E. (2021). Evaluating Employee Performance. In *Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.4324/9781315665139-11>
- Ringle, C. M., Wende, S., & Will, S. (2005). SmartPLS 2.0 (M3) Beta. *Hamburg*.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). Organizational Behaviour: Concepts, Controversies, Applications. In *Development*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). Perilaku organisasi edisi ke-12. In *Chemical and Petroleum Engineering*.
- Savary, J., & Dhar, R. (2020). The Uncertain Self: How Self-Concept Structure Affects Subscription Choice. *Journal of Consumer Research*, 46(5). <https://doi.org/10.1093/jcr/ucz022>
- Schaubroeck, J., Kim, Y. J., & Peng, A. C. (2012). The Self-Concept in Organizational Psychology: Clarifying and Differentiating the Constructs. In *International Review of Industrial and Organizational Psychology, 2012*. <https://doi.org/10.1002/9781118311141.ch1>
- Shamir, B., House, R. J., & Arthur, M. B. (1993). The Motivational Effects of Charismatic Leadership: A Self-Concept Based Theory. *Organization Science*, 4(4). <https://doi.org/10.1287/orsc.4.4.577>
- Shamir, B., House, R. J., & Arthur, M. B. (2018). The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory. In *Monographs in Leadership and Management (Vol. 9)*. <https://doi.org/10.1108/S1479-35712018000009009>
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Efendi, Priyojadmiko, E., Butarbutar, M., Purba, S., Karwanto, Silalahi, M., Hidayatulloh, A. N., & Muliana. (2020). Manajemen Kinerja dalam Organisasi. In *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*.
- Singh, K., & Misra, M. (2021). Linking Corporate Social Responsibility (CSR) and Organizational Performance: the moderating effect of corporate reputation. *European Research on Management and Business Economics*, 27(1). <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2020.100139>
- Tabara, R. (2018). MODEL PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KOMITMEN NORMATIF MELALUI KEPEMIMPINAN DAN TRUST (Studi Pada Guru SLTP Distrik 'X' Provinsi Papua Barat). *SENTRALISASI*. <https://doi.org/10.33506/sl.v7i2.152>

Tabara, R., Azriya, N., & Mardiyah, U. (2021). EMPOWERING LEADERSHIP DAN KINERJA PEGAWAI: SEBUAH STUDI EMPIRIS PADA DISTRIK X KABUPATEN MAYBRAT. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 6(2).

<https://doi.org/10.24967/ekombis.v6i2.1220>

Vogt, W. (2015). Explanatory Research. In *Dictionary of Statistics & Methodology*.

<https://doi.org/10.4135/9781412983907.n697>

Zainal, V. R. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*.

Zhang, Q., Ma, Z., Ye, L., Guo, M., & Liu, S. (2021). Future work self and employee creativity: The mediating role of informal field-based learning for high innovation performance. *Sustainability (Switzerland)*, 13(3). <https://doi.org/10.3390/su13031352>

Zhang, Z., Jiménez, F. R., & Cicala, J. E. (2020). Fear Of Missing Out Scale: A self-concept perspective. *Psychology and Marketing*, 37(11). <https://doi.org/10.1002/mar.21406>