

**PENGARUH *SELF ESTEEM* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT DANLIRIS SUKOHARJO
TAHUN 2016**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1 pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh :

ARYAWAN ANGGA TRISANTO

B100110332

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2017

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH *SELF ESTEEM* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT DANLIRIS SUKOHARJO
TAHUN 2016

Oleh :

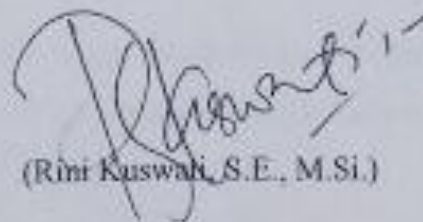
ARYAWAN ANGGA TRISANTO

B100110332

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh.

Dosen

Pembimbing



(Rini Kuswani, S.E., M.Si.)

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH *SELF ESTEEM* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT DANLIRIS SUKOHARJO
TAHUN 2016

Yang ditulis oleh:

ARYAWAN ANGGA TRISANTO

BI00110332

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta pada hari 5, Agustus 2017 dan
Dinyatakan telah memenuhi syarat.

Dewan Penguji:

1. Jati Waskito, S.E., M.Si.
Ketua Dewan Penguji
2. Drs. Agus Muqorobin, M.M.
Sekertaris Dewan Penguji
3. Rini Kuswati, S.E., M.Si.
Anggota Dewan Penguji



Mengetahui Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Drs. Triyono, SE, M.Si)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi dan disepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya

Surakarta, 5 Agustus 2017

Penulis



Aryawan Angga Trisanto

**PENGARUH *SELF ESTEEM* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT DANLIRIS SUKOHARJO
TAHUN 2016**

ABSTRAKSI

Kinerja karyawan dapat di pengaruhi oleh banyak faktor diantaranya *self esteem* dan *self efficacy*. Objek penelitian ini adalah PT. Danliris Sukoharjo. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di PT. Danliris Sikoharjo. Penelitian Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Danliris Sukoharjo. Sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden. Metode pengumpulan data menggunakan quesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Variabel *self esteem* dan *self efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel independen yang terdiri dari *self esteem* dan *self efficacy* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. 30,3% variable kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh *self esteem* dan *self efficacy*.

Dengan demikian sebaiknya perusahaan harus memperhatikan *self esteem* dan *self efficacy* agar kinerja karyawan semakin membaik.

Kata kunci: kinerja karyawan, *self esteem*, *self efficacy*

ABSTRACT

Employee performance can be influenced by many factors, such as self-esteem and self efficacy. The object of this research is PT. Danliris Sukoharjo. The purpose of this study was to determine the effect of self-esteem and self efficacy on employee performance in PT. Danliris Sikoharjo. The study population in this study are employees of PT. Danliris Sukoharjo. The samples in this study were 50 respondents. Methods of data collection using questionnaires. Data were analyzed using multiple linear regression.

Variable self esteem and self efficacy partially significant effect on employee performance. The independent variables consist of self esteem and self efficacy together (simultaneously) significantly influence employee performance variables. 30.3% variable employee performance can be explained by the self-esteem and self efficacy.

Thus the company should have to pay attention to self-esteem and self-efficacy so that the employee's performance is getting better.

Keywords: employee performance, self-esteem, self-efficacy

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia tidak dapat dipungkiri merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Oleh karenanya kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan. Sumber daya manusia yang ada juga perlu dikelola dan dibina agar mereka merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan perusahaan tersebut. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dan sesama karyawan. Selain itu, yang juga perlu diperhatikan dalam pekerjaan adalah manusia bukanlah sebuah mesin, manusia mempunyai kehendak, kemauan dan cita-cita. Hal ini menentukan sikap dan pendiriannya. Kinerja yang diaktualisasi oleh karyawan juga didukung oleh beberapa faktor antara lain *self esteem* (keyakinan nilai sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan), dan *self efficacy* (keyakinan seseorang mengenai kemampuan dan peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu).

Self esteem yang dimiliki seseorang akan menumbuhkan suatu kekuatan dalam melakukan yang terbaik dalam kinerjanya sesuai tugas dan tanggung jawabnya, hal ini sudah dibuktikan dengan hasil meta analisis Judge dan Bono(2001). Berbeda dengan hasil yang diperoleh Brockner (1998) yang menyatakan bahwa hubungan *self esteem* dengan kinerja adalah tidak signifikan. *Self esteem* adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Perasaan-perasaan *self esteem*, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita. Seseorang dengan *self esteem* yang tinggi dimana mereka melihat dirinya berharga, mampu dan dapat diterima. Orang dengan *self esteem* rendah tidak merasa baik dengan dirinya (Kreitner&Kinicki, 2003), sedangkan *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu (Kreitner&Kinicki, 2003).

Selfefficacy akan mendorong seseorang lebih bersemangat mencapai hasil optimal dalam kerjanya, hal ini dibuktikan dengan penelitian Erez dan Judge (2001). Menurut Strauss dan Sayles (1990) dalam Wibowo (2002), kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri, dimana *selfesteem* dan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki *self esteem* dan *self efficacy* yang rendah akan mengurangi kepuasan kerjanya, tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, mempunyai semangat kerja yang rendah, sering bosan, emosi tidak stabil.

O'Reilly *et al.* dalam Furnham *et al.* (2009) mengemukakan bahwa secara signifikan individu berbeda dalam memandang pekerjaan mereka, bahkan jika deskripsi pekerjaan mereka sama dan konstan, sehingga menunjukkan bahwa perbedaan pada setiap individu memiliki efek pada sikap kerja mereka. *Self efficacy* merupakan salah satu bahasan dari teori pembelajaran sosial (*Social Learning Theory*) dari Albert Bandura yang menekankan pada komponen kognitif dari pikiran, pemahaman dan evaluasi, *self efficacy* muncul dari kemampuan diri seseorang yang memengaruhi cara berpikir, bagaimana memotivasi diri sendiri dan bagaimana harus bertindak, individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan atau mencapai (Ghufron & Rini, 2010:73). Beberapa penelitian akademik telah membuktikan bahwa *self efficacy* berhubungan dengan kontrol diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, kinerja dan tugas upaya dan upaya dalam pemecahan masalah (Cherian dan Jolly, 2013).

Self efficacy mengacu kepada penghakiman orang atas kemampuan mereka untuk mengatur dan mengeksekusi tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan kinerja (Niu, 2010). (Niu, 2010) mendefinisikan *Self efficacy* sebagai keyakinan individu tentang kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas tertentu dalam konteks tertentu *self efficacy* juga bisa didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu atau *believe* yang dirasakan dalam kemampuan seseorang mengatur dan melaksanakan program yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

Philip dan Gully dalam Engko (2008), menyatakan *Self efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan *self efficacy* dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama saat menyelesaikan tugas dan tujuan. Apabila diaplikasikan ke dalam dunia kerja *self efficacy* dapat didefinisikan sebagai keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk mengarahkan motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan pekerjaannya (Avey *et al.* 2009). Para peneliti menemukan bahwa orang dengan tingkat *self efficacy* tinggi lebih mampu mengatasi situasi sulit daripada individu dengan *Self efficacy* rendah (Heuven *et al.* dalam Mustafa dan Oya, 2012).

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut bahwa self esteem dan self efficacy memiliki pengaruh terhadap kinerja individual serta adanya beberapa perbedaan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka peneliti bermaksud untuk membuat penelitian dengan judul pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan PT Danliris Sukoharjo tahun 2016.

1.1. Kinerja

Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diatur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Menurut Malayu (2006:94).

1.2. *Self Esteem*

Gardner *et. al* (2004) mendefinisikan *self esteem* sebagai suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan.

1.3. *Self Efficacy*

Baron dan Byrne (2004) mengemukakan bahwa *self efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini mengacu pada pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer serta skala likert sebagai pengukurannya. Penelitian

dilakukan dengan melakukan analisa data dengan menggunakan angket untuk mengetahui gambaran tentang keadaan *self esteem* dan *self efficacy* dalam diri karyawan dan menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja SDM nya. Selain itu penelitian ini bersifat kausal, penelitian kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat terhadap variabel lainya (Umar, 2003).

3. HASIL PENELITIAN

Dari hasil uji F diatas dapat diketahui bahwa semua variabel independen yang terdiri dari *self esteem* dan *self efficacy* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Danliris Sukoharjo. Dimana diperoleh F hitung sebesar 10,208 dengan tingkat signifikansi 0,000.

Dari hasil uji determinasi diperoleh nilai R square sebesar 0.303, artinya 30,3% variabel kinerja karyawan PT. Danliris Sukoharjo dapat dijelaskan oleh *self esteem* dan *self efficacy* sisanya sebesar 69,7% dijelaskan oleh faktor-faktor yang lain diluar penelitian. Rendahnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen terjadi karena keterbatasan peneliti dalam memasukkan jumlah variabel independen ke dalam model.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dan uji t diketahui bahwa variabel *self esteem* dan *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT danliris Sukoharjo. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Engko (2006) yang menyatakan bahwa *self esteem* dan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kilapong (2013) menyatakan bahwa *self esteem* dan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. PENUTUP

4.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

4.1.1. Nilai R square pada penelitian ini adalah sebesar 0.303, artinya 30,3% variabel kinerja karyawan PT. Danliris Sukoharjo dapat dijelaskan oleh *self esteem* dan *self efficacy* sisanya sebesar 69,7% dijelaskan oleh faktor-faktor yang lain diluar penelitian.

4.1.2. Variabel independen yang terdiri dari *self esteem* dan *self efficacy* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Danliris Sukoharjo. Dimana diperoleh F hitung sebesar 10,208 dengan tingkat signifikansi 0,000.

4.1.3. Variabel *self esteem* dan *self efficacy* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Danliris Sukoharjo. Hal ini sesuai dengan hasil uji regresi linear berganda dan uji parsial (uji t).

4.2. Saran

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.2.1. Variabel variabel kinerja karyawan PT. Danliris Sukoharjo 69,7% masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti.

4.2.2. Sampel penelitian hanya didapat dari 50 responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S., 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Penmdekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta
- Bintang, G., 2008, *Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Individual pada Lucky Star Wedding Organizer*. Skripsi. Universitas Katolik Soegijapranata.
- Bloom, B. S. ed. et al., 1956, *Taxonomy of Educational Objective : Handbook I, Cognitive Domain*. New York : David Mc Kay.

- Brockner, J, 1998., *Self Esteem at Work : Research, Theory, and Practice*.
Lexington, MA : Lexington Books.
- Chasanah, N., 2008. *Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy, Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Tesis Pascasarjana. Universitas Diponegoro Semarang.
- Cherian, Jacob dan Jolly Jacob., 2013. Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*, (8) 14, pp: 80-88
- Clanton, S. C., 2005, *an Exploratory Study of Emotional Intelligence, Self Esteem, and Job Satisfaction of High-Tech Employees*. Disertasi. Capella University.
- Darmawan, Deni., 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Dessler, G., (1992), *Manajemen Personalia Edisi 3, Terjemahan Agus Dharma*. Jakarta : Airlangga.
- Engko, Cecilia., 2006, *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan Self Efficacy sebagai variabel intervening*. Simposium Nasional Akuntansi 9, Padang. 23-26 Agustus 2006.
- Furnham, Adrian., Eracleous Andreas, & Chamoro Thomas. 2009. Personality, Motivation, and Job Satisfaction: Herzberg meet the Big Five. *Journal of Managerial psychology*, 24 (8), pp: 705-779
- Ghozali, Imam., 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam., 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang, BP UNDIP.
- Ghufron, M. Nur dan Rini Risnawita S., 2010. *Teori-teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Hasibuan, Malayu., 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Judge, T. A. dan J. E. Bono., 2001, “ Relationship of Core Self Evaluation Traits- Self Esteem, Generalized Self Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability- eith Job Satisfaction and Job Performance : a meta analysis”, *Journal of applied psychology*, 86 (1), 80-92.

- Kilapong, S. N., 2013., “ Kepemimpinan Transformasional, *Self Efficacy*, *Self Esteem* Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tropica Cocoprime Manado”, *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1 (4), 141-150.
- Mangkunegara, Anwar Prabu., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan cetakan pertama, penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mankiw, N. Gregory., 2000, *Teori Makroekonomi*, Edisi ke-4. Jakarta, Erlangga
- Mustafa, Yakin., & Oya Erdil., 2012. Relationships Between Self efficacy and Work Engagement and the Effects on Job Satisfaction: A Survey on Certified Public Accountants. *Social and behavioral sciences*, 58 , pp: 370-378
- Novita. Selvia dewi, dkk., 2015. Pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada kantor konsultan pajak. *Jurnal administrasi bisnis – perpajakan*. vol. 6 no. 1.
- Rainsch, Sebastian., 2004. *Dynamic strategic Analysis: Demystifying Simple Success Strategies*. Wiesbaden: Deutscher Universitast-Verlag
- Robert Kreitner., Angelo Kinicki. (2003). *Perilaku organisasi*, Edisi pertama, Salemba empat, Jakarta.
- Schyns, B. dan G. V. Collani., 2002, “A New Occupational Self Efficacy Scale and its Relation to personality constructs and organizational variable”, *European journal of work and organizational psychology* 11(2), 219-241
- Sigiro dan Suyono., 2005, “ Analisis Perbedaan Tingkat Kepuasan Kerja Ditinjau dari Locus of Control, Tipe Kepribadian dan Self efficacy”, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5 (2).
- Straus, Judi. P., 2005, “ Multi Source Perspectives of Self Esteem, Performance Ratings, and Source Agreement”, *Journal of Managerial Psychology*, 20 (5), 464-478.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta
- Wexley, K. N. and Yukl. G., 1977, *Organizational Behaviour and Personal Psychology*. Richard D Irwin : Home wood, Illinois.
- Wibowo, 2007., *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Grafindo Persada
- Wijono, Joko, 1999., *Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan Volume I*. Surabaya : Airlangga Press.