

**PENGARUH *SELF ESTEEM*, *SELF EFFICACY* DAN
KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. DWI FAJAR SEMESTA DENPASAR**

Sapta Rini Widyawati¹⁾, Ni Ketut Karwini²⁾

¹Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar

²STIMI Handayani Denpasar

Email: ¹r.widyawati@gmail.com, ²niketutkarwini@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze the influence of self efficacy, self esteem and job involvement on employee performance at PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar. The study was conducted in 2017, with data collection techniques through interviews and questionnaires. Number of respondents 58 employees. The research method used is descriptive quantitative. The analysis technique used is multiple linear regression, determination analysis and t test with SPSS Version 23 for Windows application. The results showed that self esteem, self efficacy and job involvement have a positive and significant impact on employee performance at PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar.*

Keywords: *self esteem, self efficacy, job involvement, employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting bagi perusahaan, oleh karenanya SDM perlu dikelola dan dibina sebaik mungkin, agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal sehingga menghasilkan kinerja sesuai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi ditandai oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

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* (Robbins dan Judge, 2008:6). Disamping itu kinerja karyawan dapat dicapai secara bersama-sama melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan tertentu. Keterlibatan kerja dapat memberi motivasi instristik kepada karyawan dengan cara meningkatkan peluang kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Keterlibatan kerja adalah sejauh apa karyawan terlibat dalam pekerjaan mereka sehingga menguatkan komitmen mereka terhadap pekerjaan dan organisasi (Noe et al., 2011).

Berdasarkan wawancara dengan manajer personalia dan umum Bapak Wirnadi terdapat fenomena menarik terhadap pernyataannya, dikatakan bahwa “kinerja karyawan di PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar tidak lain adalah meningkatnya kemampuan individu serta hasil kerja sama antar karyawan dan bagian yang ada. Semua bagian yang ada di PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar saling ketergantungan untuk mencapai target yang telah disepakati setiap awal tahun”. Secara umum peningkatan kinerja karyawan setiap tahunnya ditandai dengan respon positif atas pelayanan kepada pelanggan, kualitas SDM meningkat dan tingkat absensi yang berkurang. Namun demikian masih tetap ada yang perlu dibenahi dalam hal kecepatan pelaksanaan tugas dan inovasi kerja.

Beberapa penelitian telah meneliti pengaruh *self esteem*, *self efficacy*, keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Angreni (2015), Sebayang dan Sembiring (2016) menyatakan *self*

efficacy dan *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil berbeda didapat dari penelitian Fatmasari (2017) bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Safaria dan Yunastiwi (2013) meneliti pengaruh keerlibatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Seascope Surveys Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan ketelibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan dan *research gap* hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti perlu melakukan penelitian terkait pengaruh *self esteem*, *self efficacy* dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar. Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *self esteem* terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar.
2. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada di PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar.
3. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar.

KAJIAN LITERATUR

Self Esteem

Self esteem merupakan salah satu bagian dari kepribadian seseorang dalam kehidupan sehari-hari. Reasoner (2010:3) menjelaskan bahwa individu dengan harga diri rendah, sering sekali mengalami depresi dan ketidakbahagiaan, memiliki tingkat kecemasan yang tinggi, menunjukkan impuls-impuls agresivitas yang lebih besar, mudah marah dan mendendam, serta selalu menderita karena ketidakpuasan akan kehidupan sehari-hari. *Self esteem* adalah penilaian individu terhadap dirinya yang diungkapkan dengan sikap positif dan negatif. *Self esteem* berkaitan dengan bagaimana orang menilai tentang dirinya akan mempengaruhi dalam kehidupan sehari-hari.

Terdapat 5 (lima) indikator untuk mengukur *self esteem* (Reasoner, 2010:4), yaitu:

- (1) Perasaan aman (*Feeling of Security*)
Perasaan aman bagi individu yang berhubungan dengan rasa kepercayaan dalam lingkungan mereka. Bagi individu yang memiliki rasa aman merasa bahwa lingkungan mereka aman untuk mereka, dapat diandalkan dan terpercaya.
- (2) Perasaan menghormati diri (*Feeling of Identity*)
Perasaan identitas melibatkan kesadaran diri menjadi seorang individu yang memisahkan dari orang lain dan memiliki karakteristik yang unik. Ini juga melibatkan penerimaan diri yang memiliki berbagai potensi, kepentingan, kekuatan dan kelemahan dari orang lain. Untuk untuk mengetahui jati diri mereka sendiri, individu harus disediakan kesempatan untuk mengeksplorasi diri serta lingkungan mereka.
- (3) Perasaan diterima (*Feeling of Belonging*)
Perasaan individu bahwa dirinya merupakan bagian dari suatu kelompok dan dirinya diterima seperti dihargai oleh anggota kelompoknya. Kelompok ini dapat berupa keluarga, kelompok rekan kerja, atau kelompok apapun. Individu akan memiliki penilaian yang positif tentang dirinya apabila individu tersebut merasa diterima dan menjadi bagian dalam kelompoknya namun individu akan memiliki penilaian negatif tentang dirinya bila mengalami perasaan tidak diterima.
- (4) Perasaan mampu (*Feeling of Competence*)
Perasaan dan keyakinan individu akan kemampuan yang ada pada dirinya sendiri dalam mencapai suatu hasil yang diharapkan, misalnya perasaan seseorang pada saat mengalami keberhasilan atau saat mengalami

kegagalan. Pengertian ini berkaitan dengan kebanggaan satu perasaan adalah kompetensi pada diri sendiri dan perasaan yang kompeten dalam menghadapi tantangan dalam hidup. Hal ini membantu individu untuk menjadi percaya diri untuk menghadapi kehidupan mereka nanti. Individu yang tidak memiliki rasa kompetensi pribadi akan merasa sangat tidak berdaya.

- (5) Perasaan berharga (*Feeling of Worth*) Perasaan dimana individu merasa dirinya berharga atau tidak, perasaan ini banyak dipengaruhi oleh pengalaman masa yang lalu. Perasaan yang dimiliki individu sering kali ditampilkan dan berasal dari pernyataan yang sifatnya pribadi seperti pintar, sopan, baik dan lain sebagainya.

1. *Self Efficacy*

Lunenburg (2011:10) mengemukakan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Terdapat 4 (empat) indikator untuk mengukur *self efficacy* (Lunenburg, 2011:36), yaitu:

- (1) Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*)

Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap *self efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan *self efficacy* individu meningkat, sementara kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya *self efficacy*, khususnya jika kegagalan terjadi ketika *self efficacy* individu belum benar-benar terbentuk secara kuat. Kegagalan juga dapat menurunkan *self efficacy* individu jika kegagalan tersebut tidak merefleksikan kurangnya usaha atau

pengaruh dari keadaan luar. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- (a) Tugas yang menantang
- (b) Pelatihan
- (c) Kepemimpinan yang mendukung

- (2) Pengalaman individu lain (*Vicarious Experience*)

Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber *self efficacy*-nya. *Self efficacy* juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan *self efficacy* individu tersebut pada bidang yang sama. Individu melakukan persuasi terhadap dirinya dengan mengatakan jika individu lain dapat melakukannya dengan sukses, maka individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk melakukannya dengan baik. Pengamatan individu terhadap kegagalan yang dialami individu lain meskipun telah melakukan banyak usaha menurunkan penilaian individu terhadap kemampuannya sendiri dan mengurangi usaha individu untuk mencapai kesuksesan. Ada dua keadaan yang memungkinkan *self efficacy* individu mudah dipengaruhi oleh pengalaman individu lain, yaitu kurangnya pemahaman individu tentang kemampuan orang lain dan kurangnya pemahaman individu akan kemampuannya sendiri. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu

- (a) Kesuksesan rekan kerja
- (b) Kesuksesan perusahaan

- (3) Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*)

Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan. Beberapa hal yang ada dalam dimensi ini yaitu sikap dan komunikasi yang dirasakan dari pemimpin atau atasan. Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan sara, naseihat, dan bimbingan sehingga dalam

meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- (a) Hubungan atasan dengan pegawai
- (b) Peran pemimpin

(4) Keadaan fisiologis (*Emotional Cues*)
Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejolak emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari. Informasi dari keadaan fisik seperti jantung berdebar, keringat dingin, dan gemetar menjadi isyarat bagi individu bahwa situasi yang dihadapinya berada di atas kemampuannya. Dalam indikator ini, yang dijadikan tolak ukur dalam yaitu:

- (a) Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan.
- (b) Keinginan sukses mencapai tujuan.

2. Keterlibatan Kerja

Robbins dan Coulter (2012:377) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan tingkat identifikasi karyawan terhadap pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerja dalam pekerjaannya lebih berharga untuk kebaikan diri sendiri.

Terdapat 6 (enam) indikator untuk mengukur keterlibatan kerja (Istijanto, 2005), yaitu:

- (1) Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan menunjukkan keikutsertaan dan perhatian terhadap pekerjaan.
- (2) Menunjukkan pekerjaan. Hal yang utama ditunjukkan oleh karyawan adalah mengutamakan pekerjaan dan akan terus berusaha yang terbaik demi pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaan sebagai sesuatu yang menarik dalam kehidupannya sehingga

layak diprioritaskan.

- (3) Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri. Keterlibatan kerja dapat dilihat dari perilaku seseorang mengenai pekerjaannya, dimana seseorang menganggap pekerjaan penting bagi harga diri.
- (4) Keterlibatan mental dan emosional. Keterlibatan tidak selalu terkait kegiatan fisik tetapi dapat berupa mental dan emosional.
- (5) Motivasi Kontribusi. Keterlibatan dimana keadaan manajer memotivasi orang-orang untuk memberikan distribusi.
- (6) Tanggung Jawab. Keterlibatan mendorong orang-orang untuk menerima tanggung jawab dalam aktivitas kelompok

3. Kinerja Karyawan

Gibson, *et al* (2009) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan karyawan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya. Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan.

Terdapat 6 (enam) indikator untuk mengukur kinerja karyawan (Robbins, 2008:260), yaitu:

- (1) Kualitas
Kualitas adalah taraf/tingkat baik buruknya/derajat sesuatu. Kualitas dinyatakan salah satu ukuran yang dapat dipadankan dengan angka. Kualitas kerja merupakan salah satu unsur yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan selain perilaku seperti dedikasi, kesetiaan, kepemimpinan, kejujuran, kerjasama, loyalitas dan partisipasi karyawan.
- (2) Kuantitas
Kuantitas adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam

ukuran angka atau dapat dipadankan dengan angka. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

- (3) Ketepatan waktu
Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- (4) Efektivitas
Efektivitas adalah jangkauan usaha suatu program sebagai suatu sistem dengan sumber daya dan sarana tertentu untuk memenuhi tujuan dan sasarannya tanpa melumpuhkan cara dan sumber daya itu serta tanpa memberi tekanan yang tidak wajar terhadap pelaksanaannya.
- (5) Kemandirian
Kemandirian adalah sikap yang memungkinkan seseorang untuk bertindak bebas, melakukan sesuatu atas dorongan sendiri dan untuuk kebutuhannya sendiri tanpa bantuan dari orang lain, maupun berpikir dan bertindak original/kreatif, penuh inisiatif, mampu mempengaruhi lingkungan, mempunyai rasa percaya diri dan memperoleh kepuasan dari usahanya.
- (6) Komitmen kerja
Komitmen kerja adalah derajat dimana karyawan mau percaya sepenuhnya, mau menerima tujuan-tujuan perusahaan serta mau untuk tetap tinggal dan tidak akan meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu yang lama.

Penelitian sebelumnya

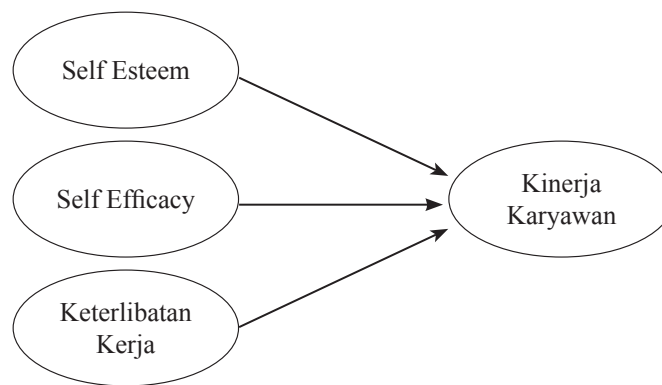
1. Angreni (2015) meneliti pengaruh *self efficacy* dan *self esteem* terhadap

kinerja individual karyawan Bank Bri Cabang Sungguminasa di Makassar. Hasil penelitian didapat bahwa *self efficacy* dan *self esteem* secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Cabang Sungguminasa Makassar Tahun 2015.

2. Sebayang dan Sembiring (2016) meneliti pengaruh *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja individual karyawan PT. Finnet Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self esteem* dan *self efficacy* secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap implementasi kinerja karyawan.
3. Fatmasari (2017) meneliti pengaruh *talent management* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan perusahaan distributor alat berat di Makassar. Hasil penelitian menunjukkan *talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Safaria dan Yunastiwi (2013) meneliti pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Seascope Surveys Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Putri (2017) meneliti pengaruh komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan (kasus Hotel Resty Menara Pekanbaru). Hasil penelitian menunjukkan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikian dalam penelitian ini terdapat pada Gambar 1 :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran pengaruh *self esteem*, *self efficacy* dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar

Hipotesis

1. *Self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar.
2. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada di PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar.
3. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Dwi Fajar Semesta, perusahaan yang bergerak dalam bidang pemasaran dan distributor perlengkapan *property* dan *furniture*, yang berlokasi di Jalan Gunung Tangkuban Perahu IV, No. 43A Denpasar.

Identifikasi Variabel

Variabel penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah *self esteem* (X1), *self efficacy* (X2) keterlibatan kerja (X3).
2. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Definisi Operasional Variabel

1. Variabel *self esteem* (X1) diukur dengan beberapa indikator yaitu : perasaan aman, perasaan menghormati diri, perasaan diterima, perasaan mampu dan perasaan berharga
2. Variabel *self efficacy* (X2) diukur dengan beberapa indikator yaitu : pengalaman akan kesuksesan, pengalaman individu lain, persuasi verbal, keadaan fisiologis.
3. Variabel keterlibatan kerja (X3) diukur dengan beberapa indikator yaitu aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, menunjukkan pekerjaan, melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri, keterlibatan mental dan emosional, motivasi kontribusi, tanggung jawab.
4. Variabel kinerja karyawan (Y) diukur dengan beberapa indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja.

Pertanyaan/ pernyataan pada kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert dengan cara meminta responden untuk menyatakan persepsinya dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban berupa lima angka penilaian: (5) sangat setuju, (4) setuju, (3) netral, (2) tidak setuju, (1) sangat tidak setuju.

Metode Pengumpulan Sampel

Sampel dalam penelitian ini merupakan populasi yaitu mengambil data seluruh karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar yang berjumlah 58 orang.

Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data tersebut dikumpulkan dengan wawancara langsung melalui kuesioner yang didesain untuk memperoleh data *self esteem*, *self efficacy*, keterlibatan kerja dan kinerja karyawan.

Teknik Analisis Data

1. Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sedangkan reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Sugiyono, 2011).

2. Pengujian Asumsi Klasik

Secara teoritis penggunaan model regresi akan menghasilkan nilai parameter yang valid, jika model tersebut dapat memenuhi persyaratan asumsi klasik. Asumsi klasik yang harus dipenuhi adalah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, tidak terdapat autokorelasi, tidak

terjadi heterokedastisitas, dan tidak terjadi multikolinearitas.

3. Persamaan Regresi

Di dalam analisis data digunakan metode statistika. Seluruh perhitungan statistik dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05 (5%). Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, dan uji t.

Model persamaan sebagai berikut:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$$

Keterangan:

Y_i = Kinerja karyawan (*dependent variable*)

X_1 = *Self esteem* (*independent variable*)

X_2 = *Self efficacy* (*independent variable*)

X_3 = Keterlibatan kerja (*independent variable*)

β_0 = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi *self esteem* terhadap kinerja karyawan

β_2 = Koefisien regresi *self efficacy* terhadap kinerja karyawan

β_3 = Koefisien regresi keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan

e_i = *error*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan hubungan industrial terhadap semangat kerja karyawan digunakan alat analisis SPSS Versi 23.0. Rekapitulasi hasil analisis dengan Program SPSS terlihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1 Rekapitulasi Hasil Analisis Dengan Program SPSS/Windows Versi 23.0

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (constant)	0,586	0,460		1,273	0,208
X1	0,588	0,307	0,416	1,918	0,040
X2	0,399	0,117	0,385	3,402	0,001
X3	1,007	0,271	0,856	3,721	0,000
R = 0,802 R ² = 0,644					

Sumber: Data diolah (2018)

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan Tabel 3, maka akan dapat disajikan persamaan regresi yaitu sebagai berikut:

$$Y = 0,586 + 0,588X_1 + 0,399X_2 + 1,007X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi di atas, maka :

- (1) Nilai koefisien $X_1 = 0,588$, sementara X_2 konstan, menunjukkan bahwa jika *self esteem* (X_1) ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0.588 satuan. Ini berarti *self esteem* (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi *self esteem* maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
- (2) Nilai koefisien $X_2 = 0,399$, sementara X_1 konstan, menunjukkan bahwa jika *self efficacy* (X_2) ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0.399 satuan. Ini berarti *self esteem* (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi *self esteem* maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
- (3) Nilai koefisien $X_3 = 1,007$, sementara X_3 konstan, menunjukkan bahwa keterlibatan kerja (X_3) ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat 1,007 satuan. Ini berarti

keterlibatan kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

3. Analisis Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi hubungan antara variabel bebas (*self esteem*, *self efficacy* dan keterlibatan kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan). Berdasarkan Tabel 1, maka dapat diketahui nilai $R^2 = 0,644$, maka nilai $D = 0,644 \times 100\% = 64,4\%$. Hal ini berarti bahwa variabel bebas (*self esteem*, *self efficacy* dan keterlibatan kerja) mampu menjelaskan kinerja karyawan karyawan sebesar 64,4% sedangkan sisanya sebesar 35,6% (100%-64,4%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4. Uji t (t test)

Uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh secara parsial antara variabel bebas variabel bebas (*self esteem*, *self efficacy* dan keterlibatan kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan). Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui nilai sig t (X_1) = 0,040 dan sig t (X_2) = 0,001 dan sig t (X_3) = 0,000, dimana ketiga nilai tersebut lebih kecil dari α (0,05), sehingga H_0 ditolak. Ini berarti secara parsial baik variabel

self esteem (X_1), variabel *self efficacy* dan variabel keterlibatan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data, maka dilakukan pembahasan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Pembahasan Hipotesis 1

Hipotesis 1 menyatakan bahwa *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diketahui bahwa *self esteem* memiliki nilai koefisien regresi dengan tanda positif sebesar 0,588 serta hasil uji t didapat taraf signifikansi sebesar 0,040. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima. Dengan demikian disimpulkan bahwa *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Angreni (2015), Sebayang dan Sembiring (2016) menyatakan *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Self esteem* adalah penilaian karyawan terhadap dirinya sendiri. Penilaian ini bisa positif maupun negatif. Karyawan yang mampu menilai dirinya secara positif akan menimbulkan kepercayaan diri akan kemampuannya, berani mengambil keputusan dengan perhitungan yang cermat, sebaliknya karyawan yang menilai dirinya secara negatif akan menimbulkan rendah diri, kecemasan dan keraguan dalam pengambilan keputusan. Tentu saja keadaan tersebut akan mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi *self esteem* seorang karyawan, dalam hal ini karyawan menilai dirinya semakin positif, maka kinerja karyawan akan meningkat.

2. Pembahasan Hipotesis 2

Hipotesis 2 menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diketahui bahwa *self efficacy* memiliki nilai koefisien regresi dengan tanda positif sebesar 0,399 serta hasil uji t didapat taraf signifikansi sebesar 0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima. Dengan demikian disimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Angreni (2015), Sebayang dan Sembiring (2016) menyatakan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Self efficacy* adalah keyakinan setiap karyawan dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga setiap karyawan mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. Karyawan yang memiliki keyakinan mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi, tentu akan mampu juga meningkatkan kinerjanya, sebaliknya karyawan yang tidak mampu menyelesaikan masalah yang dihadapinya akan menurunkan kinerjanya. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi *self efficacy* seorang karyawan, dalam hal ini karyawan semakin mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi, maka kinerja karyawan akan meningkat.

3. Pembahasan Hipotesis 3

Hipotesis 3 menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diketahui bahwa kinerja keterlibatan kerja memiliki nilai koefisien regresi dengan tanda positif sebesar 1,007 serta hasil uji t didapat taraf signifikansi sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 3 diterima. Dengan demikian disimpulkan

bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Safaria dan Yunastiwi (2013), Putri (2017) menyatakan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterlibatan kerja merupakan partisipasi aktif karyawan dalam pekerjaannya dan terhadap lingkungan kerjanya, sehingga setiap karyawan memiliki tanggung jawab atas pekerjaan dan organisasinya. Karyawan yang mampu berperan lebih aktif, tentu akan mampu juga meningkatkan kinerjanya, sebaliknya karyawan yang tidak berperan aktif akan tertinggal dan kinerjanya akan menurun. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi keterlibatan kerja seorang karyawan, dalam hal ini karyawan semakin mampu mengambil peran aktif, maka kinerja karyawan akan meningkat.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan atas hasil dan pembahasan penelitian dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. *Self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar.
2. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar.
3. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar.

Saran

Saran-saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Hasil penelitian diperoleh ketiga variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat, maka sebaiknya pimpinan PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar lebih memperhatikan peningkatan *self esteem*, *self efficacy* dan keterlibatan kerja karyawan.

2. Hasil penelitian ini dapat digunakan peneliti berikutnya untuk menambah variabel lain terkait motivasi diri karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Angreni, Aprilla Fitri. 2015. Pengaruh Self Efficacy dan Self Esteem Terhadap Kinerja Individual Karyawan Bank BRI Cabang Sungguminasa Makassar. *Skripsi*. FEB Universitas Hasanuddin. Makassar
- Fatmasari. 2017. Pengaruh Talent Management dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Alat Berat. *Jurnal Bisnis Darmajaya*. 03 (02).
- Gibson, James L. et al. 2009. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Binarupa Aksara. Jakarta.
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Lunenburg, Fred C. 2011. Organizational Culture-Performance Relationships: Views of Excellence and Theory Z. *National Forum Of Educational Administration And Supervision Journal*. 29 (4): 1-9.
- Noe, Raymond A. et al. 2011. *Fundamentals of Human Resources Manager*. 4th Edition. McGraw – Hill. NewYork.
- Putri, Engla Dika. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (kasus Hotel Resty Menara Pekanbaru). *Skripsi*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Riau
- Reasoner, Robert. 2010. The True Meaning of Self-Esteem. Retrieved in 2010, from <http://www.self-esteem-nase.org/what.php>.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2012. *Management*. Pearson Education, Inc. New Jersey.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*, Buku 2. Salemba Empat. Jakarta.

- Safaria, Siti dan Yunastiwi, Anatasia Saras
.2013. Pengaruh Keterlibatan Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai pada PT.
Seascope Surveys Indonesia. *e-Jurnal
Manajemen dan Bisnis*. 1 (1).
- Sebayang, Stevani dan Sembiring, Jafar.
2017. Pengaruh *Self Efficacy* dan *Self
Esteem* Terhadap Kinerja Individual
Karyawan Studi Kasus pada PT.
Finnet Indonesia. *e-Proceeding of
Management*. ISSN : 2355-9357: .4
(1).
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian
Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*.
Cetakan ke tiga belas. CV. Alfabeta.
Bandung.