

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pada awal tahun 2020, Indonesia telah mengalami bencana yaitu virus *Covid-19*. Secara signifikan, berbagai sektor telah terdampak dari pandemi *Covid-19* mulai dari aspek sosial, ekonomi, kehidupan sehari-hari, bahkan terhadap pelayanan publik. Pada awal maret 2020, berbagai kebijakan telah dikeluarkan oleh pemerintah daerah maupun pusat. Berbagai kebijakan tersebut adalah meminta masyarakat agar tetap dirumah saja, membatasi hubungan sosial (*social distancing*), membatasi aktivitas perekonomian di luar rumah, hingga menghimbau sebagian besar pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk bekerja dari rumah (*work from home*). Kebijakan dilakukan dengan maksud yang baik, tetapi menimbulkan dampak hingga maret 2020 yang beresiko tinggi. Bukan hanya membatasi hubungan sosial saja, tetapi adanya kebijakan lanjutan yaitu Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB).

Menurut Andhika (2020), menyatakan bahwa pembatasan pelayanan publik oleh instansi dilakukan dengan meniadakan pelayanan sementara, dan menginisiasi layanan *online*. Pembatasan tersebut memberikan dampak secara global bagi dinas pertanian maupun masyarakat yaitu layanan masyarakat menjadi terkendala, pegawai diharuskan mengejar target dari berbagai kegiatan yang tertinggal, penurunan prestasi kerja, tidak bisa mengadakan pelatihan maupun bimtek yang sarasannya adalah para petani dan peternak, tidak bisa *memonitoring* dan evaluasi sehingga membuat kekacauan kegiatan para petani di lapangan. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan, Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pertanian

dan Ketahanan Pangan menggunakan pihak ketiga dari Balai Latihan Pegawai Pertanian (BLPP) yang harus disesuaikan kondisi, serta telah terjadwal sebelumnya.

Pada kenyataannya walaupun adanya kondisi yang tidak memungkinkan untuk bekerja secara optimal, setiap instansi pemerintah tentunya menginginkan sumber daya manusia yang mengalami peningkatan pada hasil pekerjaannya. Sumber daya manusia adalah tokoh yang menjadi pusat (sentral) dari suatu organisasi dalam instansi pemerintahan agar aktivitas kerja berjalan dengan baik (Maria, 2012). Akan tetapi, berbagai kebijakan dapat menyebabkan penurunan kinerja SDM pegawai seperti, prestasi kerja yang didapatkan di tingkat daerah oleh instansi pelayanan publik pada Dinas Pertanian Gunung Kidul selama pandemi *Covid-19* mengalami penurunan. Berdasarkan Laporan Kinerja Pemerintah PPID Pemkab Gunungkidul (2021), terlihat bahwa dari kelima komponen penilaian kerja yaitu perencanaan kinerja terbilang sebesar 26,09%, pengukuran kinerja terbilang sebesar 20,00%, pelaporan kinerja terbilang sebesar 11,34%, evaluasi internal terbilang sebesar 6,92%, pencapaian kinerja sebesar 11,77%, dengan jumlah total sebesar 76,12% menunjukkan penurunan prestasi kerja akibat terdampak pandemi *Covid-19*.

Peneliti juga mengambil contoh kasus lain akibat pandemi *Covid-19* yaitu pertumbuhan ekonomi tingkat daerah di Kota Batu yang semakin menurun pada tahun 2020. Badan Pusat Statistik Kota Batu (BPS, 2021), menunjukkan bahwa Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan di tahun 2016 sebesar 4,86%, tahun 2017 sebesar 2,28%, tahun 2018 sebesar 2,07%, tahun 2019 sebesar 2,06%, serta tahun 2020 sebesar 1,74%. Individu ketika berpikir bahwa dirinya tidak bisa menyelesaikan masalah yang dihadapi melalui inisiatif dalam menghadapi

tantangan di berbagai kondisi, maka individu tersebut memiliki prestasi kerja yang rendah. Individu yang bisa menyesuaikan harapan instansi dengan prestasi kerja yang tinggi maka individu akan mempertahankan kuantitas dan kualitas kerjanya dalam menerima berbagai kenyataan terhadap kondisi yang ada, serta berusaha mencari jalan keluar dalam menghadapi berbagai permasalahan yang ada.

Prestasi kerja yang baik sebaliknya dialami di tingkat Provinsi yaitu Jawa Timur. Pada tahun 2014 hingga 2020, Provinsi Jawa Timur mengalami peningkatan prestasi kerja pegawai dengan meraih Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dengan predikat A. Pada tahun 2020, prestasi yang dicapai tersebut dicantumkan pada Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LHE AKIP). Pada tahun 2019, nilai SAKIP Pemprov Jatim sebesar 81,71 sedangkan pada tahun 2020, nilai SAKIP Pemprov Jatim sebesar 82,38. Selain Pemprov Jatim, beberapa Kabupaten dan Kota di JATIM juga berhasil mendapatkan prestasi kerja dari penilaian kinerja dengan predikat A yaitu Gresik, Ngawi, Lamongan, Kota Malang, Kabupaten Banyuwangi, serta Situbondo. Predikat A tersebut diperoleh dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Maarif, 2021). Walaupun adanya pandemi *Covid-19*, apabila semakin baik pegawai dalam mengerjakan tugas dan pengadministrasian, maka semakin baik pula prestasi kerja instansi, maupun pimpinan.

Peneliti mengeksplorasi gagasan mengenai prestasi kerja yang dihadapi pegawai ASN dengan mengambil permasalahan yang dialami oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Batu selama pandemi *Covid-19*. Peneliti melakukan penggalan data awal (*preliminary research*) yang dilakukan melalui proses wawancara oleh beberapa pegawai ASN Dinas Pertanian

Kota Batu, observasi di lapangan, serta menggunakan dokumen prestasi kerja yang didapatkan dari laporan hasil evaluasi penilaian kinerja yaitu pada Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan (SAKIP DPKP). Wawancara dilakukan pada tanggal 19 Oktober 2021. Hasil wawancara dibuktikan oleh informan pada pegawai ASN di Dinas Pertanian Kota Batu berinisial "A" yang bekerja sebagai Kepala Seksi bidang Bina Produksi Peternakan, menyebutkan bahwa "adanya pandemi *Covid-19* ini menyebabkan pegawai untuk beradaptasi dengan pekerjaan, kerja lembur di akhir tahun hingga kelelahan, banyak beban pikiran, perasaan yang kacau karena mengejar ketertinggalan kegiatan apa saja yang tertunda, menjaga komunikasi dengan teman saat mengerjakan berbagai tugas, penurunan kinerja, serta menambah waktu kerja menjadi rutinitas supaya mendapatkan kualitas kerja yang baik saat penilaian kinerja yang rutin dilakukan. Pegawai yang tidak mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya cenderung tidak disukai teman yang lainnya. Staf yang baik dalam administrasi dan kinerja akan mendapatkan *reward* dari pimpinan, *partner* maupun instansi mendapatkan predikat yang baik didalam SAKIP".

Salah satu informan berinisial "L" yang merupakan salah satu pegawai bagian program di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Batu menyebutkan bahwa "adanya pandemi *Covid-19* menimbulkan berbagai masalah yang dihadapi oleh pegawai ASN di Dinas Pertanian Kota batu, yang diharuskan untuk mengejar kegiatan yang tertinggal, karena dampak dari sistem kerja sesuai dengan prosedur *Covid-19* yang sebelumnya tidak bisa mengadakan pelatihan oleh para peternak, kegiatan yang banyak terkendala juga karena biaya yang dialihkan kepada kesehatan, serta berbagai kegiatan juga tertunda sesuai kondisi yaitu kegiatan sosialisasi petani dan Bimtek. Dikarenakan, biasanya ASN

menggunakan pihak ketiga dari Balai Latihan Pegawai Pertanian (BLPP) yang harus disesuaikan kondisi, serta telah terjadwal sebelumnya”. Dapat disimpulkan bahwa berbagai masalah yang dihadapi mengakibatkan dampak yaitu penurunan prestasi kerja. Hal ini, dibuktikan oleh data pada tabel yang diberikan informan “L” sebagai berikut:

**Tabel 1.** Laporan Nilai Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan (SAKIP DPKP) Triwulan III Pemerintahan Kota Batu tahun 2021

No	Komponen	Bobot	Nilai 2020	Nilai 2021	Selisih
1.	Perencanaan Kinerja	30%	29,75	28,09%	-1,66%
2.	Pengukuran Kinerja	25%	22,81	16,88%	-5,93%
3.	Pelaporan Kinerja	15%	12,76	12,23%	-0,53%
4.	Evaluasi Kinerja	10%	6,85	4,50%	-2,35
5.	Pencapaian Kinerja	20%	16,25	16,25%	-
<b>Jumlah</b>		<b>100%</b>	<b>88,42</b>	<b>77,95%</b>	<b>-10,74%</b>

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa dari kelima komponen tersebut adanya penurunan kinerja pegawai yaitu empat komponen. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Kota Batu (2021), menunjukkan bahwa komponen yang mengalami penurunan adalah merencanakan kinerja tahun 2020 sebesar 29,75% menjadi 28,09% di tahun 2021 dengan selisih -1,66%, mengukur kinerja tahun 2020 sebesar 22,81% menjadi 16,88% di tahun 2021 dengan selisih -5,93%, melaporkan kinerja tahun 2020 sebesar 12,76% menjadi 12,23% di tahun 2021 dengan selisih -,053%, evaluasi kinerja tahun 2020 sebesar 6,85% menjadi 4,50% dengan selisih -2,35%, sedangkan pada pencapaian kinerja tahun 2020 dan 2021 memiliki kesamaan sebesar 16,25% dengan tidak ada selisih. Setiap komponen memiliki bobot yang berbeda yaitu perencanaan kinerja sebesar 30%, pengukuran

kinerja sebesar 25%, pelaporan kinerja sebesar 15%, evaluasi kinerja sebesar 10%, serta pencapaian kinerja sebesar 20%.

Kesimpulan yang diperoleh bahwa prestasi kerja yang dimiliki pegawai ASN cukup rendah. Berbagai peristiwa yang terjadi menggambarkan bahwa individu tersebut tidak mampu menyesuaikan diri, menjaga kuantitas, dan kualitas dari standar kinerja dari pihak instansi pemerintahan disaat menghadapi berbagai masalah pekerjaan hingga menimbulkan penurunan prestasi kerja. Perlu diketahui bahwa pegawai yang tidak memiliki inisiatif untuk mengatasi masalah kinerja dari instansi tersebut akan menimbulkan penurunan prestasi kerja. Keadaan pandemi *Covid-19* memerlukan kemampuan seseorang untuk tetap mempertahankan prestasi kerja. Prestasi kerja adalah keberhasilan individu dalam mencapai hasil kerja (kinerja) yang baik saat melakukan tugas di dalam pekerjaannya.

Menurut Maier (dalam As'ad, 2011), prestasi kerja adalah suatu hasil dari bekerja yang didapatkan dari kuantitas suatu pekerjaan, waktu kerja, kualitas suatu pekerjaan, jabatan yang dijalani seorang pegawai, absensi, serta keselamatan pegawai dalam menjalankan tugas perihal pekerjaan. Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang dalam melakukan aktivitas kerja yang dilihat dari tingkah laku kerjanya. Maksudnya, aktivitas kerja pegawai yang telah dilakukan selama ini menghasilkan prestasi yang membanggakan. Prestasi kerja diartikan sebagai suatu keberhasilan seseorang yang meliputi aspek-aspek hasil kerja, pengetahuan pekerja, inisiatif, sikap, disiplin waktu, serta kecekatan mental saat melakukan tugas perihal pekerjaannya. Hal ini, berarti bahwa setiap individu disaat bekerja akan dikatakan berhasil saat memiliki prestasi kerja di perusahaan (Sutrisno, 2016). Menurut Handoko (2011), adanya berbagai faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja, yaitu: a) motivasi, kebutuhan motivasi meliputi

fisiologi, keselamatan dan keamanan, rasa memiliki, harga diri, perwujudan diri; b) Kepuasan Kerja; c) Tingkat Stres; d) Kondisi fisik pekerjaan; e) Sistem Kompensasi; f) desain pekerjaan.

Secara teoritis, harga diri dan perwujudan diri dari faktor yang mampu mempengaruhi suatu prestasi kerja tersebut merupakan suatu bagian dalam konsep diri. Maka dari itu, konsep diri ialah hal yang penting untuk diteliti. Harga diri adalah individu yang memandang penghargaan diri serta orang lain yang memberikan penghargaan, sedangkan perwujudan dari diri merupakan kebutuhan akan memenuhi kiat diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian, kemampuan, serta potensi yang dimiliki. *Self Concept* adalah suatu bagian terpenting ketika segala perbincangan terhadap kepribadian suatu manusia, serta menunjang prestasi kerja yang didapat berdasarkan penilaian kinerja. Semakin baik pegawai dalam mengerjakan tugas dan pengadministrasian, maka semakin baik pula prestasi kerja instansi, maupun pimpinan. Semakin baik kuantitas suatu pekerjaan, waktu kerja, kualitas suatu pekerjaan, jabatan yang dijalani seorang pegawai, absensi, serta keselamatan pegawai dalam menjalankan suatu tugas perihal pekerjaan maka menghasilkan prestasi kerja yang baik pula. Hal tersebut, senada dengan Berzonsky (2001), jika konsep diri adalah suatu gabungan suatu aspek-aspek moral, psikis, sosial, serta fisik perihal gambaran diri individu (Berzonsky, 2001).

Hasil wawancara yang telah dilakukan, peneliti menemukan beberapa pegawai memiliki konsep diri yang rendah. Dimana pegawai tidak bisa menerima diri sendiri dalam menghadapi kondisi pandemi *Covid-19* saat mengerjakan berbagai tugas dengan pikiran yang kacau, memiliki sikap pesimis terhadap pekerjaan yang dihadapi hingga lembur karena banyak kegiatan yang tertunda,

tidak yakin terhadap dirinya sendiri jika mampu menghadapi masalah, serta cenderung tidak disukai individu lain. Konsep diri juga dipilih berdasarkan observasi yang telah dilakukan sebelumnya selama 5 hari, pada pegawai ASN Dinas Pertanian kota Batu, ada indikasi bahwa setiap individu memiliki konsep diri yang berbeda dalam meningkatkan tingkat prestasi kerja yang diperoleh dari hasil kinerja. Pegawai yang memiliki konsep diri atau penerimaan diri yang positif akan melakukan *progress* kerja yang bagus dalam meningkatkan capaian kegiatan kerja. Konsep diri pegawai baik itu positif maupun negatif dinilai mampu mempengaruhi tingkat prestasi kerja pada suatu pegawai, karena salah satu yang menjadi penentu keberhasilan dalam berbagai perkembangan yakni konsep diri.

Menurut Brooks dan Emmert (dalam Rakhmat, 2018), terdapat konsep diri yang positif dan negatif. Karakteristik individu dengan konsep diri positif yaitu, meyakini diri sendiri bahwa mampu menangani konflik, merasa jika individu setara dengan orang lain, percaya diri apabila mendapatkan pujian, serta menyadari jika perilaku, perasaan, semua keinginannya dapat diterima orang lain, serta mampu jika memperbaiki diri sendiri. Setiap orang akan sanggup menggunakan aspek kepribadian yang tidak disukai dan berusaha merubahnya. Karakteristik individu dengan konsep diri yang negatif cenderung sebaliknya, mudah tersinggung pada kritikan, menyukai pujian dari orang lain, bersikap mudah mengkritik hal-hal kecil terhadap orang lain, banyak individu lain yang tidak suka terhadap dirinya, serta memiliki sikap mudah menyerah jika menghadapi persaingan.

Konsep diri yang positif dan negatif memiliki perbedaan yaitu pemicu yang dapat menghambat diri sendiri untuk berperilaku objektif terhadap kemampuan yang dimiliki adalah konsep diri negatif. Sedangkan, persepsi mengenai individu yang menerima setiap kekurangannya, penerimaan terhadap diri sendiri, serta

persepsi mengenai kelebihan yang ada pada diri sendiri adalah konsep diri yang positif untuk berbuat lebih baik sehingga individu mudah menyesuaikan harapan dengan arah yang lebih baik dan menerima diri sendiri pada realita yang dihadapi adalah konsep diri yang positif. Oleh karena itu, konsep diri bukanlah suatu hal yang ideal tetapi mengenai bagaimana kesesuaian individu melakukan sesuatu.

Menurut Sulistiyowati (2016), pada penelitiannya menyebutkan bahwa konsep diri adalah faktor *internal* yang berasal dari dalam diri dapat memberikan pada pegawai mengenai suatu kontribusi dari prestasi kerja yang dimiliki. Studi empiris terkait dengan konsep diri terhadap prestasi kerja yang dilakukan oleh Putri (2018), menyebutkan bahwa nilai dan sikap yang dimiliki individu adalah suatu konsep diri. Semakin baik suatu konsep diri, maka semakin tinggi suatu tingkat prestasi kerja yang dihasilkan seorang pegawai. Maksud dari konsep diri tersebut adalah pegawai yang memiliki sikap yang baik dalam merespon orang lain, tepat dalam melakukan tindakan, dapat berempati dalam keluhan orang lain, serta tanggap saat melayani orang-orang yang membutuhkannya. Pegawai yang baik ketika membuat kesalahan akan langsung bertindak secara cepat dalam memperbaiki kesalahannya, mampu menjaga komunikasi yang baik terhadap orang lain, serta segera meminta maaf.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Nasiroh (2017), mencoba menjelaskan pengaruh konsep diri dengan prestasi kerja. Hasil penelitiannya menyatakan jika prestasi kerja yang meningkat adalah pegawai yang berhasil dalam menerapkan konsep diri yang baik. Beberapa konsep dari diri yang baik tersebut adalah akhlak kerja pegawai yang baik dan diterapkan di lingkungan rumah, maupun di lingkungan kerja, selalu memberikan pelatihan dan menerapkannya sehingga menambah pengalaman pada pegawai di kemudian

hari, melakukan kedisiplinan terhadap absensi secara rutin baik dilakukan dengan manual, rekap perbulan, serta *fingerprint*.

Adhytia, et al (2014), menyatakan bahwa konsep diri adalah bagian yang terpenting ketika membicarakan kepribadian seorang insan manusia. Penelitiannya menjelaskan bahwa konsep diri yang baik adalah faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja. Maksud dari konsep diri tersebut adalah seorang pegawai yang disiplin dalam bekerja yang dapat mempengaruhi suatu prestasi kerja pegawai yang lainnya, mampu melaksanakan dan mengikuti program pendidikan, serta mampu melaksanakan pelatihan (diklat) yang diterapkan oleh suatu organisasi dalam mengembangkan kemampuan para pegawainya. Sehingga, seorang pegawai dapat bekerja dengan optimal sehingga mendapatkan prestasi kerja yang baik, serta mampu dalam mewujudkan suatu tujuan pada organisasi yang dijalaninya.

Pada hasil penelitian sebelumnya, menunjukkan jika secara signifikan konsep diri memiliki pengaruh dengan prestasi kerja pegawai yang memberikan celah untuk dilakukan penelitian kembali. Penelitian ini penting dilakukan dalam meningkatkan prestasi kerja khususnya pada pegawai ASN Pertanian Kota Batu saat pandemi *Covid-19* berlangsung maupun dalam keadaan normal. Dan juga pentingnya mengetahui pengaruh konsep diri terhadap tingkat prestasi ASN Dinas Pertanian Kota Batu selama pandemi *Covid-19* karena konsep diri bisa mempengaruhi kinerja seseorang dalam mencapai tingkat prestasi kerja. Penelitian ini juga masih jarang digunakan dalam penelitian psikologi yang mengaitkan antara konsep diri dan prestasi kerja dengan subjek pegawai ASN Pertanian Kota batu tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang disertai fenomena terkait pengaruh konsep diri pada pegawai ASN Dinas Pertanian Kota Batu selama pandemi *Covid-19*, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Konsep Diri Terhadap Prestasi Kerja Pada Pegawai ASN Dinas Pertanian Kota Batu Selama Pandemi *Covid-19***.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah pada penelitian yang diambil dari uraian fenomena latar belakang tersebut adalah apakah terdapat pengaruh konsep diri terhadap tingkat prestasi kerja pegawai ASN Dinas Pertanian Kota Batu selama pandemi *Covid-19*?

## **C. Tujuan dan Manfaat**

### 1. Tujuan

Adanya tujuan dalam penelitian ini yang didapatkan dari rumusan masalah yaitu guna menjelaskan pengaruh konsep diri terhadap tingkat prestasi kerja pegawai ASN Dinas Pertanian Kota Batu selama pandemi *Covid-19*.

### 2. Manfaat

Adanya manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah dapat bermanfaat secara teoritis maupun praktis, yaitu:

#### a. Secara teoritis

Pada segi yang ilmiah, penelitian diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah ilmu mengenai pengaruh konsep diri terhadap tingkat prestasi kerja pegawai ASN Dinas Pertanian Kota Batu selama pandemi *Covid-19*,

memberikan suatu kontribusi sebagai wacana yang ilmiah, khususnya dalam Psikologi guna mengembangkan suatu ilmu pengetahuan.

b. Secara praktis

1) Bagi mahasiswa

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa guna menjadi bahan dalam mempertimbangkan informasi untuk melakukan berbagai upaya meningkatkan konsep diri dengan tingkat prestasi kerja selama pandemi *Covid-19*.

2) Bagi para peneliti

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi para peneliti guna mengembangkan keilmuan, menambah suatu wawasan, dan pengetahuan mengenai konsep diri, serta tingkat prestasi kerja.

3) Bagi ASN Dinas Pertanian Kota Batu

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi ASN guna menjadi bahan dalam mempertimbangkan suatu informasi saat mengupayakan konsep diri yang meningkat terhadap tingkat akuntabilitas kinerja selama pandemi *Covid-19* maupun ketika kondisi normal.

#### **D. Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya**

Penelitian ini mengukur pentingnya pengaruh konsep diri terhadap tingkat prestasi kerja pegawai ASN Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Batu. Penelitian mengenai pengaruh konsep diri terhadap prestasi kerja telah banyak dilakukan. Oleh karena itu, penelitian sebelumnya dilakukan sebagai bahan referensi dan perbandingan. Berikut merupakan beberapa penelitian terdahulu yang telah dipaparkan:

Penelitian yang dilakukan oleh Nasiroh (2017), mengenai pengaruh disiplin kerja seorang pegawai, konsep diri yang dimiliki oleh pegawai, serta pengalaman kerja dengan prestasi kerja pegawai, menggunakan *field research* sebagai jenis dalam penelitian. Sedangkan, pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif, serta secara langsung melalui kuesioner yang disebarakan pada pegawai di Jepara sejumlah 98 pegawai. Adanya hasil penelitian yang didapatkan yaitu  $t$  hitung yang lebih besar dari jumlah  $t$  tabel terbilang sebesar  $(2,451 > 1,985)$  dan tingkat signifikansi terbilang sebesar 0,005 lebih unggul daripada  $p$  value (Sig) yang terbilang sebesar 0,016. Hal ini, menunjukkan bahwa suatu secara signifikan variabel dari konsep diri memiliki pengaruh dengan prestasi kerja yang dimiliki oleh pegawai KSPS Jepara.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2018), mengenai pengaruh konsep diri, pengetahuan, keterampilan, motif sumber daya manusia (SDM), serta karakteristik pribadi terhadap prestasi kerja, menggunakan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian tersebut, metode penelitian menggunakan regresi linier berganda. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 58 pegawai dengan menggunakan responden rate terbilang sebesar 100%. Pada penelitian ini, didapatkan hasil  $t$  tabel terbilang sebesar 2,513 di antara  $t$  hitung dan value sebesar  $< 0,05$ . Maka, variabel dari konsep diri dari segi parsial memiliki pengaruh dengan prestasi kerja pegawai (Y) secara signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sulistiyowati (2016), mengenai pengaruh pengembangan kepribadian, konsep diri terhadap prestasi kerja karyawan, menggunakan pendekatan kuantitatif. Adanya metode yang digunakan dari penelitian ini adalah uji regresi linier berganda. Sedangkan, wawancara, observasi, dan berbagai pertemuan para ahli yang memiliki kompetensi di

lapangan yang dilakukan sebagai data primer dari sumber data. Adanya hasil yang didapatkan dari penelitian ini adalah F hitung yang terbilang sebesar 72,584 lebih besar daripada F tabel yang terbilang sebesar 3,115 dengan nilai signifikansi yang dimiliki terbilang sebesar 5%. Oleh karena itu, variabel bebas yaitu mengembangkan kepribadian dan konsep diri berpengaruh dengan prestasi pegawai TVRI secara signifikan.

Perbedaan dalam penelitian yang akan diteliti dengan penelitian sebelumnya adalah peneliti menggunakan variabel bebas konsep diri dan variabel terikat prestasi kerja. Subjek yang digunakan adalah pegawai ASN Dinas Pertanian Kota Batu. Lokasi pada setiap penelitian berbeda. Dimana penelitian pertama berlokasi di Jepara, penelitian kedua di Surabaya, dan penelitian ketiga di Surabaya. Penelitian sebelumnya bukan hanya meneliti konsep diri terhadap tingkat prestasi kerja. Akan tetapi, penelitian sebelumnya yang pertama meneliti pengaruh konsep diri, disiplin kerja, pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Kedua, meneliti tentang pengaruh konsep diri, pengetahuan, keterampilan, motif sumber daya manusia (SDM), serta karakteristik pribadi terhadap prestasi kerja. Ketiga, meneliti tentang pengaruh pengembangan kepribadian, konsep diri terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian sebelumnya dilakukan dalam keadaan normal dan tidak adanya pandemi *Covid-19*. Sedangkan penelitian kali ini, dilakukan selama pandemi *Covid-19* berlangsung. Penelitian penting dilakukan dalam meningkatkan prestasi kerja khususnya pada pegawai ASN Dinas Pertanian Kota Batu saat pandemi *Covid-19* berlangsung maupun dalam keadaan normal. Dimana, penelitian ini juga masih jarang digunakan dalam penelitian psikologi yang mengaitkan antara

konsep diri dan prestasi kerja dengan subjek pegawai ASN Dinas Pertanian Kota Batu tersebut.

Pada penelitian adanya berbagai hal yang dikaji mengenai konsep diri dengan karakteristik yang berbeda di setiap daerah. Hal tersebut adalah penyebab timbulnya konsep diri yang positif dan negatif, hambatan yang dilalui, kondisi, serta suatu kewenangan oleh pihak yang terlibat. Hal tersebut dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Andriana (2018), mengenai konsep diri dengan prestasi kerja. Penelitian ini memiliki temuan yaitu adanya kebijakan (SOP) yang diberikan perusahaan dengan jelas dan rinci, peran pemimpin sangat dibutuhkan dalam mengawasi (*memonitoring*) hasil kerja dari pegawainya, dan dukungan dari berbagai hal yang positif, serta memberikan tanggapan dari pegawai mengenai ide yang dimiliki untuk perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nasiroh (2017), mengenai konsep diri dengan prestasi kerja juga memiliki temuan yaitu pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik dilihat dari pengalaman kerja dan disiplin kerjanya sehingga pegawai memiliki percaya diri yang tinggi, serta selalu optimis. Oleh karena itu, diharuskan untuk selalu memberikan motivasi pada pegawai. Sebaliknya, pada penelitian ini lebih memfokuskan apa yang membuat prestasi kerja menurun. Penyebab dari menurunnya prestasi kerja tersebut didasari oleh konsep diri yang baik akan menghasilkan prestasi kerja yang baik pula atau sebaliknya yaitu adanya pandemi *Covid-19* yang membuat penurunan prestasi kerja pegawai walaupun pegawai telah memiliki konsep diri yang baik pula.