

**PENGARUH *SELF ESTEEM*, *SELF EFFICACY*, KETERLIBATAN
KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Pembukuan di PDAM
Kabupaten Blora)**



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

Oleh :

**INGEARETA OGYA SAPUTRI
B200150039**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH *SELF ESTEEM*, *SELF EFFICACY*, KETERLIBATAN
KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Pembukuan di PDAM
Kabupaten Blora)**

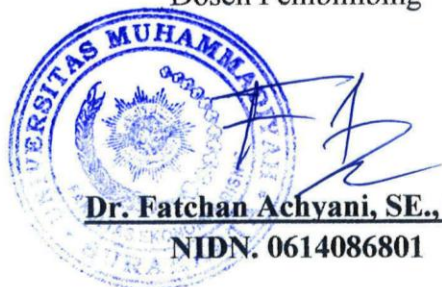
PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

INGEARETA OGYA SAPUTRI
B200150039

Telah diperiksa dan disetujui oleh:

Dosen Pembimbing


Dr. Fatchan Achyani, SE., M.Si
NIDN. 0614086801

HALAMAN PENGESAHAN
PENGARUH *SELF ESTEEM*, *SELF EFFICACY*, KETERLIBATAN
KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Pembukuan di PDAM
Kabupaten Blora)

Oleh:

INGEARETA OGYA SAPUTRI

B200150039

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Kamis, 07 Februari 2019
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat.
Susunan Dewan Penguji :

1. Dr. Fatchan Achyani, S.E., M.Si
(Ketua Dewan Penguji)
2. Shinta Permata Sari, S.E., M.M
(Sekretaris Dewan Penguji)
3. Drs. Eko Sugiyanto, M.Si
(Anggota Dewan Penguji)

(F1)

(S1234)

(E111)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



Dr. Syamsudin, M.M.
NIDN. 0017025701

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar keserjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang 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, 07 Februari 2019

Penulis



INGEARETA OGYA SAPUTRI

B200150039

**PENGARUH *SELF ESTEEM*, *SELF EFFICACY*, KETERLIBATAN KERJA,
DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Pembukuan di PDAM Kabupaten Blora)**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *self esteem*, *self efficacy*, keterlibatan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survey dengan menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Kabupaten Blora. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pembukuan di PDAM Kabupaten Blora, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling*. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self esteem*, keterlibatan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan *self efficacy* dan kompensasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. *Self esteem*, *self efficacy*, keterlibatan kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *self esteem*, *self efficacy*, keterlibatan kerja, disiplin kerja, kompensasi dan kinerja karyawan.

Abstract

This research aim to tested and analyses the influence of self esteem, self efficacy, job involvement, work discipline and compensation to employees performance. The research type is used survey research by using questionnaire. Population used in this study is all employees in Blora Regency PDAM, and sampel which are used in this research that the bookkeeping employees in PDAM Sub-Province of Blora, with sample intake technique used is convenience sampling. Hypothesis tested in this research use linear multiple regression analyses. Results of the research indicate that self esteem, job involvement and work discipline have influence to employees performance. While self efficacy and compensation are don't have influence to employees performance. Self esteem, self efficacy, job involvement, work discipline and compensation have influence by simultaneously to employees performance.

Keyword: self esteem, self efficacy, job involvement, work discipline, compensation and employee performance.

1. PENDAHULUAN

Munculnya persaingan global serta dahsyatnya inovasi produk dan teknologi ditambah dengan makin meningkatnya interaksi masyarakat inter dan antar negara, memicu perhatian dan perspektif kebutuhan akan sumber daya manusia yang berbeda dalam kualitas. Sumber daya manusia tidak dapat dipungkiri merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Sumber daya manusia perlu dikelola dan dibina sebaik mungkin agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin sehingga berkontribusi secara optimal

untuk menghasilkan kinerja tinggi, demi kemajuan perusahaan tempat mereka bekerja (Sebayang dan Sebirring, 2017).

Setiap karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja organisasi. Dalam meningkatkan kinerja, harus ada keterlibatan kerja karyawan yang tinggi dan peduli terhadap pekerjaannya agar dapat memberikan hasil kinerja yang baik. Selain itu juga keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi dan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya (Afriyani dan Kasmiruddin, 2017).

Kinerja karyawan yang sangat tinggi tersebut tidak terlepas dari hal yang berkaitan dengan sikap dan perilaku individu karyawan dalam bekerja atau yang disebut dengan *self concept*, *self concept* yang dilihat dari perspektif internal karyawan disebut dengan *self esteem*, perspektif eksternal karyawan disebut dengan *self efficacy*. Disamping itu kinerja karyawan dapat dicapai secara bersama-sama melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan tertentu (Widyawati dan Karwini, 2018). Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain *self esteem*, *self efficacy*, keterlibatan kerja, disiplin kerja dan kompensasi.

Menurut Indrawati (2014) mendefinisikan *self esteem* sebagai suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. *Self esteem* yang tinggi akan membangkitkan rasa percaya diri, penghargaan diri, rasa yakin akan kemampuan diri, rasa bahwa kehadirannya diperlukan di dalam dunia ini. Sedangkan individu dengan *self esteem* yang rendah cenderung tidak berani mencari tantangan-tantangan baru dalam hidupnya, lebih senang menghadapi hal-hal yang sudah dikenal dengan baik serta menyenangkan hal-hal yang tidak penuh dengan tuntutan, tidak mampu berkomunikasi dengan orang lain, dan cenderung merasa hidupnya tidak bahagia. Penelitian yang dilakukan Widyawati dan Karwini (2018), Novita, dkk (2015), Sebayang dan Sembiring (2017), Hidayat dan Setiawan (2016) memberikan hasil bahwa *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. METODE

Menurut Sugiyono (2010), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Kabupaten Blora. Menurut Sugiyono (2010), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pengambilan sampel dalam

penelitian ini menggunakan *convenience sampling*. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pembukuan PDAM Kabupaten Blora. Penelitian ini data yang akan digunakan adalah data yang diperoleh dari responden, dimana responden akan memberikan respon tertulis sebagai tanggapan atas pertanyaan yang diajukan melalui angket. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer, karena data diperoleh secara langsung dari sumbernya tanpa perantara berupa opini orang secara individual atau kelompok. Data primer diperoleh dengan memberikan daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari responden.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

3.1.1 Uji Normalitas

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

<i>Unstandardized Residual</i>	<i>P-value</i>	Keterangan
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,200	Data Terdistribusi Normal

Sumber : data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel IV.22 menunjukkan bahwa nilai signifikan atau *asymp. sig (2-tailed)* $0,200 > 0,05$ ($p > 0,05$). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data residual model regresi dalam penelitian ini terdistribusi normal.

3.1.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
<i>Self Esteem</i>	0,483	2,072	Data Bebas Multikolinearitas
<i>Self Efficacy</i>	0,489	2,044	
Keterlibatan Kerja	0,655	1,526	
Disiplin Kerja	0,520	1,922	
Kompensasi	0,557	1,794	

Sumber : data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel IV.23 dapat dilihat bahwa hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu: yaitu; *self esteem*, *self efficacy*, keterlibatan kerja, disiplin kerja dan kompensasi memiliki nilai *tolerance value* di atas 0,10 dan

nilai VIF di bawah 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini tidak terjadi penyimpangan multikolinearitas.

3.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	p-value	Sig.	Keterangan
<i>Self Esteem</i>	0,224	0,824	Data Bebas Heteroskedastisitas
<i>Self Efficacy</i>	-0,001	0,999	
Keterlibatan Kerja	-1,548	0,132	
Disiplin Kerja	1,825	0,078	
Kompensasi	-1,838	0,076	

Sumber : data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan tidak ada gangguan heteroskedastisitas yang terjadi dalam proses estimasi parameter model penduga, dimana tidak ada nilai p-value yang signifikan atau nilai sig. > 0,05. Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

3.1.4 Uji Hipotesis

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh *self esteem*, *self efficacy*, keterlibatan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Tabel Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	t _{hitung}	Sig
Konstan	3,190	-	-
<i>Self Esteem</i>	0,459	2,343	0,026
<i>Self Efficacy</i>	-0,126	-0,736	0,467
Keterlibatan Kerja	0,354	1,868	0,071
Disiplin Kerja	0,354	2,407	0,022
Kompensasi	-0,098	-0,552	0,585
F _{hitung}	6,770		
Sig.	0,000		
R ²	0,522		

Sumber: data primer diolah, 2018

Dari hasil regresi tersebut dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$KIN = 3,190 + 0,459SET - 0,126SEF + 0,354KK + 0,354DK - 0,098K + e$$

Adapun interpretasi dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

- A. Nilai konstan untuk persamaan regresi adalah 3,190. Hal ini menunjukkan bahwa jika *self esteem*, *self efficacy*, keterlibatan kerja, disiplin kerja dan *kompensasi* dianggap konstan maka nilai kinerja karyawan akan meningkat.
- B. Koefisien regresi *self esteem* sebesar 0,459 dengan nilai positif. Hal ini dapat diartikan setiap terjadi peningkatan terhadap *self esteem* maka, akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan.
- C. Koefisien regresi *self efficacy* sebesar -0,126 dengan nilai negatif. Hal ini dapat diartikan setiap terjadi peningkatan terhadap *self efficacy* maka, akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.
- D. Koefisien regresi keterlibatan kerja sebesar 0,354 dengan nilai positif. Hal ini dapat diartikan setiap terjadi peningkatan terhadap keterlibatan kerja maka, akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan.
- E. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,354 dengan nilai positif. Hal ini dapat diartikan setiap terjadi peningkatan terhadap disiplin kerja maka, akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan.
- F. Koefisien regresi kompensasi sebesar -0,098 dengan nilai negatif. Hal ini dapat diartikan setiap terjadi peningkatan terhadap kompensasi maka, akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

3.1.5 Uji Fit Model (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai sig F, apabila $F < 0.05$ berarti bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka model yang dirumuskan sudah tepat (*goodness of fit*) (Ghozali, 2006).

Tabel 5 Hasil Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Keterangan
6,770	2,51	0,000	Model Fit

Sumber: data primer diolah, 2018

Hasil pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 6,770 > F_{tabel} sebesar 2,51 dengan nilai signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan

bahwa *self esteem*, *self efficacy*, keterlibatan kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga bisa diartikan bahwa model regresi yang digunakan sudah sesuai (fit) dengan datanya.

3.1.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variabel-variabel dependen (Ghozali, 2006). Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol (0) sampai dengan satu (1). Apabila nilai *R square* semakin mendekati satu, maka variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Sebaliknya, semakin kecil nilai *R square*, maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen semakin terbatas. Nilai *R square* mempunyai kelemahan yaitu *R square* akan meningkat setiap ada penambahan atau variabel independen meskipun variabel independen tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

R^2	Keterangan
0,522	Persentase pengaruh 52,2%

Sumber: data primer diolah, 2018

Hasil pengujian koefisien determinasi mengindikasikan bahwa nilai R^2 sebesar 0,522. Hal tersebut menyatakan bahwa variabel independen dalam penelitian ini yang terdiri dari *self esteem*, *self efficacy*, keterlibatan kerja, disiplin kerja dan kompensasi mampu menjelaskan variabilitas variabel dependen kinerja karyawan sebesar 52,2%. Sementara itu, sisanya sebesar 47,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

3.2 Pembahasan

3.2.1 Pengaruh *Self Esteem* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data di atas, variabel *self esteem* memiliki tingkat signifikansi $< p\text{-value}$ 0,10 yaitu sebesar 0,026. Hal ini menunjukkan bahwa *self esteem* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki *self esteem* tinggi percaya bahwa dirinya bukanlah orang yang gagal. Karyawan yang memiliki *self esteem* tinggi lebih menyukai pekerjaan yang menantang dan merasa kemampuannya akan meningkat dari waktu ke waktu. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widyawati dan Karwini (2018), Novita, dkk (2015), Sebayang dan Sembiring (2017), Hidayat dan Setiawan (2016) yang menyatakan bahwa *self esteem* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.2.2 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data di atas, variabel *self efficacy* memiliki tingkat signifikansi $> p\text{-value}$ 0,10 yaitu sebesar 0,467. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2016) dan Maharani & Widiartanto (2017) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena seorang karyawan merasa kualifikasinya rendah yang membuat seorang karyawan tersebut merasa kurang yakin dalam melaksanakan tugas dan tidak maksimal dalam mengerjakan tugas. Kepercayaan diri yang kurang membuat karyawan selalu mengeluh dan merasa tidak nyaman setiap kali diminta untuk mengerjakan pekerjaan, dan masih ada beberapa karyawan yang belum bisa mengatasi masalah yang dihadapi di dalam pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Ketika karyawan merasa tidak yakin akan kemampuannya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, pastinya akan menghambat kinerjanya.

3.2.3 Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data di atas, variabel keterlibatan kerja memiliki tingkat signifikansi $> p\text{-value}$ 0,10 yaitu sebesar 0,071. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kimbal, dkk (2015) Afriani (2017) dan Riza (2017) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya kinerja karyawan PDAM Kabupaten Blora dipengaruhi dengan adanya keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja pada karyawan PDAM Kabupaten Blora tinggi dan ini menjadi alasan karyawan merasa puas akan keterlibatan kerja. Dengan kondisi seperti ini maka akan membuat seorang karyawan lebih meningkatkan kinerjanya. Pimpinan PDAM Kabupaten Blora telah memberikan pengarahannya dengan baik tentang kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan dan adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, keterlibatan kerja membuat seorang karyawan merasa ia telah berpartisipasi aktif terhadap pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya lebih berharga bagi dirinya.

3.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data di atas, variabel disiplin kerja memiliki tingkat signifikansi $< p\text{-value } 0,10$ yaitu sebesar $0,022$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa adanya penerapan kedisiplinan, maka karyawan akan merasa memiliki tanggung jawab akan organisasi serta pekerjaannya, sehingga mereka akan bekerja sebaik mungkin yang berdampak pada peningkatan kinerja. Disiplin kerja yang baik artinya penerapan kedisiplinan dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik sehingga kinerjanya pun semakin baik. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Naibaho, dkk (2016), Hajrina, dkk (2016), Syafrina (2017), Liyas dan Primadi (2017), Susanti (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.2.5 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data di atas, variabel kompensasi memiliki tingkat signifikansi $> p\text{-value } 0,010$ yaitu sebesar $0,585$. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Ermawati dan Sulistyawati (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun tidak konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Naibaho, dkk (2016) dan Riza (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya kinerja karyawan PDAM Kabupaten Blora tidak dipengaruhi dengan adanya pemberian kompensasi. Karena pemberian insentif, bonus, gaji, dan tunjangan sudah dapat mencukupi kebutuhan karyawan dan karyawan merasa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan pekerjaan, sehingga kompensasi tidak menjadi pengaruh utama dalam kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

4.1 Simpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self esteem*, keterlibatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Blora. Hal ini menunjukkan dengan adanya *self esteem* yang tinggi dapat membuat karyawan tersebut menjadi lebih percaya diri atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Serta adanya keterlibatan kerja akan membuat karyawan lebih berpartisipasi secara aktif terhadap pekerjaannya dan menganggap pekerjaan

tersebut berharga bagi dirinya. Begitu pula dengan disiplin kerja akan menumbuhkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.

Sementara hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Blora. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena karyawan merasa tidak yakin dengan hasil pekerjaan yang mereka lakukan, jika pekerjaan tersebut gagal maka akan menurunkan kinerjanya. Kompensasi juga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena karyawan yang ada pada PDAM Kabupaten Blora merasa bahwa kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan.

4.2 Saran

Berdasarkan keterbatasan dan kelemahan yang ada dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya, yaitu:

- A. Penelitian mendatang diharapkan dapat menggunakan sampel secara lebih luas agar diperoleh hasil penelitian yang lebih baik, lebih bisa digeneralisasi, bisa memberikan gambaran yang lebih nyata tentang kinerja karyawan.
- B. Ketika dilakukan penelitian dengan metode survei melalui kuesioner, sebaiknya tetap mengacu dengan teori yang relevan, sehingga peneliti dapat mengontrol alur penelitian agar dapat mengurangi bias informasi dan keterbatasan atau kendala yang terjadi dapat dikurangi atau diminimalisir.
- C. Responden sebaiknya tidak hanya diberikan kuesioner saja, tetapi juga diwawancarai secara terbuka, sehingga lebih dapat menggambarkan keadaan atau kondisi responden sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriani, Fitri, Kasmiruddin. 2017. Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Bank UOB Cabang Pekanbaru). *JOM FISIP*, Vol. 4, No.1, Februari 2017.
- Fernanda, Rahadian, Endra Murti Sagoro. 2016. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL NOMINAL*, Vol. V, No. 2.
- Fitriyanti, Feby, Sri Suwarsi, Dudung Abdurrahman. 2017. Pengaruh *Self Efficacy* Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Inti) Pada Divisi Corporate Services. *Prosiding Manajemen*. ISSN: 2460-8145. Vol. 3, No. 2.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gusmarni, Kasmirrudin. 2018. Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Milano Teluk Kuantan. *JOM FISIP*, Vol. 5: Edisi II Juli-Desember 2018.
- Hajrina, Rima Alhalimah, Iis Mariam, Menik Wijiyanty. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Millennium Sirih Jakarta. *Epigram*, Vol. 13, No.2, Oktober 2016.
- Hendro, Timoti. 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang. *AGORA*, Vol. 6, No.1.
- Hidayat, Herman, Ivan Aries Setiawan. 2016. Pengaruh *Self Esteem* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Tomo Food Industri, Sumedang). *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, Vol. VIII, No. 2, November 2016.
- Hikmah, Nurul, Hari Susanta. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi, *Self Efficacy* Dan *Organizational Citizenshipbehavior (OCB)* Terhadap Kinerja Karyawan. *Diponegoro Journal Of Social And Politic*. Hal. 1-8.
- Maharani, Salsabila Adissa, Widiartanto. 2017. Pengaruh *Self Efficacy*, *Coaching* dan *Empowerment* Terhadap Kinerja Karyawan CV. Laxita Paramitha Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And Political*. Hal. 1-10.
- Muhammad, Sri Rahayu, Adolfina, Genita Lumintang. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*. ISSN: 2303-1174. Vol. 4, No. 1, Maret 2016. Hal. 045-055.
- Naibaho, Sisilia, Lotje Kawet, Christoffel Kojo. 2016. Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou, Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol. 16, No. 2.